REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL
Sala Séptima de Revisión de Tutelas

Sentencia T-522 de 2025

Referencia: T-11.296.049; T-11.308.086 y T-11.362.946 (acumulados)

Asunto: acciones de tutela interpuestas por *María Paula* en contra de la Superintendencia de Notariado y Registro - Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Santander de Quilichao; por *Sandra* en contra del Colegio Eucarístico Villa Guadalupe de Bogotá; y por *Claudia* en contra de la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá

Magistrada ponente: Paola Andrea Meneses Mosquera

Bogotá, D.C., dieciocho (18) de diciembre de dos mil veinticinco (2025)

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera, quien la preside, así como por los magistrados Héctor Alfonso Carvajal Londoño y Carlos Camargo Assis, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, dicta la siguiente

SENTENCIA[1]

Síntesis de la decisión

Hechos. La Sala Séptima conoció tres acciones de tutela promovidas por: (i) una contratista que prestó servicios a una entidad estatal (T-11.296.049); (ii) una servidora pública nombrada en provisionalidad en una vacante temporal (T-11.362.946); y (iii) una docente de un colegio que, durante 5 años, estuvo vinculada mediante contratos sucesivos a término fijo (T-11.308.086). Las

[1] **Aclaración previa:** el presente caso hace referencia a la historia clínica y a información relativa a la salud física y psíquica de las accionantes. Por lo tanto, conforme al artículo 61 del Acuerdo 01 de 2025 y la Circular Interna No. 10 de 2022 de la Corte Constitucional, la Corte emitirá dos versiones de esta providencia. Una, en la que se anonimizará el nombre de las accionantes y será la versión que se dispondrá para el público, y otra, que contendrá los datos reales, la cual formará parte del expediente para conocimiento exclusivo de las partes.

accionantes alegaron ser titulares de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en situación de debilidad manifiesta derivada de graves afecciones de salud. Asimismo, sostuvieron que, pese a conocer su condición de salud, sus empleadores terminaron o decidieron no renovar sus contratos sin respetar las garantías del fuero de salud. Esto, dado que (i) no solicitaron autorización al inspector del trabajo y (ii) no probaron la existencia de una causa objetiva que justificara la desvinculación. En tales términos, solicitaron ordenar el amparo de sus derechos fundamentales, así como el pago de las prestaciones y honorarios que correspondan.

Decisión de la Sala. Respecto de cada tutela acumulada, la Sala Séptima resolvió lo siguiente:

T-11.296.049. Acción de tutela interpuesta por *María Paula* contra la Superintendencia de Notariado y Registro (SNR)
Decisión. La Sala concluyó que la decisión de la SNR de no renovar el contrato de prestación de servicios vulneró el derecho de la accionante a la estabilidad ocupacional reforzada. Esto, porque (i) a la fecha de terminación del vínculo contractual, la accionante presentaba múltiples afecciones de salud que dificultaron significativamente el desempeño de sus funciones como auxiliar administrativa en la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Santander de Quilichao, (ii) la SNR conocía de su condición de salud y (iii) no existió una justificación objetiva y suficiente para dar por terminado el vínculo. Por el contrario, la terminación no contó con la autorización del inspector del trabajo y, además, se fundó exclusivamente en su condición de salud, lo que demuestra que fue claramente discriminatoria. *Órdenes y remedios.* La Sala amparó el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de *María Paula*. Asimismo, ordenó a la Superintendencia de Notariado y Registro (i) renovar el contrato de prestación de servicios en iguales o mejores condiciones, si la accionante así lo desea; (ii) pagar los honorarios dejados de percibir; y (iii) cancelar la indemnización de 180 días prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
T-11.362.946. Acción de tutela presentada por *Claudia* en contra de la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá (SEDB)
Decisión. La Sala encontró que la señora *Claudia* era titular de estabilidad laboral relativa —no reforzada—. Esto, porque ocupaba un cargo en provisionalidad. En tales términos, la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá no estaba obligada a solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincularla. Con todo, la Sala consideró que, conforme a la jurisprudencia constitucional, la accionante era titular de un derecho a un "trato preferente" al momento de la desvinculación. Lo anterior, en atención a que durante la ejecución del contrato se le diagnosticaron cáncer de tiroides, hipotiroidismo y mastitis granulomatosa. Este trato preferente exigía a la SEDB cumplir con dos deberes de acción afirmativa antes de la desvinculación: (i) deber 1: asegurar que la accionante fuera la última en ser desvinculada y (ii) deber 2: en la medida de lo fáctica y jurídicamente posible, vincular a la accionante nuevamente en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que venían ocupado. Las pruebas que reposan en el expediente, sin embargo, demostraron que la SEDB no cumplió con estos deberes, lo que violó los derechos de la accionante. *Órdenes y remedios*. En consecuencia, la Sala amparó los derechos de la señora *Claudia* a la estabilidad laboral relativa y a la igualdad. Asimismo, ordenó a la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá que, de ser posible, la vinculara nuevamente a un cargo vacante en provisionalidad de la misma jerarquía, o motivara de forma clara la imposibilidad de hacerlo. Por último, conminó a la entidad a que, en adelante, al terminar los contratos, cumpla con los deberes de acción afirmativa y otorgue un trato preferente a los servidores en provisionalidad que, pese a no ser titulares de estabilidad reforzada, se encuentran en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud.
T-11.308.086. Acción de tutela interpuesta por *Sandra* en contra del Colegio Eucarístico Villa Guadalupe de Bogotá
Decisión. La Sala encontró que, a la fecha de terminación del contrato, la señora *Sandra* no era titular de ELR. Esto se debía a que su condición de salud no afectaba significativamente el desempeño de sus labores como docente. La Sala reconoció que en el año 2020, la accionante fue diagnosticada con un tumor maligno del exocérvix lo que requirió una cirugía de histerectomía total abdominal y salpingectomía bilateral. No obstante, la Sala resaltó que las pruebas que reposan en el expediente evidencian que la condición de salud de la accionante y, en concreto, su diagnóstico oncológico, evolucionó positivamente por lo menos desde el año 2023. En efecto, la historia clínica evidenció que durante el año 2024 las afectaciones de salud de la accionante se limitaron a (i) un diagnóstico de apnea del sueño, y (ii) un procedimiento quirúrgico ambulatorio de "artroscopia de muñeca", llevado a cabo el 23 de octubre de 2024. En tales términos, la Sala encontró que la decisión de no renovar el contrato era legal, dado que (i) el Colegio no estaba obligado a solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar el contrato y (ii)

se fundó en el cumplimiento del plazo pactado, que constituye una causa legal de terminación. *Órdenes y remedios*. En consecuencia, la Sala negó el amparo.

I. ANTECEDENTES

1. El 28 de agosto de 2025[2], la Sala de Selección Número Ocho de 2025 de la Corte Constitucional decidió acumular y seleccionar para revisión las sentencias dictadas en el trámite de las acciones de tutela presentadas por tres trabajadoras que alegan que (i) eran titulares de estabilidad laboral u ocupacional reforzada al encontrarse en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud y (ii) sin embargo, sus empleadores desconocieron el fuero de salud, al desvincularlas sin autorización del inspector del trabajo. El siguiente cuadro precisa el número de expediente, las accionantes y las entidades accionadas en cada una de las tutelas acumuladas:

Tutelas acumuladas		
Expediente	**Accionante**	**Accionada**
T-11.296.049	*María Paula*	Superintendencia de Notariado y Registro – Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Santander de Quilichao
T-11.362.946	*Claudia*	Secretaría de Educación Distrital de Bogotá
T-11.308.086	*Sandra*	Colegio Eucarístico Villa Guadalupe de Bogotá

Tabla 1

2. Para estudiar las acciones de tutela acumuladas, la Sala presentará una descripción de los hechos que fundamentan las solicitudes de amparo, así como del trámite de instancia y de revisión de cada una de estas acciones. Luego, examinará si las acciones de tutela cumplen con los requisitos generales de procedibilidad. Por último, de ser procedente, evaluará si las entidades accionadas vulneraron los derechos fundamentales de las accionantes y, de ser así, adoptará los remedios que correspondan.

1. Expediente T-11.296.049. Acción de tutela interpuesta por *María Paula* en contra de la Superintendencia de Notariado y Registro y la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Santander de Quilichao

(i) Hechos relevantes

3. El 4 de abril de 2024, la señora *María Paula* suscribió un contrato de prestación de servicios con la Superintendencia de Notariado y Registro (en adelante, la "SNR") para ocupar el cargo de auxiliar administrativa en la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Santander de Quilichao (en adelante, la "ORIP"). La cláusula tercera del contrato dispuso que el término de ejecución sería "inicialmente de 09 meses y quince días", que el contrato no podía "superar el 31 de diciembre de 2024" y que se ejecutaría "a partir de la suscripción del acta de inicio entre el Contratista y el Supervisor"[3].

[2] La Secretaría General remitió los expedientes al despacho de la magistrada sustanciadora el 12 de septiembre del mismo año.
[3] Expediente digital, carpeta T-11.296.049, archivo "004AnexosTutela.pdf"., págs. 3 a 7.

4. El 14 de mayo de 2024, la señora *María Paula* fue hospitalizada durante diez días por un dolor intenso en la espalda. De acuerdo con la historia clínica, los médicos tratantes diagnosticaron que la accionante tenía "trastorno bipolar, discopatía cervical y lumbar y radiculopatía lumbar"[4]. El 24 de mayo de 2024, la señora *María Paula* fue dada de alta. Sin embargo, el médico tratante de la Clínica Rafael Uribe Uribe otorgó una incapacidad por ocho días adicionales[5]. Posteriormente, el 7 de octubre de 2024, el médico tratante del Hospital Francisco de Paula Santander de Quilichao, otorgó 3 días adicionales de incapacidad, entre el 3 y el 5 de octubre del mismo año, "para revisión general y seguimiento del trastorno afectivo bipolar". El 22 de octubre de 2024, el Ministerio de Salud y Protección Social calificó a la accionante con "discapacidad física"[6].

5. El 31 de diciembre de 2024, venció el plazo del contrato. La SNR decidió no renovarlo porque la supervisora del contrato calificó negativamente a la señora *María Paula*. Según el informe, la calificación negativa se fundó en que la accionante "no cumple con las tareas a ella encomendadas, por su supuesta condición médica, falta demasiado al trabajo y, por ello, no se le puede asignar tareas específicas"[7]. Por tanto, se emitió un concepto de "cambio de contratista"[8] para la siguiente vigencia.

(ii) Trámite de la acción de tutela

6. *Solicitud de tutela*. El 9 de abril de 2025, *María Paula* interpuso una acción de tutela en contra de la SNR y de la ORIP. Sostuvo que la decisión de la SNR de no renovar el contrato constituyó un acto discriminatorio que vulneró sus derechos fundamentales "a la salud, al mínimo vital y a la seguridad social, y a [la] estabilidad reforzada debido a [su] condición médica, estando en debilidad manifiesta"[9].

7. Según la accionante, a la fecha de la terminación del contrato era titular de estabilidad laboral reforzada (en adelante, "ELR") por razones de salud, habida cuenta de que presentaba limitaciones severas de movilidad y en actividades básicas de la vida diaria[10]. No obstante, las accionadas resolvieron "despedirla" sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo, lo cual, en su criterio, es "ilegal"[11]. Asimismo, aseguró que la SNR no pagó los honorarios en los meses de mayo y octubre de 2024, que correspondían a periodos en los que estuvo incapacitada[12]. La accionante señaló que es estudiante universitaria, lo cual, sumado a su estado de salud, le impide

[4] Ibid., pág. 2.
[5] Ibid.
[6] En concreto, el Certificado de Discapacidad señala que la accionante tiene un puntaje de "dificultad en movilidad de 80/100" y de "75/100" en cuidado personal y actividades de la vida diaria.
[7] Expediente digital, archivo "SNR2025EE-254979-1.pdf"., pág. 2.
[8] Ibid.
[9] Expediente digital, archivo "001Tutela.pdf"., pág. 1.
[10] Expediente digital, archivo "004AnexosTutela.pdf."., pág. 2. En el "Certificado de Discapacidad", de fecha 22 de octubre de 2024, se indica que tiene la categoría de "discapacidad física"; un puntaje de "dificultad en movilidad de 80" y del 75 en cuidado personal y actividades de la vida diaria, respectivamente. Asimismo, indicó que tiene un nivel de 50 en "participación".
[11] Ibid.
[12] Ibid.

conseguir un nuevo empleo. Por otro lado, afirmó que el despido afectó el acceso a los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y agravó su dificultad para "generar ingresos y garantizar el bienestar económico, emocional y, sobre todo, [su] seguridad social".

8. En tales términos, formuló las siguientes pretensiones: (i) amparar sus derechos fundamentales, (ii) ordenar el reintegro a un "cargo igual o superior al que tenía" y (iii) adoptar medidas que garanticen "acceso a incapacidades, auxilios o beneficios que correspondan"[13].

9. *Admisión de tutela, vinculaciones y contestaciones.* El 9 de abril de 2025, el Juzgado 001 Promiscuo de Familia del Circuito de Santander de Quilichao admitió la tutela y vinculó al trámite a varias entidades[14]. El siguiente cuadro resume los escritos de respuesta:

Parte	Respuesta
Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Santander de Quilichao, Cauca (ORIP)	Solicitó declarar la improcedencia de la tutela por incumplimiento de los requisitos de legitimación en la causa por pasiva y de subsidiariedad. Lo primero —*legitimación por pasiva*—, porque a su juicio carece de competencia para decidir sobre la vinculación o desvinculación de contratistas. Al respecto, aseguró que la contratación, la prórroga y el pago de honorarios son competencia de la SNR, no de la oficina local de la ORIP, que solo ejerce funciones de supervisión. Lo segundo —*subsidiariedad*—, puesto que la accionante cuenta con medios ordinarios de defensa. En cualquier caso, argumentó que no vulneró los derechos de la accionante, pues la terminación del contrato obedeció al cumplimiento del plazo inicialmente pactado y, por tanto, no existió despido[15].
Superintendencia de Notariado y Registro (SNR)	Pidió declarar improcedente el amparo, con fundamento en tres argumentos. *Primero*, sostuvo que la accionante no es titular de estabilidad laboral reforzada, pues no acreditó los requisitos fijados por la Corte Constitucional: la afectación grave de la salud que impida o dificulte sustancialmente el desempeño, el conocimiento previo por parte del empleador y la ausencia de justificación suficiente para la desvinculación. *Segundo*, señaló que la terminación del contrato obedeció a (i) el cumplimiento del plazo y (ii) la calificación negativa de su desempeño, conforme al informe de la supervisora. *Tercero*, sostuvo que el artículo 32.3 de la Ley 80 de 1993, que regula el contrato de prestación de servicios, dispone que "[e]n ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales". Esto implica que la accionante no tiene derecho a prestaciones ni a reintegro.
Nueva EPS	Solicitó ser desvinculada por falta de legitimación en la causa por pasiva. Esto, al considerar que las pretensiones de reintegro y de estabilidad laboral se dirigieron contra la SNR y la ORIP y que, además, la tutela no solicitó un servicio médico ni el pago de prestaciones pendientes atribuibles a la EPS. Por otro lado, aclaró que el registro de la afiliada está "activo en nuestra base de datos en régimen subsidiado, habilitada para la prestación de los servicios de salud"[16]. Por último, informó que se autorizaron y pagaron las siguientes prestaciones económicas por incapacidad: (i) 14/05/2024 rad. 10502095, 10 días otorgados, 8 aprobados, $366.312; (ii) 24/05/2024 rad. 10456847, 8 días otorgados y aprobados, $366.312; (iii) 07/10/2024 rad. 11016780, 5 días otorgados, 3 aprobados, $137.367.
Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Cauca	Solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva, dado que la controversia se deriva de un contrato estatal suscrito con la SNR y la ORIP[17]. Por otro lado, explicó que las relaciones de servidores públicos no se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo sino por estatutos especiales.

[13] Ibid., págs. 3 y 4.
[14] El Juzgado 001 Promiscuo de Familia del Circuito de Santander de Quilichao vinculó a las siguientes entidades y personas jurídicas: Dirección Territorial Cauca del Ministerio del Trabajo; Inspección del Trabajo de Santander de Quilichao; Ministerio de Salud y Protección Social; Ministerio de Igualdad y Equidad; Procuraduría General de la Nación; Quilisalud E.S.E.; Nueva EPS S.A.; y E.S.E. Hospital Francisco de Paula Santander, Santander de Quilichao.
[15] Expediente digital, archivo "032ContestacionSuperNotariado Registro.pdf".
[16] Expediente digital, archivo "041Contestacion.pdf".
[17] Expediente digital, archivo "014ContestacionMinTrabajo.pdf".

Ministerio de Igualdad y Equidad	Pidió declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva y desvincular a la entidad. Señaló que la accionante no dirigió pretensiones en su contra y que no tiene competencia para resolver conflictos en materia laboral o de salud[18].
Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E.	Pidió ser desvinculada por falta de legitimación en la causa por pasiva. Argumentó que (i) prestó oportunamente los servicios de salud requeridos a la accionante y (ii) la tutela se relaciona con un conflicto laboral ajeno al Hospital[19].
Quilisalud E.S.E.	Solicitó ser desvinculada y que se declarara improcedente el amparo respecto de Quilisalud E.S.E. Esto, porque no tuvo vínculo laboral ni contractual con la accionante, no le prestó servicios médicos y los hechos presuntamente vulneradores son imputables a la SNR y a la ORIP[20].

Tabla 2

10. La Procuraduría General de la Nación, el Ministerio de Salud y Protección Social, así como la Inspección del Trabajo de Santander de Quilichao, no respondieron.

11. *Sentencia de primera instancia.* El 29 de abril de 2025, el Juzgado 001 Promiscuo de Familia de Santander de Quilichao declaró improcedente la tutela por incumplimiento del requisito de subsidiariedad. Consideró que la accionante "tiene a su disposición un medio de control judicial e idóneo para formular la pretensión"[21], a saber: la nulidad y el restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso-administrativo. Por lo demás, argumentó que este medio era eficaz y no existía un riesgo de perjuicio irremediable al mínimo vital, porque la accionante estaba vinculada al Sistema General de Seguridad Social en Salud[22]. En cualquier caso, aun si "en gracia de discusión"[23] se admitiera que la acción satisfacía el requisito de subsidiariedad, el contrato de prestación de servicios "no genera en ningún caso relación laboral ni prestaciones sociales" y, por tanto, no confiere estabilidad laboral.

12. *Impugnación.* El 8 de mayo de 2025, la accionante impugnó la decisión de primera instancia. Afirmó que la tutela procede como mecanismo principal ante la existencia de un perjuicio irremediable, dado que un proceso ante la jurisdicción contencioso-administrativa tardaría mucho en culminar, por lo que resultaría ineficaz para proteger su mínimo vital y garantizar la continuidad de su tratamiento médico. Por otro lado, argumentó que el Juzgado 001 Promiscuo de Familia de Santander de Quilichao incurrió en "una valoración inadecuada de las pruebas y en un desconocimiento del precedente constitucional" sobre la estabilidad laboral reforzada. Esto se debe a que ignoró que la Corte Constitucional extendió la protección de la estabilidad *ocupacional* reforzada a los contratos de prestación de servicios[24]. Además, pasó por alto que su historia clínica evidencia que es titular de estabilidad ocupacional reforzada, dado que (i) padece patologías progresivas que limitan su capacidad laboral y (ii) el Ministerio de Salud certificó que tiene una discapacidad con afectaciones del 80% en movilidad, 75% en

[18] Expediente digital, archivo "016ContestacionMinIgualdad.pdf".
[19] Expediente digital, archivo "022ContestacionHospitalFranciscoPaulaSantander.pdf".
[20] Expediente digital, archivo "028ContestacionQuiliSalud.pdf".
[21] Expediente digital, archivo "010SentenciaPrimeraInstancia.pdf"., pág. 7.
[22] Ibid.
[23] Ibid., pág. 6.
[24] Ibid. Sobre el particular, la accionante citó la sentencia SU-049 de 2017 de la Corte Constitucional.

cuidado personal y actividades básicas y 50% en participación, lo que le impide acceder a un nuevo empleo y compromete su estabilidad económica.

13. *Sentencia de segunda instancia*. El 9 de junio de 2025, la Sala Civil-Familia del Tribunal de Popayán confirmó la decisión de primera instancia. Consideró que la accionante dispone de acciones y medios de control ante la jurisdicción contencioso-administrativa en la que puede plantear sus pretensiones y solicitar medidas cautelares. Además, determinó que "no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable que justifique la intervención inmediata del juez constitucional"[25]. Esto, porque la accionante "no aportó elementos probatorios, ni siquiera sumarios, que demuestren la inexistencia de otros ingresos, redes de apoyo o condiciones económicas"[26]. Por otro lado, añadió que el derecho a la salud no estaba amenazado, dado que la accionante "se encuentra afiliada a la entidad Nueva EPS bajo el régimen subsidiado"[27] y recibe atención médica en la E.S.E. Quilisalud y otras IPS[28]. En este sentido, concluyó que la tutela era improcedente porque se utilizó "como un mecanismo sustitutivo del proceso ordinario, lo cual resulta contrario a su naturaleza subsidiaria y residual"[29].

(iii) Actuaciones en sede de revisión

14. *Auto de pruebas*. Mediante auto del 3 de octubre de 2025, la magistrada sustanciadora decretó pruebas de oficio y solicitó información sobre cinco temas principales: (i) la situación socioeconómica y familiar de la accionante; (ii) el estado de salud actual; (iii) el conocimiento que tenía la accionada sobre las condiciones de salud y la justificación para la terminación del vínculo; (iv) las solicitudes de autorización al Ministerio del Trabajo para desvincular a la accionante; y (v) las acciones judiciales -tutela, demandas ordinarias y medios de control- interpuestas por los mismos hechos[30].

15. *Respuestas recibidas en el recaudo probatorio*. El siguiente cuadro resume las respuestas al auto de pruebas:

Parte	Respuesta
María Paula	- *Situación laboral e ingresos.* Informó que no cuenta con ningún vínculo laboral y que no ha percibido ingresos en el año 2025. Señaló que sus gastos mensuales ascienden a $2.000.000 y que, desde su desvinculación de la SNR, ha dependido económicamente de su madre. Explicó que su núcleo familiar está integrado por su madre, su hermana y ella. Añadió que las tres son propietarias de bienes inmuebles. - *Estado de salud y afiliaciones*. Manifestó que las afectaciones médicas que padece le generaron dificultades para desempeñar sus funciones durante la vigencia del vínculo contractual, por lo que sus médicos tratantes le formularon recomendaciones. Indicó que presenta limitaciones funcionales y que cuenta con un certificado de discapacidad. También aseguró que recibe tratamiento farmacológico[31] y requiere asistencia de otra persona para realizar actividades

[25] Expediente digital, archivo "013SentenciaSegundaInstancia.pdf"., pág. 6.
[26] Ibid.
[27] Ibid.
[28] Ibid.
[29] Ibid., pág. 7.
[30] Mediante auto del 4 de noviembre de 2025, la magistrada sustanciadora insistió en recabar las pruebas decretadas que no fueron allegadas dentro del término previsto en el auto del 3 de octubre de 2025.
[31] En particular con buprenorfina, pregabalina, ondansetrón, ácido valproico, quetiapina y mirabegrón.

	cotidianas. Indicó que continúa en controles médicos por incontinencia urinaria, polineuropatía y trastorno afectivo bipolar. Por último, refirió que se encuentra afiliada al sistema de salud en el régimen subsidiado y que no hace parte de ningún plan complementario ni de medicina prepagada. - *Conocimiento de la situación por parte de la SNR*. Aseguró que informó a la accionada sobre sus afectaciones de salud desde el inicio del contrato. - *Desvinculación*. Sostuvo que no recibió indemnización alguna tras la terminación de la relación contractual y que la entidad le adeuda la mitad de los honorarios correspondientes al mes de mayo de 2024 y la totalidad de los de octubre del mismo año. Indicó que otra persona ocupó su cargo, que no le fueron explicadas las razones de la terminación y que no tiene conocimiento de que la accionada haya solicitado autorización al Ministerio del Trabajo para desvincularla.
Superintendencia de Notariado y Registro	- Informó que suscribió un contrato de prestación de servicios con *María Paula* para la prestación de funciones de auxiliar administrativa en el Grupo de Gestión Documental. La ejecución del contrato inició el 1 de abril de 2024 y tuvo vigencia de nueve meses y quince días. La supervisora de contrato fue la Registradora de Instrumentos Públicos de Santander de Quilichao. - Explicó que la renovación de los contratos de prestación de servicios depende de la evaluación final de la supervisora. En este caso, la calificación de la supervisora del contrato fue negativa, por lo que se emitió concepto de "cambio de contratista". - Sostuvo que la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SNR realizó "acompañamiento a la contratista [y] se logró evidenciar que la condición impidió que se pudieran ejecutar las obligaciones específicas para la cual fue contratada y, por ende afectó […] la ejecución y objeto del mismo"[32]. Sin embargo, refirió que esto no vulneró sus derechos porque (i) "existe una liberalidad de la entidad de volver o no a contratar a los contratistas"; y (ii) la accionante no "está en condición de estabilidad laboral reforzada, con ocasión a que la situación particular no aconteció en el desarrollo de su actividad como contratista".
ORIP de Santander de Quilichao, Cauca	- Sostuvo que no vulneró ningún derecho de la accionante. Explicó que la accionante fue vinculada mediante contrato de prestación de servicios, previa aprobación de la Dirección Técnica de Contratación de la SNR, y no por decisión de la ORIP. Por lo demás, la Registradora de la ORIP no intervino en la vinculación ni en la terminación del contrato, por carecer de facultades nominadoras. Su papel se limitó a la supervisión del contrato. - Señaló que los contratistas conocen la duración y condiciones del contrato desde su suscripción y que no existió despido, pues el contrato finalizó en la fecha prevista, al cumplirse el término acordado.
Nueva EPS	- Sostuvo que no vulneró los derechos fundamentales de la accionante y que los hechos alegados no se derivan de sus funciones o actuaciones. Argumentó que ha tramitado y pagado las incapacidades médicas, que no ostenta la calidad de empleadora de la accionante y que no tiene injerencia en las actuaciones de la SNR o la ORIP. Además, remitió la historia clínica de la accionante.

Tabla 3

2. Expediente T-11.362.946. Acción de tutela interpuesta por *Claudia* en contra de la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá

(i) Hechos relevantes

16. El 9 de marzo de 2023, *Claudia* se vinculó a la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá (en adelante, la "SEDB") en el cargo de auxiliar administrativa, mediante nombramiento en provisionalidad para ocupar una vacante temporal en la Dirección Local de Educación Santa Fe y La Candelaria[33]. La SEDB abrió la vacante temporal porque la titular del cargo, *Regina*, había sido nombrada en un cargo de mayor grado en un colegio distrital.

[32] Expediente digital, archivo "SNR2025EE-254979-1.pdf".
[33] Expediente digital, referencia T-11.362.946, archivo "002DemandaTutela20250164J102Pmcb.pdf".

17. De acuerdo con la acción de tutela, a partir de noviembre de 2023, la señora *Claudia* presentó dolores y lesiones en un seno, lo que la llevó a someterse a varios tratamientos de drenaje y a un procedimiento quirúrgico. En enero de 2024, el médico tratante le diagnosticó mastitis granulomatosa crónica y le otorgó una incapacidad de 30 días. Luego, el 17 de agosto de 2024, diagnosticó carcinoma papilar de tiroides, que requirió tiroidectomía y tratamiento permanente por hipotiroidismo. Asimismo, en el 2025 fue sometida a yodoterapia con aislamiento de ocho días y, a la fecha, sigue en controles de mastología, nutrición, psicología y endocrinología oncológica[34]. Según la accionante, su situación de salud la afectó psicológicamente, por lo que ha recibido tratamiento por depresión y ansiedad.

18. Mediante Resolución No. 1567 del 16 de mayo de 2025[35], la SEDB declaró la terminación de la vacancia temporal del cargo de auxiliar administrativo en la Dirección Local de Educación Santa Fe y La Candelaria. Asimismo, dispuso el reintegro de la servidora *Regina*, titular del cargo, a partir del 20 de mayo de 2025. La entidad explicó que mediante comunicaciones del 6 y del 14 de mayo de 2025, la servidora informó que había renunciado, por lo que solicitó dar por terminada la vacancia y regresar a su cargo de origen. Con fundamento en el inciso 3º del numeral 5º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004[36], la SEDB aceptó la renuncia al cargo, dio por terminada la vacancia temporal y ordenó el reintegro a la planta de personal en el cargo de carrera.

19. El 16 de mayo de 2025, la señora *Claudia*, quien había ocupado la vacante temporal, presentó un derecho de petición en el que solicitó a la SEDB su inclusión en (i) la lista de protección laboral prevista en el parágrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (mod. D. 498/2020); y (ii) el listado de personas protegibles por enfermedad catastrófica según la Circular 13 de 2024 de la SEDB. Además, pidió (iii) el amparo de su estabilidad laboral reforzada por razones de salud[37]. Para respaldar su petición, anexó certificados de incapacidad, de atención médica y de diagnósticos, entre otros[38].

(ii) Trámite de la acción de tutela

[34] Ibid., pág. 8.
[35] "Por la cual se declara la terminación de la vacancia temporal del cargo auxiliar administrativo código 407, grado 05 de la planta global ubicado en la Dirección Local de Educación 03 - 17 – Santa Fé y La Candelaria desempeñado por [*Regina*]".
[36] Ley 909 de 2004, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Artículo 31. Etapas del proceso de selección o concurso: "El proceso de selección comprende: […] 5. Período de prueba. […] El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, **regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional** (énfasis añadido)".
[37] Expediente digital, archivo "002DemandaTutela20250164J102Pmcb.pdf., págs. 7 a 9.
[38] Ibid., págs. 10 a 15.

20. *Solicitud de tutela*. El 18 de junio de 2025, *Claudia* interpuso acción de tutela contra la SEDB por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales de petición y al debido proceso. Argumentó que la accionada vulneró sus derechos fundamentales porque no contestó oportunamente a la petición de información que presentó el 16 de mayo de 2025, en la que solicitó "protección laboral". En este sentido, pidió al juez constitucional "tutelar el derecho fundamental de petición" y "ordenar a la Secretaría de Educación Distrital brindar respuesta de fondo, de forma adecuada, pertinente […] y sin evasivas"[39].

21. *Admisión de tutela y contestación.* El 18 de junio de 2025, el Juzgado 102 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá admitió la tutela. Asimismo, solicitó a la SEDB que informara "el motivo por el cual, a la fecha, no se ha dado respuesta al derecho de petición elevado por la accionante y, en el evento de que ya hubiese sido contestado de fondo, remitir las pruebas que así lo demuestren"[40].

22. El 24 de junio de 2025, la SEDB presentó escrito de contestación en el que solicitó declarar la carencia actual de objeto, con fundamento en que, mediante los oficios de 19 y 20 de junio de 2025, respondió a la solicitud de información. De un lado, por medio del oficio del 19 de junio informó que "con anterioridad a la petición mencionada, no se contaba con reporte de condición de salud por parte de la servidora", y precisó que corresponde a los trabajadores "suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud"[41]. Añadió que una vez evaluada la información aportada, se estableció un diagnóstico de carcinoma papilar de tiroides y se remitió el caso a la Oficina de Personal para su análisis en el marco del Proceso de Selección No. 2499 de 2023[42]. Luego, mediante oficio del 20 de junio, la Oficina de Personal reconoció que la accionante padecía "enfermedades catastróficas"[43], pero concluyó que "no es posible jurídicamente acceder a su solicitud de inclusión en la lista de protección de estabilidad laboral reforzada"[44] por cuanto su vinculación correspondió a una vacante temporal y no definitiva. En tales términos, la SEDB concluyó que, al contestar a la petición, la pretensión de la tutela había sido satisfecha[45].

23. *Sentencia de única instancia.* El 24 de junio de 2025, el Juzgado 102 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá declaró la carencia actual de objeto por hecho superado[46]. Esto, al constatar que la petición de la actora ya había sido respondida y notificada, lo que a su juicio y de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, implicaba que cualquier orden adicional

[39] Ibid., pág. 5.
[40] Expediente digital, archivo "004AutoAvocaTutela20250164J102Pmcbt.pdf".
[41] Expediente digital, archivo "RtaTutelaSecretariaEducacionTutela20250164J102Pmcbt.pdf"., pág. 16. Esto, sostuvo la accionada, según el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015.
[42] A través del Proceso de Selección No. 2499 de 2023 – Distrito Capital 5, adelantado por la CNSC, la SED ofertó un total de 1.088 vacantes definitivas de la planta de personal administrativo de la Entidad para cargos profesionales, técnicos y asistenciales ubicados en los niveles central, local e institucional.
[43] Expediente digital, archivo "RtaTutelaSecretariaEducacionTutela20250164J102Pmcbt.pdf"., pág. 13.
[44] Ibid.
[45] Ibid., pág. 7.
[46] Expediente digital, archivo "FalloTutela20250164J102Pmcbt.pdf".

resultaría inocua. Por otro lado, negó el amparo del derecho fundamental al debido proceso, al advertir que "no obra en el expediente prueba alguna, ni siquiera sumaria, que demuestre vulneración efectiva de dicho derecho"[47]. Esta decisión no fue impugnada.

(iii) Actuaciones en sede de revisión

24. *Pruebas.* Mediante auto del 3 de octubre de 2025, la magistrada sustanciadora vinculó al presente proceso a la EPS SURA, decretó pruebas de oficio y solicitó información sobre cinco temas principales: (i) la situación socioeconómica y familiar de la accionante; (ii) el estado de salud; (iii) el conocimiento que tenía la entidad accionada sobre el estado de salud y la justificación para la terminación; (iv) las solicitudes de autorización al Ministerio del Trabajo para desvincular a la accionante; y (v) las acciones judiciales -tutela, demandas ordinarias y medios de control- interpuestas por los mismos hechos[48].

25. *Respuestas recibidas en el recaudo probatorio*. La siguiente tabla sintetiza los informes de prueba remitidos por *Claudia* y la SEDB:

Parte	Respuesta
Claudia	- *Situación laboral e ingresos.* Informó que está desempleada, por lo que solicitó el subsidio de desempleo ante la Caja de Compensación Familiar Compensar. Explicó que recibió ingresos hasta mayo de 2025 por su trabajo en la SEDB y que, desde entonces, obtiene recursos por ventas ocasionales de revistas (máximo $70.000 mensuales) y por apoyo económico de su hermana ($120.000 mensuales). Reportó que vive con su esposo y sus dos hijas menores de edad, pero no es propietaria de bienes inmuebles. Indicó que su esposo, padre de sus hijas, quedó desempleado recientemente y que ella ha utilizado sus cesantías y ahorros para cubrir los gastos del hogar (aproximadamente $2.484.000). Manifestó que sus gastos mensuales superan sus ingresos y que el subsidio de desempleo "no alcanza ni para el arriendo". - *Estado de salud*. Informó que no tiene discapacidad ni limitaciones funcionales permanentes, aunque "necesit[a] permisos para las citas y exámenes para los controles". Además, manifestó que ha sido sometida a tiroidectomía total, que recibe tratamiento diario con medicamentos para regular su función tiroidea y de calcio, y que continúa en controles oncológicos cada cuatro meses. También padece mastitis granulomatosa crónica y ha sido intervenida quirúrgicamente en cuatro ocasiones. El dolor que su enfermedad le causa puede dificultar temporalmente los movimientos del brazo derecho, pero no le impide realizar sus funciones diarias. - *Conocimiento de la situación por parte de la SEDB.* Dijo que notificó sobre su condición de salud a la SEDB "el 16 de mayo y desconocía que me iban a retirar del trabajo". - *Desvinculación contractual*. Explicó que fue notificada de la terminación mediante un correo a las 5:30 pm del 19 de mayo, con el asunto "terminación de provisionalidad". En este correo, su empleador hizo referencia a la Resolución 1567 de 16 de mayo de 2025 y le pidió entregar el cargo y practicarse los exámenes de egreso. Precisó que no recibió indemnización y que actualmente el cargo es ocupado por *Regina*. - *Acciones previas.* Manifestó que no ha iniciado procesos judiciales ordinarios o contenciosos contra la entidad. Con todo, reconoció que presentó dos tutelas: (i) esta, por la presunta violación del derecho de petición, la cual fue negada y (ii) otra en la que solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, al mínimo vital y al debido proceso, la cual fue negada.

[47] Ibid., pág. 8.
[48] Mediante auto del 4 de noviembre de 2025, la magistrada sustanciadora insistió en recabar las pruebas decretadas que no fueron allegadas dentro del término previsto en el auto del 3 de octubre de 2025.

Secretaría de Educación Distrital de Bogotá	- Informó que la accionante ocupaba una vacante temporal correspondiente al cargo de auxiliar administrativo, código 407, grado 05, del cual es titular *Regina*. Explicó que la provisionalidad se otorgó mientras la titular ocupaba un empleo de superior jerarquía en período de prueba. Una vez la titular se reintegró, terminó el nombramiento en vacante temporal de la accionante[49]. - Sostuvo que no era necesario solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, pues las personas nombradas en provisionalidad en vacantes temporales no son titulares de estabilidad laboral reforzada.

Tabla 4

3. Expediente T-11.308.086. Acción de tutela interpuesta por *Sandra* en contra del Colegio Eucarístico Villa Guadalupe de Bogotá

(i) Hechos relevantes

26. Desde el 20 de enero de 2020, *Sandra* suscribió 6 contratos sucesivos a término fijo con el Colegio Eucarístico Villa Guadalupe de Bogotá (en adelante, "el Colegio"), para ocupar el cargo de docente de lengua castellana. Conforme al artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo[50], el plazo de estos contratos ha estado atado a la duración del año escolar. En este sentido, la cláusula segunda del contrato de 2020, que luego fue replicada en los contratos subsiguientes, señalaba lo siguiente:

> "SEGUNDA. La duración del presente contrato será la correspondiente al Año Escolar del año 2019, [sic] si el (la) docente empieza a prestar sus servicios desde la iniciación del mismo, o por el tiempo que faltare para su terminación, si el docente iniciara sus labores con posteridad a la iniciación del AM [sic] Escolar. PARÁGRAFO PRIMERO: Entiéndase por Año Escolar el período comprendido entre EL 20 DE ENERO DE 2020 y el 5 DE DICIEMBRE DE 2020. PARÁGRAFO SEGUNDO: No se aplica la prórroga automática del Artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo. Por lo tanto no prevé el preaviso de manera que basta la

[49] La SEDB, sustentó esta afirmación en el artículo 2.4.6.3.12 del Decreto 1075 de 2015: "**Terminación del nombramiento provisional.** La terminación del nombramiento provisional en un cargo en vacancia definitiva se hará en los siguientes casos, mediante acto administrativo motivado que deberá ser comunicado al docente:
1. Cuando se provea el cargo por un docente, en aplicación de los criterios definidos en los numerales 1 , 2, 3, 4 o 5 del artículo 2.4.6.3.9 del presente decreto.
2. Por calificación insatisfactoria del desempeño, de acuerdo con el protocolo que adopte la autoridad nominadora atendiendo criterios similares a los educadores con derechos de carrera.
3. Por imposición de sanciones disciplinarias, de conformidad con las normas legales que regulan la materia.
4. Por razones de cambio de perfil del cargo o por efectos de estudios de la planta de personal, siempre y cuando el docente no cumpla con los requisitos de perfil del nuevo cargo.
El nombramiento provisional en una vacante temporal será por el tiempo que dure la respectiva situación administrativa que generó dicha vacancia. Este tipo de nombramiento también terminará cuando el docente titular renuncie a la situación administrativa que lo separó temporalmente del cargo y se reintegre al mismo.
PARÁGRAFO 1. La fecha de terminación del nombramiento provisional será la misma fecha en que asuma el cargo el docente que llegue a ocupar la vacante de acuerdo con lo dispuesto en los numerales 1, 2, 3 0 4 del artículo 2.4.6.3.9 del presente decreto, o en la que asuma las funciones del cargo el educador nombrado en período de prueba.
El rector o director rural expedirá la respectiva constancia de la fecha en que el docente con derechos de carrera o el docente nombrado en período de prueba asume las funciones del cargo, y de la fecha de dejación de funciones por parte del docente nombrado provisionalmente.
PARÁGRAFO 2. Antes de dar por terminado el nombramiento provisional por alguno de los criterios definidos en el numeral 1 del presente artículo y de existir otra vacante definitiva de docente de aula o docente orientador, la autoridad nominadora hará de inmediato el traslado del docente provisional a una nueva vacante definitiva sin consultar el aplicativo de que trata el artículo 2.4.6.3.11 del presente decreto. Este traslado debe garantizar la vinculación del docente provisional sin solución de continuidad.
PARÁGRAFO 3. La terminación del nombramiento provisional en un cargo en vacancia temporal procederá por las causales señaladas en los numerales 2 y 3 del presente artículo (énfasis original)".

[50] Código Sustantivo del Trabajo. "ARTICULO 101. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación ~~por tiempo menor~~".

culminación del respectivo período académico para que finalice el contrato por su propia virtud".

27. En octubre de 2020, el médico tratante diagnosticó que la señora *Sandra* tenía un "tumor maligno del exocérvix"[51], por lo que, días después, fue sometida a histerectomía total abdominal y salpingectomía bilateral[52]. Como consecuencia de la cirugía, el médico tratante le otorgó 30 días de incapacidad. La accionante informó al empleador de su condición de salud[53]. No obstante, el 5 de diciembre de 2020, tras la finalización del plazo pactado, el Colegio decidió no renovar el contrato.

28. Con ocasión de la terminación del contrato, la accionante interpuso una acción de tutela (*tutela No. 1*) en contra del Colegio:

Tutela No. 1 **Rad. 11001400304520210000500**	- El 13 de enero de 2021, la señora *Sandra* interpuso acción de tutela "con el fin de garantizar [sus] derechos fundamentales atendiendo a [su] debilidad manifiesta por [sus] condiciones de salud"[54]. Sostuvo que la no renovación del contrato vulneró sus derechos a "la Vida en conexidad directa con la salud, el Mínimo Vital, Seguridad Social, Salud, Igualdad, Trabajo y la Estabilidad laboral reforzada en estado de debilidad manifiesta". - El 25 de enero de 2021, el Juzgado 45 Civil Municipal de Bogotá amparó sus derechos fundamentales "a la igualdad, a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social, al trabajo y al mínimo vital". En consecuencia, ordenó la renovación del contrato "para el año escolar 2021"[55]. Las partes no impugnaron el fallo.

Tabla 5

29. En cumplimiento del fallo de tutela, el Colegio renovó el contrato para el periodo escolar 2021. No obstante, la reintegró al área de biblioteca; no como docente. Por esta razón, la accionante interpuso (i) una nueva acción de tutela (*tutela No. 2*) y (ii) luego, un proceso de acoso laboral por menosprecio:

Tutela No. 2 **Rad 11001400301820220012000**	- El 28 de febrero de 2022, el Juzgado 18 Civil Municipal de Bogotá amparó los derechos a la vida digna, al mínimo vital y al trabajo de la accionante y ordenó su reintegro "al mismo cargo que venía desempeñando como docente en lengua castellana". El 17 de junio de 2022, el Juzgado 41 Civil del Circuito de Bogotá revocó la decisión y negó el amparo.
Proceso de acoso laboral	- El 21 de noviembre de 2022, la accionante promovió un proceso especial de acoso laboral. Aseguró que, luego del reintegro, fue víctima de conductas de acoso y presión durante el año 2021. En particular, refirió que, en el año 2022, el Colegio la retiró de actividades de docencia, no le asignó carga académica, la excluyó de reuniones del área de español y le impuso asumir labores de biblioteca. - El 30 de noviembre de 2023, el Juzgado 14 Laboral del Circuito declaró configurada la conducta de acoso laboral en la modalidad de inequidad por la "asignación de funciones a menosprecio del trabajador"[56]. Por esta razón, sancionó al Colegio con multa y le ordenó abstenerse de incurrir en conductas de acoso. El 31 de enero de 2024, la Sala Cuarta Laboral del Tribunal Superior de Bogotá confirmó la decisión.

Tabla 6

[51] Expediente digital, carpeta T-11.308.086, archivo "02Demanda.pdf"., pág. 1.
[52] Ibid., pág. 2.
[53] Ibid.
[54] Ibid.
[55] Ibid.
[56] Expediente digital, archivo "02.1. Pruebas.pdf"., pág. 281.

30. En cumplimiento del fallo de tutela de primera instancia, el Colegio reintegró a la accionante en el cargo de profesora para el año 2023. No obstante, luego de que culminó el periodo, el 22 de enero de 2024, el Colegio notificó a la señora *Sandra* que no renovaría el contrato y la desafiliaría del SGSSS. Por esta razón, la accionante presentó una nueva acción de tutela (*tutela No. 3*):

Tutela No. 3 **Rad. 11001418902320240001800**	- La docente interpuso una nueva acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales a la salud, vida digna, seguridad social, trabajo, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada. Como pretensiones, solicitó que se ordenara (i) renovar el contrato como docente para 2024, (ii) asignarle carga y horarios de aula, y (iii) reafiliarla al SGSSS. - El 14 de febrero de 2024, el Juzgado 23 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá concedió el amparo. Concluyó que (i) la accionante era titular de estabilidad laboral reforzada por razones de salud dado que padece cáncer; (ii) el empleador conocía el estado de salud desde el año 2020; (iii) el Colegio no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para desvincularla y no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio. En consecuencia, ordenó "renovar el contrato […] para el año escolar 2024"[57] y "pagar los aportes al Sistema General de Seguridad Social […] desde el mes de enero de 2024 y hasta que la demandante sea vinculada efectivamente"[58]. - El 17 de abril de 2024, el Juzgado 40 Civil del Circuito de Bogotá confirmó la decisión[59].

Tabla 7

31. El 21 de febrero de 2024, en cumplimiento de los fallos de instancia en la *Tutela No. 3 supra*, el Colegio celebró contrato y afilió a la señora *Sandra* al sistema de seguridad social. Sin embargo, la relevó de funciones docentes. Al respecto, el Colegio informó a la accionante lo siguiente: "nos acogemos a lo señalado en el artículo 140 del C.S.T.S.S.[60], y nos permitimos informarle que[,] a partir de la fecha del 21 de febrero de 2024, y hasta el 30 de junio de 2024 […] se le releva temporalmente de la obligación de la prestación del servicio para el cual fue contratada, no obstante, Usted continuará percibiendo el salario pactado"[61]. Añadió que "no se trata de una terminación unilateral del contrato de trabajo […] ni de una decisión disciplinaria ni sancionatoria"[62].

32. El 28 de junio de 2024, con los mismos argumentos, el Colegio extendió el contrato hasta el 6 de diciembre de 2024, manteniendo el pago de salarios y aportes. Luego, el 18 de diciembre de 2024, informó a la señora *Sandra* que no renovaría su contrato para el año académico 2025 y anunció la desafiliación del SGSSS a partir del 31 de diciembre de 2024[63]. El Colegio argumentó que la accionante había sido contratada mediante un contrato de obra o labor y explicó que, conforme a los documentos aportados en la *Tutela No. 3*, la accionante "ya no padece ningún tipo de cáncer [y] no cuenta con ningún tipo de fuero de salud [o de] estabilidad laboral reforzada"[64].

[57] Ibid., pág. 309.
[58] Ibid.
[59] Ibid., pág. 314.
[60] El artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que "[d]urante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador".
[61] Expediente digital, archivo "02.1. Pruebas.pdf"., pág. 323.
[62] Ibid.
[63] Ibid., págs. 317.
[64] Ibid.

(ii) Trámite de la acción de tutela *sub examine*

33. El 6 de enero de 2025, la señora *Sandra* interpuso acción de tutela en contra del Colegio, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la dignidad humana, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la seguridad social y al trabajo[65]. Sostuvo que la terminación del contrato fue contraria a derecho porque (i) era titular de ELR por razones de salud, (ii) desde octubre de 2020, el Colegio conocía su diagnóstico oncológico, las cirugías practicadas y los controles y procedimientos en curso y (iii) a pesar de lo anterior, decidió no renovar el contrato y desafiliarla del SGSSS, sin autorización del Ministerio del Trabajo. En su criterio, esto afectó la continuidad de su tratamiento y su mínimo vital[66].

34. Como pretensiones, la accionante solicitó que se tutelaran los derechos invocados y, en consecuencia, se ordenara al Colegio: (i) "renovar la relación laboral contractual […] para continuar desempeñando [sus] labores en el cargo de docente de lengua castellana"; (ii) "cancelar los salarios, prestaciones sociales y demás dineros dejados de percibir", (iii) garantizar "el derecho a la seguridad social para la continuidad de [su] tratamiento"; y (iv) el "pago […] de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 equivalente a [180] días de salario"[67].

35. *Admisión, vinculación y contestaciones a la acción de tutela.* El 22 de enero de 2025, el Juzgado 82 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá admitió la acción de tutela y vinculó al Ministerio del Trabajo y a la EPS Compensar[68]. La siguiente tabla sintetiza los escritos de respuesta:

Colegio Eucarístico Villa Guadalupe	El 3 de febrero de 2025, el Colegio sostuvo que no conocía la acción ni había sido notificado[69]. Ese mismo día, el Juzgado concedió un término de "3 horas para que emita la contestación correspondiente"[70]. El Colegio no se pronunció.
EPS Compensar	El 27 de enero de 2025, la EPS Compensar solicitó ser desvinculada por falta de legitimación en la causa por pasiva, dado que (i) la accionante continuaba afiliada sin novedad de retiro, (ii) no registraba incapacidades superiores a 120 días y (iii) no tenía trámites de rehabilitación pendientes[71].
Ministerio del Trabajo	El Ministerio del Trabajo guardó silencio.

Tabla 8

36. *Sentencia de primera instancia.* El 4 de febrero de 2025, el Juzgado 82 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá declaró improcedente la acción. Señaló que la tutela no satisfacía el requisito de subsidiariedad porque la accionante contaba con medios judiciales ordinarios de defensa ante la jurisdicción laboral ordinaria, que era el escenario natural para resolver la controversia. Por otro lado, indicó que "no se demostró ni

[65] Expediente digital, archivo "02Demanda.pdf"., pág. 6.
[66] Ibid., pág. 6.
[67] Ibid., págs. 15 y 16.
[68] Expediente digital, archivo "03 AutoAvoca019.pdf".
[69] Expediente digital, archivo "10 SolicitudNuevoTerminoAccinada.pdf".
[70] Expediente digital, archivo "11 MemorialAccionante.pdf". El 4 de febrero de 2025, la accionante envió un memorial en el que señaló que el Juzgado sí había notificado al Colegio en debida forma desde el 23 de enero de 2025. La docente agregó que no era la primera vez que la institución alegaba "falsamente" falta de notificación para excusarse de no contestar. Por el contrario, esto ya había ocurrido en 2022.
[71] Expediente digital, archivo "07RespuestaCompensar.pdf".

siquiera de manera sumaria la configuración de un perjuicio irremediable que haga viable el amparo vía tutela"[72].

37. *Impugnación*. El 10 de febrero de 2025, la señora *Sandra* impugnó el fallo de primera instancia. Sostuvo que la tutela satisfacía el requisito de subsidiariedad, dado que la Corte Constitucional ha señalado que la tutela procede excepcionalmente para ordenar el reintegro cuando el proceso ordinario laboral no resulta eficaz para conjurar un perjuicio irremediable. Por otro lado, señaló que el juzgado ignoró que, conforme a la jurisprudencia constitucional, el despido de las personas titulares de ELR por razones de salud, sin autorización del Ministerio del Trabajo, es ineficaz. En consecuencia, solicitó (i) revocar el fallo, (ii) amparar sus derechos fundamentales, (iii) ordenar el reintegro como docente, (iv) garantizar su afiliación al sistema de salud y (v) reconocer los salarios y prestaciones dejados de percibir.

38. *Sentencia de segunda instancia*. El 20 de marzo de 2025, el Juzgado 56 Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá confirmó parcialmente la sentencia de primera instancia. El Juzgado reiteró que la tutela era improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad, al considerar que es "deber de la accionante de [sic] acudir a dirimir los hechos y pretensiones ante la jurisdicción ordinaria laboral, lo cual no ha realizado pese a que sus afecciones vienen desde el mes de octubre del año dos mil veinte (2020)". Por otro lado, agregó que, en el marco de dos acciones de tutela anteriores que la accionante presentó por los mismos hechos, otros jueces de tutela ya habían concedido el amparo transitorio de sus derechos fundamentales. Según el Juzgado, estos fallos de tutela hicieron tránsito a cosa juzgada, por lo que, si la accionante pretendía su cumplimiento, debía presentar incidentes de cumplimiento y de desacato. En tales términos, resolvió:

> **PRIMERO.- CONFIRMAR PARCIALMENTE** la Sentencia proferida el cuatro (4) de febrero de dos mil veinticinco (2025), por el **JUZGADO OCHENTA Y DOS (82) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO** de este Distrito Capital, mediante la cual declaró improcedente la acción de tutela promovida por la señora [***SANDRA***] identificada con Cédula de Ciudadanía No. 52'192.031 contra el **COLEGIO EUCARÍSTICO VILLA GUADALUPE.**
>
> **SEGUNDO: INFORMAR** a la accionante [***SANDRA***] que puede solicitar la apertura de trámite incidental de desacato ante el JUZGADO VEINTITRÉS (23) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ D.C., autoridad con el deber de velar por el cumplimiento de su orden de amparo constitucional, incluso con las nuevas condiciones de tiempo, modo y lugar que se puedan presentar, cuando existe coincidencia de los hechos, motivos, pretensiones y partes por los cuales acude nuevamente al presente trámite del amparo constitucional.

(iii) Actuaciones en sede de revisión

39. *Pruebas*. Mediante auto del 3 de octubre de 2025, la magistrada sustanciadora decretó pruebas de oficio y solicitó información sobre cinco temas principales: (i) la situación socioeconómica y familiar de la accionante;

[72] Ibid.

(ii) el estado de salud actual; (iii) el conocimiento que tenía la accionada sobre tales condiciones de salud y la justificación de terminación del contrato; (iv) la solicitud de autorización al Ministerio del Trabajo para desvincular a la accionante; y (v) las acciones judiciales -tutela, demandas ordinarias y medios de control- interpuestas por los mismos hechos[73].

40. *Respuestas recibidas en el recaudo probatorio*. El siguiente cuadro resume los escritos de respuesta al auto de pruebas:

Parte	Respuesta
Sandra	- *Situación laboral e ingresos.* Informó que no tiene vínculo laboral vigente y que obtiene ingresos esporádicos por labores informales (aseo en hogares y venta de arepas con su hija), sin periodicidad ni monto fijo. Señaló que su núcleo familiar está integrado por ella y su hija de 23 años, quien desde el 6 de octubre trabaja en un *call-center* para contribuir al hogar. Afirmó que es dueña de una vivienda (50% a su nombre y 50% a nombre de sus tres hijas), la cual está hipotecada. - *Estado de salud*. Informó que tuvo antecedentes de cáncer de cérvix, apnea del sueño severa y afectación emocional bajo manejo psiquiátrico. Estas afectaciones le generaron dificultades para cumplir la jornada completa. No obstante, sus médicos no emitieron restricciones laborales formales. Indicó que no cuenta con dictamen de pérdida de capacidad laboral ni con certificado de discapacidad. Por último, señaló que está afiliada al régimen subsidiado (tras pasar del contributivo en septiembre de 2025) y que no cuenta con planes complementarios ni medicina prepagada. - *Terminación del contrato*. Precisó que su contrato a término fijo (vigencia 2024) no fue renovado y que recibió solo liquidación; no indemnización. Afirmó que (i) otra persona ocupó su cargo después de la terminación y (ii) que su desvinculación no contó con la autorización del Ministerio del Trabajo, lo que, a su juicio, configura un despido discriminatorio asociado a su condición de salud y a tensiones generadas por reintegros previamente ordenados judicialmente.
Colegio Eucarístico Villa Guadalupe	- Señaló que la accionante ha presentado otras acciones de tutela por los mismos hechos[74]. En el marco de estos trámites, acreditó el cumplimiento de las órdenes judiciales, por lo que todos los incidentes de desacato promovidos por la demandante fueron archivados. - Sostuvo que la terminación del contrato en el año 2024 no fue discriminatoria, pues la desvinculación se produjo al cierre del periodo lectivo. Por otro lado, negó que persista una situación de debilidad manifiesta o que existan incapacidades derivadas de patologías oncológicas recientes, toda vez que los últimos diagnósticos registrados corresponden a "contusión de la muñeca y mano" (noviembre de 2023) y "lumbago no especificado" (septiembre de 2024).
Compensar EPS	Solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva porque no tiene vínculo laboral con la accionante. Con todo, precisó que la accionante se encuentra afiliada al régimen subsidiado desde el 1 de octubre de 2025 y que no registra incapacidades prolongadas superiores a 120 días. Por último, indicó que la última atención registrada fue el 10 de octubre de 2025, en control por dolor crónico, y que la paciente se encuentra activa en la IPS Asmedan (Red Sur).

Tabla 9

41. Los Juzgados 45 Civil Municipal de Bogotá, 23 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, 18 Civil Municipal de Bogotá, 21 Penal Municipal Con Función de Control de Garantías de Bogotá, 25 Civil del Circuito de Bogotá, así como el Juzgado 76 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, remitieron enlaces de acceso a los expedientes de las tutelas interpuestas por la señora *Sandra* contra el Colegio.

[73] Mediante auto del 4 de noviembre de 2025, la magistrada sustanciadora insistió en recabar las pruebas decretadas que no fueron allegadas dentro del término previsto en el auto del 3 de octubre de 2025.
[74] En particular, el Colegio se refirió a dos acciones de tutela. Por un lado, a la tutela que conoció -en primera instancia- el Juzgado 23 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, radicado 11001418902320240001800. Por otro lado, a la tutela que conoció -en primera instancia- el Juzgado 82 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, radicado 11001400908220250001900, y que corresponde al expediente *sub examine*.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

42. La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos en estos casos, según lo dispuesto en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política.

2. Metodología de la decisión

43. La Sala Séptima seguirá la siguiente metodología. En primer lugar, como cuestiones previas, examinará si existe cosa juzgada o temeridad en los expedientes T-11.308.086 y T-11.362.946 (II.3 *infra*). En segundo lugar, determinará si las acciones de tutela satisfacen los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela (II.4. *infra*). En tercer lugar, estudiará si en el expediente T-11.362.946 se presenta carencia actual de objeto respecto de la presunta violación al derecho de petición (II.5 *infra*). En cuarto lugar, de ser procedente, estudiará si las accionadas vulneraron los derechos fundamentales de las accionantes y adoptará los remedios que correspondan (II.6 *infra*).

3. Cuestión previa: cosa juzgada y temeridad

3.1. La cosa juzgada y la temeridad en el trámite de tutela. Reiteración de jurisprudencia

44. Conforme al Decreto 2591 de 1991 y a la jurisprudencia constitucional, la interposición simultánea o sucesiva de acciones de tutela materialmente idénticas puede conducir a la declaratoria de improcedencia de la solicitud de amparo por cosa juzgada o por temeridad[75].

45. La cosa juzgada constitucional es una institución jurídico-procesal mediante la cual se otorga a las decisiones judiciales el carácter de "inmutables, vinculantes y definitivas"[76]. La Corte Constitucional ha sostenido que la declaratoria de cosa juzgada en los trámites de tutela está supeditada al cumplimiento de dos requisitos: la triple identidad y el elemento de temporalidad[77]. La triple identidad exige constatar la existencia de una sentencia ejecutoriada que resolvió una acción de tutela anterior, respecto de la cual se presenta identidad de (a) partes, (b) hechos[78] y (c) pretensiones[79]. El elemento de temporalidad, por su parte, exige que la sentencia respecto de la cual existe triple identidad haya resuelto una acción de tutela *anterior*. En otras palabras, para que la declaratoria de cosa juzgada sea procedente, la acción de tutela objeto de estudio debió haberse interpuesto "con posterioridad

[75] Corte Constitucional, sentencia SU-027 de 2021.
[76] Corte Constitucional, sentencias C-774 de 2001, T-249 de 2016 y SU-027 de 2021.
[77] Corte Constitucional, sentencias T-333 de 2024 y T-047 de 2023.
[78] Ibid.
[79] Ibid.

a la ejecutoria de la sentencia que resolvió el asunto de fondo"[80]. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, cumplidos estos requisitos, la cosa juzgada prohíbe que el juez constitucional reabra y vuelva a conocer de fondo una controversia ya resuelta en un fallo de tutela anterior[81].

46. La "actuación temeraria"[82], por su parte, se configura cuando concurren dos elementos. Primero —*elemento objetivo*—, se constata que la accionante presentó acciones de tutela de forma simultánea y sucesiva que comparten triple identidad (identidad de partes, hechos y pretensiones). Segundo —*elemento subjetivo*— de constatarse "la ausencia de justificación […] vinculada a un actuar doloso y de mala fe por parte del libelista"[83]. El elemento subjetivo debe examinarse en cada caso concreto. Con todo, la Corte Constitucional ha reiterado que no existe mala fe y, por tanto, no se configura temeridad, cuando se comprueba que las acciones de tutela se presentaron por: (a) la falta de conocimiento de la parte accionante, (b) el asesoramiento errado por parte de abogados y (c) la condición de indefensión del actor o la necesidad extrema de defender un derecho fundamental[84].

47. A continuación, la Sala examinará si se configuró cosa juzgada constitucional o temeridad en los expedientes T-11.308.086 y T-11.362.946. Este examen es necesario porque las pruebas que constan en el expediente evidencian que las accionantes interpusieron múltiples acciones de tutela por hechos similares. Además, las entidades accionadas, así como algunos de los jueces de instancia, consideraron que en estos casos se configuraba la cosa juzgada constitucional.

(i) Examen de cosa juzgada y temeridad en el expediente T-11.308.086

48. *Acciones de tutela interpuestas por la accionante*. La señora *Sandra* ha interpuesto ocho acciones de tutela contra el Colegio Eucarístico Villa Guadalupe de Bogotá. Tres tutelas fueron presentadas antes de la interposición de la solicitud de amparo *sub examine* y cuatro con posterioridad. El siguiente cuadro sintetiza los procesos de tutela:

Tutelas presentadas antes de la solicitud *sub examine*		
Proceso de Tutela (Fecha de solicitud)	**Hechos y pretensiones**	**Sentencias**
Tutela No. 1 **(13 de enero de 2021)**	La accionante suscribió un contrato de trabajo a término fijo con el Colegio y, durante su ejecución, fue diagnosticada con cáncer de cuello uterino. Aunque el Colegio conocía su estado de salud, decidió no renovar el contrato sin la autorización del inspector del trabajo. En consecuencia, la accionante presentó una acción de tutela en la que solicitó la protección de sus derechos a la vida, a la	El 25 de enero de 2021, el Juzgado 45 Civil Municipal de Bogotá amparó los derechos fundamentales de la accionante "a la igualdad, a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social, al trabajo y al mínimo vital". En consecuencia, ordenó la renovación del contrato "para el año escolar 2021". Las partes no

[80] Corte Constitucional, sentencias T-416 de 2025, T-233 de 2025, T-041 de 2025, T-504 de 2024, SU-128 de 2024, SU-397 de 2022, SU-027 de 2021, T-219 de 2018, T-380 de 2013, T-649 de 2011 y Auto 127 de 2004, entre muchas otras.
[81] Corte Constitucional, sentencias SU-713 de 2006, T-560 de 2013 y T-077 de 2019.
[82] Decreto 2591 de 1991, artículo 38.
[83] Corte Constitucional, sentencias T-162 de 2018 y T-172 de 2022.
[84] Corte Constitucional, sentencias T-162 de 2018, SU-027 de 2021 y T-172 de 2022.

	salud, al mínimo vital, a la seguridad social, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada. Asimismo, pidió que se ordenara (i) la renovación del vínculo laboral, (ii) el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir y (iii) la continuidad en su afiliación y tratamiento en salud.	impugnaron el fallo.
Tutela No. 2. **(14 de febrero de 2022)**	La accionante sostuvo que luego de que fuera ordenado el reintegro con ocasión de la orden judicial de la *Tutela No.1.*, en enero de 2022, el colegio decidió modificar su cargo de docente a bibliotecaria. En criterio de la accionante, esto afectó sus derechos a la vida, al mínimo vital y al trabajo. Por tanto, presentó una nueva tutela en la que solicitó que se ordenara al Colegio reintegrarla a su cargo de docente de lengua Castellana.	El 28 de febrero de 2022, el Juzgado 18 Civil Municipal de Bogotá amparó los derechos a la vida digna, al mínimo vital y al trabajo de la accionante y ordenó que su reintegro fuera "al mismo cargo que venía desempeñando como docente en lengua castellana". El 17 de junio de 2022, el Juzgado 41 Civil del Circuito de Bogotá revocó el fallo de primera instancia y negó el amparo.
Tutela No. 3 **(22 de enero de 2024)**	La accionante afirmó que en junio de 2020 fue diagnosticada con "tumor maligno del exocérvix" y que, pese a su condición médica y los tratamientos en curso, el Colegio decidió no contratarla para el año 2021. Señaló que, por orden judicial, fue reintegrada, pero luego, el 23 de enero de 2024 le informaron que "no sería contratada […] para el año académico 2024". En este sentido, presentó una acción de tutela en la que solicitó que se ordenara al Colegio: (i) renovar su contrato como docente para 2024, (ii) asignarle carga académica y horarios de aula, y (iii) reafiliarla al sistema de seguridad social en salud.	El 14 de febrero de 2024, el Juzgado 23 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá concedió el amparo y ordenó "renovar el contrato […] para el año escolar 2024" y "pagar los aportes al Sistema General de Seguridad Social […] desde el mes de enero de 2024 y hasta que la demandante sea vinculada efectivamente". El 17 de abril de 2024, el Juzgado 40 Civil del Circuito de Bogotá confirmó la decisión.
Tutelas presentadas con posterioridad a la solicitud *sub examine*[85]		
Tutela No. 5 **(20 de abril de 2025)**	La accionante relató que el Colegio volvió a terminar el vínculo en diciembre de 2024. Por la terminación e incumplimiento de los pagos de aportes, se suspendió su afiliación a salud, se interrumpió el tratamiento oncológico y se afectó la atención de su hija beneficiaria. En consecuencia, la accionante presentó una acción de tutela en la que solicitó el amparo de sus derechos, así como la adopción de medidas provisionales para garantizar la continuidad inmediata de su tratamiento médico en la misma IPS y con el mismo médico tratante.	El 13 de mayo de 2025, el Juzgado 21 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá declaró improcedente el amparo "debido al actuar temerario" de la accionante[86]. Esto al constatar que había presentado múltiples solicitudes de amparo por los mismos hechos. El 24 de junio de 2025, el Juzgado 62 Penal del Circuito con Función de Conocimiento confirmó la decisión de primera instancia.
Tutela No. 6 **(25 de abril de 2025)**	La accionante indicó que, el 3 de abril de 2025, radicó derecho de petición de información, solicitud de documentación laboral y datos personales. Sin embargo, el Colegio no respondió de fondo. En este sentido, formuló una acción de tutela en la que solicitó la protección de su derecho de petición y que se ordenara a la parte accionada (i) entregar la información y documentación laboral requerida y (ii) responder de fondo el derecho de petición del 3 de abril de 2025.	El 9 de mayo de 2025, el Juzgado 76 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá negó el amparo. El 11 de junio de 2025, el Juzgado 60 Civil del Circuito de Bogotá confirmó la decisión.

[85] En aras de seguir la secuencia numérica, la Sala entenderá que la tutela *sub examine* correspondería a la *Tutela No. 4*. Por ello, en el cuadro se pasa de la *Tutela No.3* a la *Tutela No. 5*.
[86] Esto, porque el juzgado encontró probada la triple identidad entre este proceso, la tutela seleccionada por la Corte (T-11.308.086), y la *Tutela No. 3*.

Tutela No.7 **(28 de abril de 2025)**	Los hechos y pretensiones son los mismos de la *Tutela No. 6*.	El 12 de mayo de 2025, el Juzgado 81 Civil Municipal de Bogotá concedió "parcialmente" el amparo y ordenó al Colegio responder de fondo la petición. El 25 de junio de 2025, el Juzgado 25 Civil del Circuito de Bogotá revocó la decisión por temeridad. Asimismo, remitió copias a la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bogotá para lo de su competencia[87].
Tutela No. 8 **(7 de mayo de 2025)**	Los hechos y pretensiones son los mismos de las *Tutelas No. 6* y *7*.	El 8 de mayo de 2025, el Juzgado 18 Penal Municipal con Función de Control de Garantías declaró la carencia actual de objeto por hecho superado. El Juzgado 27 Penal del Circuito con Función de Conocimiento confirmó la decisión.

Tabla 10

49. Revisadas las acciones de tutela interpuestas por la señora *Sandra*, la Sala concluye que, en este caso, no se configura cosa juzgada. En primer lugar, la Corte encuentra que no existe cosa juzgada respecto de las tutelas *No. 1*, *2* y *3* presentadas antes de la solicitud de amparo *sub examine*. Esto es así, por una razón fundamental: no existe identidad de hechos ni de pretensiones. En efecto, las tutelas previas cuestionaban la terminación del contrato laboral correspondiente a los años escolares 2021, 2022 y 2023, respectivamente. En contraste, la tutela *sub examine* cuestiona la decisión del Colegio de no renovar el contrato en el año 2025. La terminación o no renovación del contrato en el año 2025 es un hecho posterior, cuya legalidad y constitucionalidad no fueron examinadas por los jueces de tutela que resolvieron las acciones de tutela *No. 1*, *2* y *3*[88]. En segundo lugar, la Corte considera que tampoco existe cosa juzgada respecto de las tutelas *No. 5*, *6*, *7* y *8 supra*. Esto se debe a que estas tutelas fueron presentadas con posterioridad a la acción de tutela *sub examine*, por lo que no se acredita el requisito de temporalidad de la cosa juzgada.

50. Por último, la Sala descarta la existencia de una actuación temeraria por parte de la accionante. Primero, no se presenta temeridad respecto de las tutelas presentadas con anterioridad porque, como se expuso, no existe *triple identidad*. Segundo, tampoco existe temeridad respecto de las tutelas presentadas con posterioridad. De un lado, no se cumple el elemento objetivo dado que los hechos y pretensiones son diferentes. En efecto, en las *tutelas 6*, *7* y *8* la accionante alegó la vulneración del derecho fundamental de petición. En la *tutela 5*, por su parte, la accionante alegó que la terminación del vínculo y la posterior desafiliación de la seguridad social pusieron en riesgo la continuidad de su tratamiento médico[89]. En contraste, en la tutela *sub examine*, las pretensiones se centran en el amparo del derecho fundamental a la

[87] Frente a la eventual imposición de la sanción prevista en el artículo 38 del Decreto 2591 de 1991 respecto del abogado de la accionante.
[88] Corte Constitucional, sentencias SU-397 de 2022, T-407 de 2022, T-337 de 2020 y T-427 de 2017.
[89] En la *tutela No. 5*, la accionante alegó que el Colegio vulneró su derecho a la salud y a la seguridad social pero no invocó vulneración al derecho a la ELR como en la tutela *sub examine*.

estabilidad laboral reforzada. Por otra parte, no se acredita el elemento subjetivo. Esto es así, porque, en criterio de la Sala, la interposición de múltiples tutelas respondió a la situación de vulnerabilidad y la necesidad urgente de obtener el amparo de sus derechos; no a la mala fe de la accionante.

(ii) Examen de configuración de cosa juzgada y temeridad en el expediente T-11.362.946

51. *Acciones de tutela interpuestas por la accionante*. *Claudia* ha interpuesto dos acciones de tutela relacionadas con la terminación de su vinculación como auxiliar administrativa en la SEDB: (i) la tutela T-11.362.946 (tutela *sub examine*) y (ii**)** la acción de tutela T-11.531.126 (*tutela posterior*):

Proceso de Tutela (Fecha de solicitud)	**Hechos y pretensiones**	**Sentencias**
Tutela *sub examine* (18 de junio de 2025)	La accionante sostuvo que presentó un derecho de petición en el que solicitó a la SEDB (i) su inclusión en la lista de protección laboral en vista de su enfermedad catastrófica —cáncer de tiroides— y (ii) el amparo de su estabilidad laboral reforzada por salud y su condición de madre cabeza de familia. Dado que la accionada no respondió, la accionante interpuso acción de tutela en la que solicitó que se ampararan sus derechos fundamentales de petición y debido proceso, y que se ordenara a la SEDB responder de fondo.	El 24 de junio de 2025, el Juzgado 102 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, D.C., declaró la carencia actual de objeto por hecho superado y negó el amparo del derecho fundamental al debido proceso. La decisión no fue impugnada.
Tutela *Posterior* (6 de agosto de 2025)	La accionante sostuvo que fue diagnosticada en 2024 con "carcinoma papilar de tiroides". Sostuvo que, pese a esta condición médica, la entidad decidió no mantener el vínculo. Por esta razón, presentó una acción de tutela en la que solicitó que se tutelaran sus derechos fundamentales "a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, al mínimo vital y al debido proceso". Asimismo, pidió ordenar: (i) su reintegro y (ii) el "pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir".	El 19 de agosto de 2025, el Juzgado 40 Civil Municipal de Bogotá negó el amparo del derecho. Esto, al considerar que no se demostró la existencia de un perjuicio irremediable y la accionante "sigue recibiendo atención médica […] como beneficiaria de su compañero permanente". La decisión no fue impugnada.

Tabla 11

52. Revisadas las tutelas, la Sala concluye que no existe cosa juzgada respecto de la tutela interpuesta el 6 de agosto de 2025. Esto se debe a que no se cumple el requisito de temporalidad, pues esta acción fue presentada con posterioridad a la solicitud de amparo *sub examine*. En efecto, la tutela *sub examine* se interpuso el 18 de junio de 2025, mientras que la tutela *Posterior*, se presentó el 6 de agosto siguiente. Por lo demás, la Sala también descarta la existencia de temeridad. Esto, dado que (i) no se acredita la *triple identidad* y (ii) no existen elementos de juicio que permitan inferir que la accionante haya obrado de mala fe. Por el contrario, es posible inferir que la interposición de la

tutela posterior obedeció a la necesidad de asegurar su mínimo vital y la continuidad de su atención médica.

4. Examen de procedibilidad

53. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo judicial subsidiario, residual, informal y autónomo que tiene por objeto garantizar la "protección inmediata de los derechos fundamentales" de las personas mediante un procedimiento preferente y sumario. De acuerdo con lo previsto en el Decreto 2591 de 1991 y el desarrollo jurisprudencial de esta Corte, son requisitos generales de procedencia de la acción de tutela: (i) la legitimación en la causa por activa y pasiva, (ii) la inmediatez y (iii) la subsidiariedad. El cumplimiento de estos requisitos de procedencia es una condición para que el juez de tutela emita un pronunciamiento de fondo. En este sentido, a continuación, la Sala examinará si las solicitudes de tutela acumuladas satisfacen estas exigencias.

4.1. Legitimación en la causa

54. *Legitimación en la causa por activa*. El artículo 86 de la Constitución dispone que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales[90]. Conforme al artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, la solicitud de amparo puede ser presentada: (i) a nombre propio; (ii) mediante representante legal; (iii) por medio de apoderado judicial; (iv) mediante agente oficioso; o (v) por medio del Defensor del Pueblo o de los personeros municipales[91]. En tales términos, la Corte Constitucional ha definido el requisito general de procedibilidad de legitimación en la causa por activa como aquel que exige que la acción de tutela sea ejercida, directa o indirectamente, por el titular de los derechos fundamentales[92].

55. Las acciones de tutela satisfacen el requisito de legitimación en la causa por activa. Esto, porque las tres accionantes presentaron la solicitud de amparo a nombre propio y son las titulares de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados por las decisiones de desvinculación de sus empleadores.

56. *Legitimación en la causa por pasiva*. Los artículos 86 de la Constitución Política y 5º del Decreto 2591 de 1991 prevén que la acción de tutela procede en contra de "toda acción u omisión de las autoridades públicas, que haya violado, viole o amenace violar derechos fundamentales". En este sentido, la Corte Constitucional ha sostenido que el requisito de legitimación en la causa por pasiva exige que la acción de tutela sea interpuesta en contra del sujeto -autoridad pública o particular- que (i) conforme a la Constitución y la ley, cuenta con la aptitud o capacidad legal para responder a la acción de

[90] Constitución Política, art. 86.
[91] Corte Constitucional, sentencias T-150 de 2021, T-189 de 2024 y T-260 de 2025, entre otras.
[92] Corte Constitucional, Sentencias T-697 de 2006, T-176 de 2011, T-279 de 2021, T-292 de 2021 y T-320 de 2021.

tutela y ser demandado[93] y (ii) es el presunto responsable de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales[94].

57. En la siguiente tabla, la Sala examina la legitimación por pasiva de las accionadas y vinculadas en cada expediente acumulado:

Expediente	Análisis de legitimación en la causa por pasiva
T-11.296.049 **Accionante:** ***María Paula***	- La Superintendencia de Notariado y Registro está legitimada porque, conforme al artículo 30.7 del Decreto 2723 de 2014, son funciones del Superintendente, a través de la Dirección de Contratación, "[e]laborar y revisar los contratos y convenios que requiera la Entidad para desarrollar sus objetivos y gestionar todos los trámites necesarios para su perfeccionamiento, legalización y ejecución". Por lo demás, en este caso, (i) el contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión No.1235 de 2024 fue suscrito entre la SNR y *María Paula* y (ii) fue esta entidad quien decidió no renovar el contrato. - La Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Santander de Quilichao no está legitimada, porque: (i) conforme al artículo 12.2.1. *ibidem*, la ORIP hace parte de la estructura administrativa de la SNR, pero no tiene funciones de contratación o ejecución presupuestal; y (ii) la tutela no fue interpuesta por las actuaciones de la ORIP en el ejercicio de función registral, sino que se trata de un asunto derivado de la relación contractual entre la accionante y la SNR. No obstante, la Sala no ordenará su desvinculación dado que las órdenes de amparo podrían incidir en el ejercicio de sus funciones. - Las entidades que fueron vinculadas en el trámite de instancia no están legitimadas porque no son responsables de los hechos alegados ni están llamadas a responder por las pretensiones. Estas entidades son: la Dirección Territorial Cauca del Ministerio del Trabajo; la Inspección del Trabajo de Santander de Quilichao; el Ministerio de Salud y Protección Social; el Ministerio de Igualdad y Equidad; la Procuraduría General de la Nación; Quilisalud E.S.E.; Nueva EPS S.A.; y E.S.E. Hospital Francisco de Paula Santander. Por lo tanto, la Sala ordenará su desvinculación.
T-11.362.946 **Accionante:** ***Claudia***	- La Secretaría de Educación Distrital de Bogotá está legitimada en la causa por pasiva, ya que es la entidad nominadora que nombró a la accionante en provisionalidad y luego la desvinculó. - La EPS SURA no está legitimada, pues la vulneración de los derechos de la accionante, derivada de la presunta desvinculación discriminatoria, no le es imputable. Por lo tanto, la Sala ordenará su desvinculación.
T-11.308.086 **Accionante:** ***Sandra***	- El Colegio Eucarístico Villa Guadalupe de Bogotá está legitimado en la causa por pasiva por dos razones. Primero, era el empleador de la accionante, por lo que ejercía subordinación. En este sentido, pese a ser un particular, conforme al artículo 42.4 del Decreto 2591 de 1991 la tutela es procedente. Segundo, el Colegio es el presunto responsable de la vulneración de los derechos de la accionante y es quien estaría llamado a responder a la pretensión de reintegro. - Ni el Ministerio del Trabajo ni la EPS Compensar, vinculadas al trámite de tutela, están legitimados. Esto, porque la vulneración de los derechos de la accionante, derivada de la presunta desvinculación discriminatoria, no les es imputable. Por lo tanto, la Sala ordenará su desvinculación.

Tabla 12

4.2. Inmediatez

58. La acción de tutela no está sujeta a un término de caducidad. Sin embargo, la Corte Constitucional ha interpretado que, conforme al artículo 86 de la Constitución, la finalidad de solicitud de amparo es la protección inmediata de los derechos fundamentales, por lo que debe presentarse en un término razonable respecto de la ocurrencia de los hechos que dieron lugar a

[93] Corte Constitucional, Sentencias T-593 de 2017, SU-424 de 2021 y T-405 de 2022.
[94] Corte Constitucional, Sentencia T-593 de 2017. En concordancia con el inciso 5º del artículo 86 de la Constitución, el artículo 42 del Decreto Ley 2591 de 1991 prevé los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares.

la presunta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales[95]. La razonabilidad del término de interposición debe examinarse en cada caso concreto en atención a, entre otros, los siguientes criterios: (i) las circunstancias personales del actor, (ii) su diligencia y posibilidades reales de defensa[96], (iii) la posible afectación a derechos de terceros derivada de la interposición tardía de la tutela y (iv) los efectos del hecho vulnerador, esto es, si se trata de una vulneración continuada o permanente[97].

59. La Sala considera que las acciones de tutela acumuladas satisfacen el requisito de inmediatez:

Expediente	Análisis de inmediatez
T-11.296.049 **Accionante:** ***María Paula***	El presunto hecho vulnerador ocurrió el 31 de diciembre de 2024, fecha en la que venció el plazo del contrato y la SNR decidió no renovarlo. La accionante interpuso la acción de tutela el 9 de abril de 2025. En este sentido, entre la terminación del vínculo y la acción de tutela transcurrieron tres meses y nueve días, lo que, en criterio de la Sala, es un término razonable.
T-11.362.946 **Accionante:** ***Claudia***	El presunto hecho vulnerador ocurrió el 19 de mayo de 2025, fecha en la que la SEDB notificó la terminación del vínculo. Luego, el 18 de junio de 2025, la accionante interpuso la acción de tutela. Así, entre la terminación y la acción de tutela transcurrieron treinta días, término que la Sala considera razonable.
T-11.308.086 **Accionante:** ***Sandra***	El presunto hecho vulnerador tuvo lugar el 8 de diciembre de 2024, fecha en la que el Colegio informó a la accionante que no renovaría su contrato para el año académico 2025. Por su parte, la accionante interpuso la tutela el 6 de enero de 2025. En este sentido, entre la terminación del vínculo y la acción de tutela transcurrieron diecinueve días, término que la Sala considera razonable.

Tabla 13

4.3. Subsidiariedad

60. El artículo 86 de la Constitución Política prescribe que la acción de tutela tiene carácter subsidiario respecto de los medios ordinarios de defensa judicial. En virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela sólo procede en dos supuestos excepcionales[98]. Primero, como mecanismo de protección definitivo, si el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el mecanismo judicial ordinario es idóneo si es "materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales"[99]. Por su parte, es eficaz si "está diseñado para brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados"[100] (*eficacia en abstracto*), considerando las circunstancias en que se encuentre el solicitante (*eficacia en concreto*)[101]. Segundo, como mecanismo de protección transitorio, cuando, a pesar de existir medios ordinarios idóneos y eficaces, la tutela es interpuesta para evitar la consumación de un perjuicio irremediable[102].

[95] Corte Constitucional, Sentencias SU-961 de 1999, T-273 de 2015 y SU-260 de 2021.
[96] Corte Constitucional, Sentencia SU-150 de 2021.
[97] Corte Constitucional, Sentencias SU-168 de 2017 y T-550 de 2020.
[98] Corte Constitucional, Sentencia T-071 de 2021.
[99] Corte Constitucional, Sentencia SU-379 de 2019.
[100] Ibid.
[101] Decreto 2591 de 1991, art. 6. "La acción de tutela no procederá: 1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante" (énfasis añadido).
[102] Constitución Política, art. 86.

61. El ordenamiento jurídico prevé medios ordinarios de defensa idóneos y eficaces para la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. De un lado, los trabajadores que suscriben un contrato de trabajo con un privado cuentan con el proceso laboral ordinario regulado en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante, "CPTSS"). Por su parte, las personas vinculadas con el Estado pueden cuestionar los actos administrativos de desvinculación a través del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho[103].

62. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, estos medios ordinarios de defensa ante la jurisdicción ordinaria o contencioso-administrativa, según corresponda, son *prima facie* idóneos y eficaces para garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud[104]. Son idóneos porque permiten a la parte demandante cuestionar la legalidad de la terminación del vínculo, así como solicitar el reintegro y el pago de las prestaciones u honorarios que correspondan[105]. Asimismo, son eficaces en abstracto, pues la normativa que los regula "contiene un procedimiento expedito para su resolución" y le otorga al juez —ordinario laboral o contencioso administrativo— la facultad de decretar las medidas cautelares o provisionales que considere pertinentes para proteger de forma oportuna los derechos fundamentales[106].

63. La existencia de medios ordinarios de defensa implica que, por regla general, la acción de tutela es improcedente para cuestionar las decisiones de desvinculación de trabajadores, incluso si estos son titulares de estabilidad laboral. Esta regla, sin embargo, no es absoluta. La Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela procede excepcionalmente para cuestionar la terminación del contrato de trabajo o la desvinculación cuando los medios

---

[103] Artículo 138 de la Ley 1437 de 2011: "Toda persona que se crea lesionada en un derecho subjetivo amparado en una norma jurídica, podrá pedir que se declare la nulidad del acto administrativo particular, expreso o presunto, y se le restablezca el derecho; también podrá solicitar que se le repare el daño. La nulidad procederá por las mismas causales establecidas en el inciso segundo del artículo anterior.
Igualmente podrá pretenderse la nulidad del acto administrativo general y pedirse el restablecimiento del derecho directamente violado por este al particular demandante o la reparación del daño causado a dicho particular por el mismo, siempre y cuando la demanda se presente en tiempo, esto es, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su publicación. Si existe un acto intermedio, de ejecución o cumplimiento del acto general, el término anterior se contará a partir de la notificación de aquel".

[104] Corte Constitucional, sentencias T-334 de 2025, T-311 de 2025 y T-260 de 2025. Ver también, sentencia T-132 de 2025.

[105] Corte Constitucional, sentencias T-201 de 2025, T-195 de 2022, T-525 de 2020, T-102 de 2020, T-586 de 2019, SU-075 de 2028 y T-664 de 2017, entre otras. Respecto del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, ver las sentencias T-137 de 2020 y T-047 de 2025.

[106] Artículo 590 del CGP, aplicable al proceso ordinario laboral por la remisión analógica dispuesta en el artículo 145 del CPTSS. El citado artículo establece que el juez puede adoptar la medida que "[…] encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión. Para decretar la medida cautelar el juez apreciará la legitimación o interés para actuar de las partes y la existencia de la amenaza o la vulneración del derecho. Así mismo, el juez tendrá en cuenta la apariencia de buen derecho, como también la necesidad, efectividad y proporcionalidad de la medida y, si lo estimare procedente, podrá decretar una menos gravosa o diferente de la solicitada. El juez establecerá su alcance, determinará su duración y podrá disponer de oficio o a petición de parte la modificación, sustitución o cese de la medida cautelar adoptada". Respecto de la eficacia en abstracto del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, ver Corte Constitucional, sentencias T-236 de 2019 y T-572 de 2016.

ordinarios no son *eficaces en concreto*[107]. Esto ocurre, según la jurisprudencia constitucional, en aquellos casos en los que los accionantes (i) son sujetos de especial protección constitucional o (ii) se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta "por causa de su condición económica, física o mental y [solicitan la protección] del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada (…)"[108]. En estos casos, el juez de tutela debe "garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo", lo que implica "analizar [el] requisito de subsidiariedad (…) desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial"[109].

64. Con fundamento en estas reglas de decisión, la Sala considera que las tutelas acumuladas objeto de estudio satisfacen el requisito de subsidiariedad. La Sala reconoce que las accionantes cuentan con medios ordinarios de defensa que, en abstracto, resultan idóneos y eficaces. En efecto, las señoras *María Paula* (Exp. T-11.296.049) y *Claudia* (Exp. T-11.362.946) podrían demandar los actos administrativos de desvinculación y solicitar el reintegro a través del medio de nulidad y restablecimiento del derecho. Por su parte, la señora *Sandra* (Exp. T-11.308.086) podría demandar la decisión de no renovación de contrato del Colegio ante la jurisdicción ordinaria laboral. No obstante, la Sala considera que estos medios no son *eficaces en concreto*, dado que las accionantes son sujetos de especial protección constitucional y se encuentran en situación de vulnerabilidad económica y social:

Expediente	Análisis de subsidiariedad
T-11.296.049 **Accionante:** ***María Paula***	La accionante es sujeto de especial protección constitucional por su condición de salud y discapacidad. Conforme a las pruebas que constan en el expediente, padece polineuropatía y trastorno afectivo bipolar, recibe tratamiento médico permanente y requiere apoyo para actividades básicas como bañarse, barrer, agacharse e inclinarse. Además, presenta limitaciones funcionales para caminar y controlar los esfínteres. Por lo demás, la Sala constata que se encuentra en situación de vulnerabilidad económica, dado que (i) está clasificada en el grupo B1 (*pobreza moderada*) del Sisbén[110] y (ii) no tiene vínculo laboral, no percibe ingresos desde hace un año, tiene gastos mensuales cercanos a $2.000.000 y depende económicamente de su madre.
T-11.362.946 **Accionante:** ***Claudia***	La accionante es sujeto de especial protección constitucional por su condición médica. Desde 2023, padece mastitis granulomatosa crónica, que ha requerido varias intervenciones quirúrgicas, así como carcinoma papilar de tiroides, tratado con tiroidectomía total y yodoterapia. A la fecha, se encuentra desempleada, percibe ingresos ocasionales y depende del apoyo de su hermana y de sus cesantías para cubrir sus necesidades básicas. Además, la Sala advierte que (i) está clasificada en el grupo C14 (*vulnerable*) del Sisbén[111], (ii) el padre de sus hijas perdió su empleo y (iii) el subsidio de desempleo que recibe no cubre necesidades básicas ni el arriendo.
T-11.308.086 **Accionante:** ***Sandra***	La accionante es sujeto de especial protección constitucional por sus antecedentes oncológicos. En efecto, de acuerdo con las pruebas aportadas, fue diagnosticada en 2020 con cáncer de cérvix, tratada quirúrgicamente y tuvo seguimiento posterior. Además, padece apnea del sueño severa, afectación emocional bajo manejo psiquiátrico y dolor crónico documentado en controles recientes. Por otra parte, la Sala constata que (i) está clasificada en el grupo C10 (*vulnerable*) del Sisbén[112], (ii) no

[107] Corte Constitucional, sentencia T-132 de 2025. Ver también, sentencias T-447 de 2023 y T-326 de 2024.
[108] Corte Constitucional, sentencias T-663 de 2011 y T-703 de 2016.
[109] Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017.
[110] Esto, de conformidad con la consulta del grupo de Sisbén dispuesta en la página web del Departamento Nacional de Planeación: https://www.sisben.gov.co/paginas/consulta-tu-grupo.html. Consulta realizada el día 28 de octubre de 2025.
[111] Ibid.
[112] Ibid.

	tiene vínculo laboral vigente, (iii) carece de una fuente estable de ingresos y solo obtiene recursos esporádicos por actividades informales[113].

Tabla 14

65. Conclusión de procedibilidad. Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Sala concluye que las acciones de tutela satisfacen los requisitos generales de procedibilidad.

5. Examen de carencia actual de objeto en el expediente T-11.362.946 (acción de tutela interpuesta por *Claudia* en contra de la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá)

66. La Sala debe estudiar si en el expediente T-11.362.946 se configuró la carencia actual de objeto respecto de la presunta violación del derecho fundamental de petición. Esto es así porque el 24 de junio de 2025, el Juzgado 102 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, D.C., profirió sentencia de única instancia en el proceso de tutela en la que, justamente, declaró la carencia actual de objeto por hecho superado[114]. Esto, al constatar que la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá contestó la petición de información de la actora.

67. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la carencia actual de objeto es un fenómeno jurídico que se presenta cuando la causa que motivó la solicitud de amparo se extingue o "ha cesado"[115]. Cuando esto ocurre, el pronunciamiento del juez de tutela respecto de las pretensiones de la acción de tutela resulta innecesario, pues no tendría efecto alguno o "caería en el vacío"[116]. La Corte Constitucional ha identificado tres hipótesis en las que se presenta la carencia actual de objeto en los procesos de tutela: (i) daño consumado, (ii) hecho superado y (iii) situación sobreviniente:

Daño consumado	Ocurre cuando "se ha perfeccionado la afectación que con la tutela se pretendía evitar, de forma que (…) no es factible que el juez de tutela dé una orden para retrotraer la situación"[117].
Hecho superado	Se configura en aquellos eventos en los que la "pretensión contenida en la acción de tutela" se satisfizo por completo por un acto voluntario del responsable[118].
Hecho sobreviniente	Se presenta cuando sucede una situación que acarrea la "inocuidad de las pretensiones"[119] y que no "tiene origen en una actuación de la parte accionada dentro del trámite de tutela"[120].

Tabla 15

[113] Con todo, la Sala aclara que el análisis de la condición de vulnerabilidad y de la calidad sujeto de especial protección constitucional de la accionante es un examen distinto e independiente al de la titularidad del derecho a la ELR. El primero, es un estudio relevante para la procedencia formal de la tutela y, en concreto, para el examen del requisito de subsidiariedad. El segundo, un estudio de fondo sobre la titularidad del derecho fundamental, que está sujeto a requisitos distintos. Ver fundamentos jurídicos 134 a 142 –Acápite 6.2.– *infra*.
[114] Expediente digital, archivo "FalloTutela20250164J102Pmcbt.pdf".
[115] Corte Constitucional, sentencias T-033 de 1994, T-285 de 2019, T-060 de 2019, T-070 de 2022 y T-070 de 2022.
[116] Corte Constitucional, sentencia T-533 de 2009.
[117] Corte Constitucional, sentencia SU-522 de 2019.
[118] Corte Constitucional, sentencias T-321 de 2016 y T-154 de 2017.
[119] Corte Constitucional, sentencia T-308 de 2011.
[120] Corte Constitucional, sentencias T-149 de 2018 y SU-440 de 2021. Ver también, Corte Constitucional, sentencia SU-522 de 2019.

68. La configuración de la carencia actual de objeto antes o durante el proceso de tutela no impide, *per se*, que el juez constitucional emita un pronunciamiento de fondo[121]. Es posible que el proceso amerite un pronunciamiento adicional "no para resolver el objeto de la tutela —el cual desapareció por sustracción de materia—, pero sí por otras razones que superan el caso concreto"[122]. En particular, la Corte Constitucional ha señalado que en los casos de carencia actual por daño consumado, el juez tiene el deber[123] de examinar de fondo si "se presentó o no la vulneración que dio origen a la acción de amparo"[124]. Por su parte, en los eventos de carencia actual de objeto por hecho sobreviniente o hecho superado, no es perentorio que el juez de tutela haga un pronunciamiento de fondo. Sin embargo, podrá hacerlo 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"[125].

69. La Sala considera que en la tutela T-11.362.946 se configuró la carencia actual de objeto por hecho superado respecto de la presunta violación del derecho fundamental de petición. Esto es así, porque conforme a las pruebas que reposan en el expediente, la SEDB contestó a la petición radicada por la accionante el 16 de mayo de 2025. En efecto, el 20 de junio de 2025, la SEDB remitió dos oficios al correo electrónico de la señora *Claudia*. En el primero, con fecha de 19 de junio de 2025, indicó que enviaría la petición a la Oficina de Personal de la entidad. En el segundo, con fecha de 20 de junio de 2025, negó la petición. La Sala advierte que la respuesta a las peticiones constituye un hecho superado, porque fue una actuación voluntaria que no se dio en cumplimiento de una orden judicial. Por lo demás, la Sala considera que no es procedente emitir un pronunciamiento de fondo respecto de la violación al derecho de petición, dado que la tutela de instancia se ajustó a derecho y no es necesario avanzar en la comprensión jurisdiccional de este derecho.

70. Con todo, la Sala aclara que la carencia actual de objeto en el expediente T-11.362.946 es apenas *parcial* —no total—. Esto es así, porque la accionante, la señora *Claudia*, también presentó argumentos y consideraciones que sugieren que la accionada violó su derecho al debido proceso y a la ELR al desvincularla sin autorización del inspector del trabajo, pese a su condición de salud. Respecto de la violación de estos derechos fundamentales, no se configura carencia actual de objeto.

6. Examen de fondo

[121] Corte Constitucional, sentencia T-193 de 2022.
[122] Corte Constitucional, sentencia SU-522 de 2019.
[123] Corte Constitucional, sentencia T-193 de 2022.
[124] Id.
[125] Corte Constitucional, sentencias SU-522 de 2019 y T-310 de 2021.

71. En el presente acápite, la Sala examinará si las entidades accionadas vulneraron los derechos fundamentales de las accionantes. Para ello, en primer lugar, determinará el contenido y alcance del derecho fundamental a la estabilidad laboral de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razón de salud. En esta sección, la Sala hará especial énfasis en la ELR por razones de salud en contratos a término fijo, contrato de prestación de servicios con el Estado y para personas que ocupan cargos en provisionalidad (sección 6.1 *infra*). Luego, con fundamento en estas reglas de decisión, resolverá los casos concretos, para lo cual la Sala planteará y resolverá problemas jurídicos específicos para cada expediente acumulado. Por último, en caso de encontrar acreditada alguna vulneración, adoptará las órdenes y remedios que correspondan (sección 6.2 *infra*).

6.1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia

(i) Reconocimiento constitucional y contenido

72. El artículo 53 de la Constitución Política dispone que todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la "estabilidad en el empleo"[126]. La estabilidad en el empleo puede ser precaria, relativa o reforzada, en atención a los sujetos titulares del derecho y los requisitos que la Constitución y la ley exigen cumplir al empleador para que la desvinculación del trabajador sea válida y surta efectos[127]. La estabilidad laboral reforzada es aquella que condiciona la desvinculación del trabajador al cumplimiento de requisitos especiales o cualificados. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, los siguientes grupos de sujetos de especial protección constitucional: (i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) los aforados sindicales, (iii) las madres y padres cabeza de familia[128] y (iv) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud.

73. La ELR de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud es un derecho fundamental. Este derecho se deriva de múltiples disposiciones constitucionales[129]: (i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que "por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta" (art. 13.3 de la CP); (ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (art. 47 de la CP), (iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad "el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud"

[126] Corte Constitucional, sentencia T-020 de 2021. Ver también, sentencias T-195 de 2022 y T-329 de 2025.
[127] Corte Constitucional, sentencia T-195 de 2022.
[128] Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017, T-317 de 2017, T-118 de 2019, T-102 de 2020, T-386 de 2020, T-020 de 2021 y T-187 de 2021.
[129] Corte Constitucional, sentencias C-531 de 2000, T-014 de 2019 y T-586 de 2019.Ver también, sentencias T-195 de 2022 y T-329 de 2025.

(art. 54 de la CP); y, por último, (iv) el principio de solidaridad social (arts. 1º, 48 y 95 de la CP).

74. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la ELR consiste en el derecho fundamental de determinados trabajadores a permanecer en su puesto de trabajo[130], siempre que no exista una "causa objetiva que justifique su despido". Lo anterior, "incluso contra la voluntad del patrono"[131]. La Corte Constitucional ha precisado que esta garantía "no implica que el trabajador tenga un derecho subjetivo a permanecer indefinidamente en un determinado puesto de trabajo"[132] ni "supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral"[133]. Por el contrario, este derecho condiciona la terminación del contrato al cumplimiento de estrictos requisitos que buscan, de un lado, impedir la terminación de los contratos laborales "de forma discriminatoria por causa del estado o condición de salud del empleado"[134] y, de otro lado, asegurar que tales empleados "cuenten con 'los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad'" diagnosticada[135].

(ii) Requisitos de la ELR de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud

75. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, para que opere la ELR, es decir, para que surja el derecho a permanecer en el empleo, deben concurrir los siguientes tres requisitos[136]:

76. Requisito 1. Debe demostrarse que la condición de salud del trabajador "le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades"[137]. La Corte Constitucional ha indicado que no es necesario que el trabajador cuente con una calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL) moderada, severa o profunda, o aporte un certificado que la acredite[138]. Por el contrario, la prueba de tal condición se rige por el principio de libertad probatoria y, en esa medida, puede acreditarse por cualquier medio de prueba[139].

---

[130] Ibid. Ver también, Corte Constitucional, sentencias SU-380 de 2021, T-574 de 2020 y T-052 de 2020.
[131] Corte Constitucional, sentencia T-581 de 2023. Ver también, Corte Constitucional, sentencia C-470 de 1997.
[132] Corte Constitucional, sentencia T-586 de 2019. Ver también, Corte Constitucional, sentencia T-434 de 2008.
[133] Corte Constitucional, sentencias SU-380 de 2021, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021. La Corte Constitucional ha señalado que la legislación que favorece a personas en situación de discapacidad "no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros" (sentencia C-531 de 2000).
[134] Corte Constitucional, sentencias SU-256 de 1996, T-934 de 2005, T-992 de 2007, T-434, T-780 y T-962 de 2008, T-677 y T-703 de 2009, T-449, T-457, T-462, T-467, T-554, T-683 y T-898 de 2010, T-663 de 2011, T-111, T-148, T-341, T-594 y T-986 de 2012, T-738 y T-899 de 2013, T-298 y T-472 de 2014, T-765 y T-310 de 2015, T-040, T-057, T-364 y T-521 de 2016 y T-151 y T-392 de 2017.
[135] Corte Constitucional, sentencia T-420 de 2019.
[136] Corte Constitucional, sentencias SU-396 de 2024, SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021. Ver también, sentencias T-334 de 2025, T-132 de 2025, T-201 de 2025, T-020 de 2025, T-514 de 2024, T-427 de 2024 y T-364 de 2024.
[137] Ibid.
[138] Corte Constitucional, sentencias SU-087 de 2022, T-195 de 2022, T-052 de 2020, T-041 de 2019, entre otras.
[139] Corte Constitucional, sentencia C-606 de 2012.

77. La jurisprudencia constitucional[140] ha identificado algunos elementos de prueba indicativos que evidencian que la condición de salud del trabajador impide o dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de sus funciones: (a) el trabajador cuenta con recomendaciones médicas al momento del despido, presentó incapacidad médica días antes del despido o tiene una vigente al momento de la terminación del contrato; (b) el empleado "presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico"[141], o (c) el trabajador cuenta con el diagnóstico de una enfermedad "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"[142].

78. La Corte Constitucional y la Sala Laboral han reiterado que la ELR por razones de salud no es un derecho indefinido a permanecer en el empleo[143]. La situación de discapacidad o la condición de salud, según corresponda, "debe evaluarse funcional y contextualmente, teniendo en cuenta su carácter evolutivo y cambiante"[144]. En este sentido, si la deficiencia o condición de salud que afectaba significativamente el desempeño de las labores desaparece, "cesa también el amparo derivado de la estabilidad laboral reforzada"[145]. En reciente jurisprudencia la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enfatizado que:

> [L]a permanencia del trabajador con discapacidad no es automática ni indefinida, sino que está sujeta a una verificación continua de las condiciones que justifican la salvaguarda y la adopción de ajustes razonables y su desenvolvimiento en la ejecución de las obligaciones laborales. Dicha evaluación debe realizarse con base en criterios objetivos y bajo los principios de razonabilidad, proporcionalidad, igualdad y no discriminación.
>
> De ahí que, si desaparecen los supuestos fácticos que daban lugar a la protección, el empleador recupere la libre facultad para terminar válidamente el vínculo laboral sin justa causa, siempre que la decisión no esté motivada por la discapacidad ni configure un acto discriminatorio (…)[146].

---

[140] Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022. La Corte precisó que estas circunstancias no son taxativas, en tanto que el juez deberá analizar cada caso concreto para determinar si el empleado es beneficiario de la ELR. Este precedente ha sido reiterado en, entre otras, las sentencias T-334 de 2025, T-132 de 2025, T-201 de 2025, T-020 de 2025, T-514 de 2024, T-427 de 2024 y T-364 de 2024.
[141] Ibid.
[142] Ibid.
[143] Corte Constitucional, sentencias T-434 de 2008, T-521 de 2016, T-586 de 2019, SU-396 de 2024 y T-329 de 2025.
[144] Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia SL1749-2025, del 3 de julio de 2025. Ver también, sentencia SL1360-2018.
[145] Ibid. Ver también la sentencia T-020 de 2021. En esta providencia, la Corte Constitucional determinó que "no operó la garantía de [ELR] porque la falta de renovación del contrato no obedeció a una actuación discriminatoria y se sustentó en una causal objetiva". Esto, entre otras razones, porque "cuando finalizó el contrato […] la condición de salud del trabajador no dificultaba el normal desempeño de sus funciones, pues: (i) no estaba incapacitado en ese momento; y (ii) ni el examen médico de egreso ni la historia clínica indicaban que aún padeciera las enfermedades" y porque aunque "la empresa conoció los padecimientos del actor y acogió las recomendaciones laborales. Aquéllas habían perdido vigencia al momento de terminar el vínculo".
[146] Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia SL1749-2025, del 3 de julio de 2025. Ver también, sentencia SL1360-2018. En sentido similar pueden consultarse las sentencias SU-396 de 2024, SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021. Ver también las sentencias T-334 de

79. Requisito 2. La condición de salud debe ser "conocida por el empleador en un momento previo al despido"[147]. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el empleador debe conocer la condición de salud del trabajador porque la ELR es una protección frente a la discriminación y, en concreto, frente a la terminación del contrato que obedezca a la situación de salud del trabajador. La jurisprudencia constitucional ha identificado algunas circunstancias en las que puede o no inferirse que el empleador tenía conocimiento del estado de salud del trabajador[148]:

Acreditación del conocimiento del empleador	- La enfermedad del trabajador presentó síntomas que la hacían notoria[149]. - El empleador tramita incapacidades médicas del trabajador "quien después del periodo de incapacidad solicit[ó] permisos para asistir a citas médicas, y deb[ía] cumplir recomendaciones de medicina laboral"[150]. - El trabajador fue "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"[151]. - El accionante acredita que sufrió un accidente laboral durante los últimos meses de la relación, el cual le generó incapacidades y la calificación de la PCL antes de la terminación del contrato[152]. - El empleador contrata "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"[153].
No acreditación del conocimiento del empleador	- La enfermedad del trabajador "se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo"[154]. - El diagnóstico médico se da después de la terminación del contrato de trabajo[155]. - El empleado asistió a citas médicas durante la vigencia del contrato, pero "no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas[156].

Tabla 16

80. Requisito 3[157]. La condición de salud del trabajador y el conocimiento del empleador de esta condición no confieren una garantía de estabilidad *absoluta* en el empleo. Únicamente suponen que el trabajador es titular de las garantías del fuero de salud y, en consecuencia, no puede ser desvinculado por su condición de salud (ver párrafo 81 *infra*). En este sentido, la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia han reiterado que el empleador está habilitado para desvincular al trabajador si —y solo si— existe una *causa objetiva y suficiente* que lo justifique[158]. En este sentido, el

2025, T-132 de 2025, T-201 de 2025, T-020 de 2025, T-514 de 2024, T-427 de 2024 y T-364 de 2024 de la Corte Constitucional.
[147] Ibid.
[148] Corte Constitucional, sentencias SU-396 de 2024, SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021.
[149] Corte Constitucional, sentencias SU-061 de 2023, T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-434 de 2020 y T-383 de 2014, entre otras.
[150] Corte Constitucional, sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-434 de 2020 y T-419 de 2016, entre otras.
[151] Ibid.
[152] Corte Constitucional, sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-434 de 2020, T-118 de 2019, entre otras.
[153] Ibid.
[154] Corte Constitucional, sentencias T-434 de 2020 y T-664 de 2017.
[155] Ibid.
[156] Corte Constitucional, sentencias T-434 de 2020 y T-453 de 2014.
[157] Corte Constitucional, sentencias T-334 de 2025, T-329 de 2025, SU-396 de 2024, SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021.
[158] Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022. Ver también, sentencia T-329 de 2025.

tercer requisito para que opere la ELR por razones de salud exige demostrar que la desvinculación carece de justificación objetiva y suficiente.

81. *Fuero de salud*. Las personas que son titulares de ELR por razones de salud están amparadas por el fuero de salud. El fuero de salud está compuesto principalmente por tres garantías que condicionan la desvinculación al cumplimiento de requisitos calificados. En primer lugar, la prohibición general de despido discriminatorio, que "veda la terminación del contrato de trabajo motivada, única y exclusivamente en la limitación física, sensorial o psíquica del trabajador"[159]. En segundo lugar, como se expuso, el empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para desvincular al trabajador[160]. En tercer lugar, la presunción de despido discriminatorio. Esta presunción opera en los casos en que el empleador desvincula al trabajador sin autorización del inspector de trabajo[161]. Esta presunción es de hecho —no de derecho—, lo que implica que admite prueba en contrario. El hecho que se presume es, justamente, que la desvinculación tuvo como origen la condición de salud del trabajador y, por tanto, es discriminatoria.

82. En síntesis, la ELR por razones de salud es una garantía que confiere al trabajador el derecho a permanecer en su puesto de trabajo, siempre que no exista una causa objetiva que justifique su despido. Para que esta garantía opere, deben demostrarse tres requisitos de forma concurrente: (a) el trabajador debe presentar una condición de salud que afecte de forma significativa el desempeño de sus labores (*requisito 1*); (b) el empleador debió conocer la condición de salud del trabajador antes de la desvinculación (*requisito 2*); y (c) la desvinculación debe carecer de justificación objetiva (*requisito 3*).

(iii) Remedios ante la violación de la ELR por razones de salud

83. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional y ordinaria laboral[162], ante la violación del derecho a la ELR por razones de salud, el juez -ordinario o de tutela- puede adoptar cuatro tipos de remedios según corresponda: (i) declarar la ineficacia del despido[163], (ii) ordenar el pago de los salarios y de las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación[164]; (iii) ordenar el pago de "una indemnización equivalente a

[159] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia de 16 de marzo de 2010 (Rad. 36115). Ver también, sentencia SU-396 de 2024 de la Corte Constitucional.
[160] Corte Constitucional, sentencias SU-396 de 2024, SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021.
[161] Ibid.
[162] Corte Constitucional, sentencia SU-396 de 2024. Ver también, sentencias T-020 de 2025, T-329 de 2025 y T-334 de 2025.
[163] Corte Constitucional, sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-273 de 2020, T-586 de 2019, T-201 de 2018 y T-372 de 2017, entre otras. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53394), entre otras.
[164] Ibid. En sede de tutela, por regla general, en los casos en que esta proceda como mecanismo de protección transitorio, no procede dicha orden. Cfr. Sentencias T-102 de 2020, T-351 de 2015, T-041 de 2014 y T-111 de 2012. Por el contrario, si la tutela procede como mecanismo de protección definitivo, el juez de tutela deberá ordenar el pago de los salarios dejados de percibir. Ver también, sentencias T-273 de 2020, T-478 de 2019, T-305 de 2018, T-201 de 2018 y T-317 de 2017.

[180] días del salario"[165], en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio[166]; y (iv) ordenar el reintegro del trabajador al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud[167].

84. La Corte Constitucional ha precisado cuatro aspectos relevantes respecto del derecho al reintegro[168]:

- El reintegro sólo puede ordenarse "si, al momento de la sentencia, el accionante todavía está interesado"[169] en retornar a su puesto de trabajo.
- El reintegro no siempre debe realizarse al mismo puesto de trabajo[170]. En caso de incompatibilidad con el estado de salud del trabajador, el empleador debe "reubicar al trabajador a un cargo que pueda desempeñar y en el que no sufra riesgo de empeorar su salud"[171].
- El juez debe examinar "si la medida de reubicación es fácticamente posible o si, por el contrario, 'excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad'"[172]. Según la jurisprudencia constitucional, "el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla"[173].
- La procedencia del reintegro debe analizarse a partir de tres elementos: "(i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del empleador y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador "para efectuar los movimientos de personal"[174]. En el evento en el que la medida exceda la capacidad del empleador, "éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación"[175].

---

[165] Ley 361 de 1997, artículo 26, inciso 2º. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53394).
[166] La desvinculación de una persona en situación de debilidad manifiesta o indefensión no da lugar, de manera automática, al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino solo al reintegro (Sentencia T-586 de 2019). Así, en el evento en que no sea posible evidenciar que el trabajador padezca una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de las labores -situación que *prima facie* es de difícil valoración probatoria en sede de tutela- es razonable considerar que el empleador no estaba en la obligación de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo laboral y, por tanto, no le es extensible la sanción contenida en la Ley 361 de 1997. Lo anterior, dado que en dichas circunstancias la terminación del contrato no se advierte injustificada ni puede calificarse como discriminatoria. Con todo, si se acredita que la razón del despido o desvinculación es la condición de salud del trabajador, el empleador podrá ser condenado al pago de la indemnización de 180 días de salario prevista por la Ley 361 de 1997. Corte Constitucional, sentencias T-102 de 2020 y SU-040 de 2018.
[167] Corte Constitucional, sentencias SU-396 de 2024, T-273 de 2020, T-586 de 2019, T-201 de 2018 y T-372 de 2017, entre otras. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53394).
[168] Corte Constitucional, sentencia SU-396 de 2024. Ver también, sentencia T-195 de 2022, reiterada por las sentencias SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, T-076 de 2024, T-581 de 2023 y T-334 de 2025.
[169] Corte Constitucional, sentencia SU-396 de 2024. Ver también, sentencia T-195 de 2022, reiterada por las sentencias SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, T-076 de 2024 y T-581 de 2023.
[170] Ibid.
[171] Ibid.
[172] Ibid.
[173] Ibid.
[174] Ibid.
[175] Ibid.

(iv) La estabilidad laboral en contratos a término fijo, contratos de prestación de servicios con el Estado y para personas que ocupan cargos en provisionalidad

85. En atención al objeto de las tutelas acumuladas, a continuación la Sala se referirá a la garantía de estabilidad laboral de las personas en situación debilidad manifiesta por razones de salud que se encuentran vinculadas a través de (a) contratos laborales a término fijo, (b) contratos de prestación de servicios con el Estado y (c) personas que se encuentran ocupando un cargo en provisionalidad.

a) ELR por razones de salud en contratos a término fijo

86. La ELR por razones de salud y el fuero de salud aplican a la terminación o no renovación de los contratos a término fijo[176]. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional y laboral ordinaria, la expiración del plazo de un contrato laboral celebrado con un trabajador que es titular de ELR por razones de salud "no exime al empleador de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo"[177]. En caso de que no solicite la autorización, la terminación del contrato se presume discriminatoria.

87. La Corte Constitucional ha reiterado que, para desvirtuar la presunción de discriminación en estos casos, no basta con alegar la expiración del plazo. Por el contrario, el empleador debe demostrar que (i) no subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral o (ii) el trabajador no cumplía adecuadamente sus funciones[178]. En el mismo sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que, si bien el cumplimiento del plazo fijo pactado constituye una "causa legal" de terminación del contrato de trabajo, no constituye propiamente una *causa objetiva*. Esto se debe a que, incluso en estos eventos de cumplimiento del plazo originalmente pactado, el móvil de la terminación del contrato no es objetivo. Por el contrario, "es eminentemente subjetivo", habida cuenta de que "las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo"[179]. Por lo tanto, "es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados"[180].

b) Estabilidad *ocupacional* reforzada en los contratos de prestación de servicios con el Estado

88. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la estabilidad reforzada en el empleo por razones de salud y el fuero de salud "aplica tanto a quienes

[176] Corte Constitucional, sentencia T-195 de 2022. Ver también, sentencias T-263 de 2009, T-386 de 2020, T-201 de 2025 y T-329 de 2025.
[177] Corte Constitucional, sentencia T-329 de 2025.
[178] Corte Constitucional, sentencia T-145 de 2024. Ver también, sentencias T-263 de 2009, T-386 de 2020 y T-035 de 2022.
[179] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL2586 de 15 de julio de 2020 (Rad. 67.633).
[180] Ibid.

tienen contratos laborales como a quienes tienen otro tipo de relaciones ocupacionales, como los contratos de prestación de servicios o contratos de aprendizaje"[181]. La garantía de la que son titulares las personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios con particulares o con el Estado se denomina estabilidad *ocupacional* reforzada[182]. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, los requisitos para que opere la estabilidad *ocupacional* reforzada son iguales a los que han sido desarrollados para la estabilidad laboral reforzada: (i) la condición de debilidad manifiesta por razones de salud, (ii) el conocimiento del empleador de dicha condición y (iii) la ausencia de justificación objetiva de la terminación o desvinculación[183]. Asimismo, este tribunal ha señalado que, en estos casos, también se aplican las garantías del *fuero de salud*, a saber: la prohibición del despido discriminatorio, la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo y la presunción de despido discriminatorio.

c) Estabilidad laboral de las personas que ocupan cargos en provisionalidad

89. Los servidores públicos que ocupan cargos de carrera en provisionalidad son titulares de estabilidad laboral "relativa o intermedia"[184] —no reforzada—. Esto es así, puesto que los nombramientos en provisionalidad son, por su propia naturaleza, "transitorios"[185] y, por lo tanto, quienes ocupan cargos de este tipo "no tienen derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo"[186]. Esta circunstancia es conocida por quien es nombrado en esas condiciones desde el inicio de su vinculación, por lo cual, en principio, no es "válido posteriormente aducir por ello la vulneración de algún derecho"[187] derivada de su desvinculación.

90. La estabilidad laboral relativa de los sujetos que ocupan cargos en provisionalidad se concreta en dos garantías que los protegen frente a actos de desvinculación arbitrarios. Primero, la *garantía de legalidad y legitimidad del retiro*[188]. Esta garantía exige que la desvinculación se efectúe por las "causales objetivas" previstas en la Constitución y en la ley, a saber: (i) la calificación negativa de desempeño, (ii) la comisión de faltas disciplinarias, (iii) la cesación de la vacancia, o (iv) para proveer el cargo que ocupan "con una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos"[189], entre otras. Segundo, *la garantía de debido proceso y motivación*

[181] Corte Constitucional. sentencias T-326 de 2024, T-040 de 2016, T-310 de 2015, T-144 de 2014, T-988 de 2012, T-490 de 2010 y T-1210 de 2008, entre otras.
[182] Corte Constitucional, sentencia SU-049 de 2017. Citada por la sentencia T-047 de 2025.
[183] La Corte ha señalado que la decisión de no renovar o terminar un contrato de prestación de servicios con el Estado puede relacionarse, entre otros aspectos, con las reglas presupuestales y contractuales del Estado. Estas constituyen causas objetivas y suficientes. Corte Constitucional, sentencia T-033 de 2018.
[184] Corte Constitucional, sentencias T-373 de 2017 y T-096 de 2018. Ver también, sentencias T-064 de 2025, T-318 de 2025, T-024 de 2025, T-421 de 2024, T-313 de 2024, T-052 de 2023, T-405 de 2022 y SU-917 de 2010, entre muchas otras.
[185] Corte Constitucional, sentencia C-640 de 2012.
[186] Corte Constitucional, sentencias SU-446 de 2011, T-373 de 2017, T-096 de 2018 y T-469 de 2019.
[187] Ibid.
[188] Corte Constitucional, sentencias T-405 de 2022 y T-424 de 2024.
[189] Corte Constitucional, sentencias T-064 de 2025 y T-342 de 2021. Ver también, sentencia C-588 de 2009.

suficiente, que exige al nominador exponer de forma clara, expresa y razonada las causales objetivas que justifican el retiro del servicio[190].

91. La Corte Constitucional ha reiterado que las personas que ocupan un cargo en provisionalidad y se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud no son titulares de estabilidad laboral *reforzada*[191]. Esto implica que el nominador no está obligado a solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincularlas. Con todo, la Corte ha reconocido que, en razón de su debilidad manifiesta, estas personas son sujetos de especial protección constitucional, lo que las hace titulares de un trato "preferencial" o "preferente" frente a la desvinculación[192]. Este "trato preferente" se concreta en dos deberes constitucionales de acción afirmativa a cargo del nominador[193]: (i) deber 1: asegurar que los sujetos de especial protección constitucional sean los últimos en ser desvinculados y (ii) deber 2: en la medida de lo fáctica y jurídicamente posible, vincular al sujeto nuevamente en forma provisional en "cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que venían ocupando"[194]. Estos deberes de acción afirmativa deben cumplirse *antes* de la desvinculación[195].

6.2. Caso concreto

92. En el presente acápite, la Sala examinará si las entidades accionadas vulneraron los derechos fundamentales de las accionantes. Para ello, resumirá las posiciones de las partes, formulará el problema jurídico y llevará a cabo el análisis correspondiente de cada solicitud de amparo.

(i) Expediente T-11.296.049. Acción de tutela interpuesta por *María Paula* en contra de la Superintendencia de Notariado y Registro

(a) Posiciones de las partes y problema jurídico

93. *Posiciones de las partes*. De acuerdo con la tutela, el 4 de abril de 2024 la señora *María Paula* suscribió un contrato de prestación de servicios con la Superintendencia de Notariado y Registro (SNR) para desempeñarse como auxiliar administrativa en la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Santander de Quilichao. La cláusula tercera del contrato dispuso que el término de ejecución sería "inicialmente de 09 meses y quince días".

[190] Ibid. La Corte Constitucional ha señalado que el deber de motivación es elemento diferenciador esencial entre la estabilidad laboral relativa o intermedia y la estabilidad laboral precaria. Al respecto, ver Corte Constitucional, sentencia T-342 de 2021. "El nombramiento en provisionalidad de servidores públicos para cargos de carrera administrativa, como es el caso, no convierte el cargo en uno de libre nombramiento y remoción. Por ello, el nominador no puede desvincular al empleado con la misma discrecionalidad con que puede hacerlo sobre uno de libre nombramiento y remoción, a menos que exista justa causa para ello".
[191] Corte Constitucional, sentencias T-373 de 2017 y T-096 de 2018. Ver también, sentencias T-064 de 2025, T-318 de 2025, T-024 de 2025, T-421 de 2024, T-313 de 2024, T-052 de 2023, T-405 de 2022 y SU-917 de 2010, entre muchas otras.
[192] Corte Constitucional, sentencia T-405 de 2022.
[193] Corte Constitucional, sentencias SU-446 de 2011, SU-691 de 2017, T-096 de 2018 y T-469 de 2019, entre otras.
[194] Ibid.
[195] Corte Constitucional, sentencias SU-446 de 2011, C-640 de 2012, T-156 de 2014, T-326 de 2014 y T-373 de 2017, T-096 de 2018 y T-424 de 2024.

Asimismo, la cláusula tercera precisaba que el contrato no podía "superar el 31 de diciembre de 2024" y que se ejecutaría "a partir de la suscripción del acta de inicio entre el Contratista y el Supervisor"[196]. El 31 de diciembre de 2024, venció el plazo del contrato. La SNR decidió no renovarlo porque la supervisora emitió una calificación negativa.

94. La señora *María Paula* sostuvo que la decisión de la SNR de no renovar el contrato de prestación de servicios vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Esto, porque pese a que padece múltiples enfermedades que le dificultaban el desempeño de sus funciones, la SNR resolvió "despedirla" sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo, lo cual, en su criterio, es "ilegal"[197]. Asimismo, aseguró que (i) la accionada no pagó los honorarios en los meses de mayo y octubre de 2024, que correspondían a periodos en los que estuvo incapacitada[198]; y (ii) el despido afectó el acceso a los tratamientos médicos necesarios para su recuperación, lo cual agravó su dificultad para "generar ingresos y garantizar el bienestar económico, emocional y, sobre todo, [su] seguridad social"[199].

95. Por su parte, la SNR sostuvo que no vulneró los derechos fundamentales de la accionante, con fundamento en tres argumentos. Primero, aseguró que la accionante no es titular de estabilidad laboral reforzada, pues no acreditó los requisitos fijados por la Corte Constitucional: la afectación grave de la salud que impida o dificulte sustancialmente el desempeño, el conocimiento previo por parte del empleador y la ausencia de justificación suficiente para la desvinculación. Segundo, señaló que la terminación del contrato obedeció a (i) el cumplimiento del plazo y (ii) la calificación negativa de su desempeño, conforme al informe de la supervisora. Tercero, argumentó que el artículo 32.3 de la Ley 80 de 1993, que regula el contrato de prestación de servicios, dispone que "[e]n ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales". Esto implica que la accionante no tiene derecho a prestaciones ni a reintegro.

96. *Problema jurídico*. La Sala debe resolver el siguiente problema jurídico:

> ¿La Superintendencia de Notariado y Registro vulneró el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada[200] de la señora *María Paula* al decidir no renovar el contrato de prestación de servicios sin autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que la accionante había sido diagnosticada con trastorno bipolar, discopatía cervical y lumbar y radiculopatía lumbar y estaba en condición de discapacidad?

[196] Expediente digital, carpeta T-11.296.049, archivo "004AnexosTutela.pdf"., págs. 3 a 7.
[197] Expediente digital, archivo "004AnexosTutela.pdf."., pág. 2.
[198] Ibid.
[199] Ibid.
[200] La Sala reconoce que la accionante también solicitó el amparo de sus derechos a "a la salud, al mínimo vital y a la seguridad social". No obstante, en ejercicio de su facultad de fijación del litigio, la Sala limitará el análisis de la presunta violación del derecho a la ELR. Esto, porque los hechos dan cuenta de una vulneración principalmente a ese derecho. La Sala resalta que, en casos similares, la Corte ha delimitado el objeto del litigio de la misma forma. Al respecto, puede consultarse, entre otras, las sentencias T-209 de 2019, T-500 de 2020, T-343 de 2023, T-561 de 2023 y T-120 de 2024.

(b) Análisis de la Sala

97. La Sala Séptima reitera y reafirma que la estabilidad reforzada de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud "aplica tanto a quienes tienen contratos laborales como a quienes tienen otro tipo de relaciones ocupacionales, como los contratos de prestación de servicios o contratos de aprendizaje"[201]. La garantía de la que son titulares las personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios con particulares o con el Estado se denomina estabilidad *ocupacional* reforzada[202].

98. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, los requisitos para que opere la estabilidad *ocupacional* reforzada son los mismos que han sido desarrollados para la estabilidad laboral reforzada: (i) la condición de debilidad manifiesta por razones de salud, (ii) el conocimiento del empleador de dicha condición y (iii) la ausencia de justificación objetiva de la terminación o desvinculación[203]. Asimismo, este tribunal ha señalado que, en estos casos, también se aplican las garantías del *fuero de salud*, a saber: la prohibición del despido discriminatorio, la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador y la presunción de despido discriminatorio.

99. Conforme a estas reglas de decisión, la Sala considera que las pruebas que reposan en el expediente demuestran que la SNR vulneró el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada de la señora *María Paula*, al no renovar el contrato de prestación de servicios. Esto es así, porque (i) a la fecha de vencimiento del plazo, la accionante era titular de estabilidad ocupacional reforzada y (ii) a pesar de lo anterior la SNR no solicitó autorización al inspector del trabajo para desvincularla. Por lo demás, las pruebas evidencian que la desvinculación estuvo motivada, justamente, por su condición de salud, lo cual es abiertamente discriminatorio. A continuación, la Sala desarrolla estos planteamientos:

100. Primero. La Sala constata que, a la fecha de vencimiento del plazo del contrato, la accionante era titular del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud. Lo anterior, porque: (i) durante la vigencia del contrato, presentó una condición de salud que afectaba de forma significativa el desempeño de sus labores y (ii) la SNR conoció su condición de salud:

- *Condición de salud*. Durante la vigencia del contrato de prestación de servicios con la SNR, *María Paula* fue diagnosticada con trastorno bipolar, discopatía cervical y lumbar y radiculopatía lumbar[204]. Estos diagnósticos le causaron varias complicaciones de salud que motivaron

[201] Corte Constitucional. sentencias T-326 de 2024, T-040 de 2016, T-310 de 2015, T-144 de 2014, T-988 de 2012, T-490 de 2010 y T-1210 de 2008, entre otras.
[202] Corte Constitucional, sentencia SU-049 de 2017. Citada por la sentencia T-047 de 2025.
[203] La Corte ha señalado que la decisión de no renovar o terminar un contrato de prestación de servicios con el Estado puede relacionarse, entre otros aspectos, con las reglas presupuestales y contractuales del Estado. Estas constituyen causas objetivas y suficientes. Corte Constitucional, sentencia T-033 de 2018.
[204] Expediente digital, carpeta T-11.296.049, archivo "004AnexosTutela.pdf"., pág. 2.

diferentes periodos de incapacidad en el transcurso del año 2024, a saber: (a) 10 días –entre el 14 y 23 de mayo de 2024–, (b) 8 días –entre el 24 y el 31 de mayo de 2024–, y (c) 5 días –entre el 7 y el 11 de octubre de 2024. Luego, el 22 de octubre de 2024, también durante la vigencia del contrato, el Ministerio de Salud y Protección Social calificó a la accionante con "discapacidad física". En concreto, el Certificado de Discapacidad señala que la accionante tiene un puntaje de "dificultad en movilidad de 80/100" y de "75/100" en cuidado personal y actividades de la vida diaria.

- *Conocimiento del empleador.* La SNR conocía el estado de salud de la accionante. La Sala advierte que este punto no es objeto de debate entre las partes. Por el contrario, a lo largo del trámite de tutela, la SNR ha reconocido que conocía la condición de salud de la señora *María Paula*. Además, señaló que fue precisamente por dicha condición y las incapacidades médicas, que decidió no renovar el contrato de prestación de servicios. En efecto, en respuesta al auto de pruebas del 3 de octubre de 2025, la SNR sostuvo que, en su criterio, la condición médica de la accionante impidió el cumplimiento de las obligaciones del contrato.

101. Segundo. En criterio de la Sala, la decisión de no renovar el contrato desconoció las garantías derivadas del fuero de salud y fue abiertamente discriminatoria. La Sala reitera que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada constituye una protección contra la discriminación. La Corte Constitucional ha reiterado que la principal finalidad de este derecho fundamental es (i) impedir la terminación de los contratos laborales "de forma discriminatoria por causa del estado o condición de salud del empleado"[205]; y (ii) asegurar que los trabajadores "cuenten con 'los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad'" diagnosticada[206]. En este sentido, la Constitución, la ley y la jurisprudencia exigen que la desvinculación de las personas que tienen padecimientos de salud tenga una *justificación objetiva* y no se derive, exclusivamente, de la condición de salud del empleado. Por esta razón, exigen que la desvinculación esté precedida de la autorización del Ministerio del Trabajo.

102. La Sala observa que las pruebas que reposan en el expediente evidencian que la decisión de no renovar el contrato de prestación de servicios de la señora *María Paula* careció de justificación objetiva y suficiente y, además, fue discriminatoria. A título preliminar, la Sala advierte que, pese a que la accionante era titular de estabilidad ocupacional reforzada, la SNR no solicitó autorización al inspector del trabajo al decidir no renovar el contrato de prestación de servicios. Esto implica que, en este caso, opera la presunción de despido discriminatorio.

[205] Corte Constitucional, sentencias SU-256 de 1996, T-934 de 2005, T-992 de 2007, T-434, T-780 y T-962 de 2008, T-677 y T-703 de 2009, T-449, T-457, T-462, T-467, T-554, T-683 y T-898 de 2010, T-663 de 2011, T-111, T-148, T-341, T-594 y T-986 de 2012, T-738 y T-899 de 2013, T-298 y T-472 de 2014, T-765 y T-310 de 2015, T-040, T-057, T-364 y T-521 de 2016 y T-151 y T-392 de 2017.
[206] Corte Constitucional, sentencia T-420 de 2019.

103. En criterio de la Sala, la SNR no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio. La SNR sostuvo que la decisión de no renovar el contrato estaba justificada porque: (i) el contrato terminó por vencimiento del plazo y (ii) la supervisora del contrato de la señora *María Paula* expidió una calificación negativa. Contrario a lo que sostiene la accionada, la Sala considera que dichos argumentos no desvirtúan la presunción de despido discriminatorio. Por el contrario, refuerzan la conclusión de que la decisión de no renovar estuvo fundada, exclusivamente, en la condición de salud de la accionante:

- *El vencimiento del plazo*. La Sala reitera que "la expiración del plazo pactado no desvirtúa la presunción de despido discriminatorio"[207]. La Corte Constitucional y la Sala Laboral han reiterado que, en aquellos casos en los que los trabajadores son titulares de estabilidad laboral u ocupacional reforzada, el cumplimiento del plazo fijo pactado en el contrato es una "causal legal de terminación que no constituye, por sí solo, una *causal objetiva* de terminación del contrato de trabajo que desvirtúe la presunción de despido discriminatorio"[208]. En este sentido, contrario a lo que sostiene la SNR, el vencimiento del plazo pactado no constituye una justificación suficiente y objetiva para no haber renovado el contrato de la señora *María Paula*.
- *La calificación negativa*. La Sala reconoce que en el expediente reposa el informe de la supervisora del contrato de la señora *María Paula*. En este informe, la supervisora (i) calificó negativamente a la accionante y (ii) recomendó el "cambio de contratista". En criterio de la Sala, sin embargo, este informe no justifica la decisión de no renovar el contrato. Esto es así porque la calificación negativa de la señora *María Paula* se basó exclusivamente en su condición de salud e incapacidades. En efecto, así lo reconoció la SNR en respuesta a los autos de prueba en sede de revisión. Al respecto, la entidad reconoció que "una vez validada la condición especial de la señora [*María Paula*], […] se logró evidenciar que la condición impidió que se pudieran ejecutar las obligaciones específicas para la cual fue contratada y, por ende afectó acorde a lo determinado por la Supervisión del Contrato la ejecución y objeto del mismo"[209]. En criterio de la Sala, esto comprueba, sin duda, que la decisión de no renovar el contrato de prestación de servicios es abiertamente discriminatoria, dado que estuvo fundada, justamente, en las complicaciones que le causó su condición de salud.

104. **Conclusión y remedios**. En tales términos, la Sala concluye que la decisión de la SNR de no renovar el contrato de prestación de servicios vulneró el derecho de la accionante a la estabilidad ocupacional reforzada. Esto, porque (i) a la fecha de terminación del vínculo contractual, la accionante presentaba múltiples afecciones de salud que dificultaron significativamente el desempeño de sus funciones como auxiliar administrativa en la ORIP, (ii) la SNR conocía de su condición de salud y (iii)

[207] Corte Constitucional, sentencia T-329 de 2025.
[208] Ibid. Ver también, sentencias T-263 de 2009, T-386 de 2020, T-195 de 2022 y T-201 de 2025.
[209] Expediente digital, archivo "SNR2025EE-254979-1.pdf"., pág. 3.

no existió una justificación objetiva y suficiente para dar por terminado el vínculo. Por el contrario, la terminación no contó con la autorización del inspector del trabajo y, además, se fundó exclusivamente en su condición de salud, lo que demuestra que fue claramente discriminatoria.

105. Con fundamento en estas consideraciones, la Sala Séptima revocará la sentencia del 9 de junio de 2025, en la que la Sala Civil-Familia del Tribunal de Popayán confirmó la decisión del Juzgado 001 Promiscuo de Familia de Santander de Quilichao que declaró improcedente la tutela por incumplimiento del requisito de subsidiariedad. En su lugar:

- Concederá el amparo del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada.
- Ordenará a la SNR que, en la medida de lo fáctica y jurídicamente posible, reintegre y renueve el contrato de prestación de servicios con la señora *María Paula*, en iguales o mejores condiciones que las que tenía en sus contratos anteriores, si ella así lo desea. Lo anterior, conforme a las recomendaciones médicas y ocupacionales emitidas por sus médicos tratantes. Ahora bien, la Sala reconoce que en el expediente obra una certificación expedida por el Ministerio de Salud, según la cual la accionante presenta una discapacidad con afectaciones del 80% en movilidad, del 75% en cuidado personal y actividades básicas, y del 50% en participación. La Sala aclara, sin embargo, que estas limitaciones, no excusan, *per se*, el cumplimiento de la orden de reintegro. Por el contrario, la Sala recuerda que, conforme a la jurisprudencia constitucional y ordinaria laboral, la SNR, como empleadora, tiene la obligación de (i) llevar a cabo los *ajustes razonables* que sean necesarios para que la accionante pueda desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo que venía ocupando o (ii) en su defecto, intentar vincular a la accionante en un cargo que sea compatible con su condición de salud. Únicamente si tras dicho estudio se concluye que la accionante no se encuentra en condiciones de desempeñar el cargo que venía ocupando ni ningún otro, la SNR podrá abstenerse de reintegrarla mediante acto administrativo motivado.
- Ordenará a la SNR (i) pagar los honorarios dejados de percibir (a) entre el momento en el que presentó la acción de tutela y esta decisión, y (b) los honorarios que se adeuden por la vigencia inicial del contrato[210]; y (ii) el pago de la sanción equivalente a 180 días por concepto de indemnización, a favor de *María Paula*, conforme con lo previsto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[211].

[210] En particular, la Sala ordenará a al SNR que, si no lo ha hecho, pague los honorarios correspondientes a la mitad del mes de mayo y al mes completo de octubre de 2024, los cuales, según la accionante, no fueron reconocidos.
[211] En la sentencia SU-049 de 2017 la Corte Constitucional señaló que la "violación a la [EOR] debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda". Este remedio, junto con el pago de los honorarios dejados percibir, han sido ordenados, entre otras, por las sentencias T-443 de 2017, T-227 de 2024, T-326 de 2024, y T-047 de 2025.

(ii) <u>Expediente T-11.362.946</u>. Acción de tutela interpuesta por *Claudia* en contra de la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá

(a) <u>Posiciones de las partes y problema jurídico</u>

106. *Posiciones de las partes*. De acuerdo con el escrito de tutela, el 9 de marzo de 2023, *Claudia* se vinculó a la SEDB en el cargo de auxiliar administrativa, mediante nombramiento en provisionalidad para ocupar una vacante temporal en la Dirección Local de Educación Santa Fe y La Candelaria[212]. La SEDB abrió la vacante temporal porque la titular del cargo, *Regina*, había sido nombrada en periodo de prueba, en un cargo de mayor grado en un colegio distrital. A partir de noviembre de 2023, la señora *Claudia* presentó dolores y lesiones en un seno, lo que la llevó a someterse a varios tratamientos de drenaje y a un procedimiento quirúrgico. En enero de 2024, el médico tratante le diagnosticó mastitis granulomatosa crónica, enfermedad que le causó múltiples incapacidades durante la vigencia del contrato.

107. El 16 de mayo de 2025, la señora *Claudia* presentó un derecho de petición en el que solicitó a la SEDB su inclusión en (i) la lista de protección laboral prevista en el parágrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (mod. D. 498/2020); y (ii) el listado de personas protegibles por enfermedad catastrófica según la Circular 13 de 2024 de la SEDB. Además, pidió (iii) el amparo de su estabilidad laboral reforzada por razones de salud y su condición de madre cabeza de familia[213]. Para respaldar su petición, anexó certificados de incapacidad, de atención médica y de diagnósticos, entre otros[214]. El mismo día, mediante Resolución No. 1567 del 16 de mayo de 2025[215], la SEDB declaró la terminación de la vacancia temporal del cargo de auxiliar administrativo en la Dirección Local de Educación Santa Fe y La Candelaria y dispuso el reintegro de la servidora *Regina* a partir del 20 de mayo de 2025. Esta resolución fue notificada a la accionante el 19 de mayo de 2025.

108. La señora *Claudia* sostuvo que la SEDB vulneró sus derechos fundamentales al no responder oportunamente a la petición que presentó el 16 de mayo de 2025[216]. Asimismo, señaló que la SEDB la desvinculó sin consideración de su condición de salud, lo cual contraría la jurisprudencia constitucional.

109. La SEDB, por su parte, reconoció que la accionante padecía "enfermedades catastróficas"[217]. Sin embargo, sostuvo que no estaba obligada a solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para su desvinculación,

[212] Expediente digital, referencia T-11.362.946, archivo "002DemandaTutela20250164J102Pmcb.pdf".
[213] Expediente digital, archivo "002DemandaTutela20250164J102Pmcb.pdf., págs. 7 a 9.
[214] Ibid., págs. 10 a 15.
[215] "Por la cual se declara la terminación de la vacancia temporal del cargo auxiliar administrativo código 407, grado 05 de la planta global ubicado en la Dirección Local de Educación 03 - 17 – Santa Fé y La Candelaria desempeñado por [*Regina*]".
[216] Expediente digital, archivo "002DemandaTutela20250164J102Pmcb.pdf"., pág. 5.
[217] Expediente digital, archivo "RtaTutelaSecretariaEducacionTutela20250164J102Pmcbt.pdf"., pág. 13.

porque los servidores nombrados en provisionalidad en vacantes temporales no son titulares de estabilidad laboral reforzada[218]. Por otro lado, señaló que su desvinculación del cargo estuvo fundada en una causa objetiva: mediante la Resolución 1567 del 16 de mayo de 2025, la SEDB reintegró a la titular del cargo, la señora *Regina*. Por último, señaló que no era posible incluirla en la lista de protección de estabilidad laboral *reforzada* porque ocupaba una vacante temporal y no definitiva.

110. *Problema jurídico*. La Sala debe resolver el siguiente problema jurídico:

> ¿La Secretaría de Educación Distrital de Bogotá vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral y a la igualdad[219] de la señora *Claudia* al desvincularla del cargo que ocupaba en provisionalidad como auxiliar administrativa, pese a que había sido diagnosticada con mastitis granulomatosa crónica, carcinoma papilar de tiroides e hipotiroidismo?

111. La Sala reconoce que, en la acción de tutela, la señora *Claudia* no solicitó de forma *explícita* el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral. No obstante, la Sala considera que, en ejercicio de las facultades *extra* y *ultra petita* debe examinar si la accionada vulneró este derecho. La Corte Constitucional[220] ha reiterado que el juez de tutela está habilitado para emitir fallos *extra* y *ultra petita*. Esto implica que, a diferencia del juez ordinario, su competencia no está limitada a (i) las situaciones de hecho relatadas en la demanda[221]; (ii) las pretensiones del actor[222], ni (iii) los derechos invocados por este[223]. Según la jurisprudencia constitucional, el juez de tutela debe ejercer sus facultades oficiosas[224] con el objeto de establecer los hechos relevantes y, en caso de no tenerlos claros, indagar por ellos, adoptar las medidas idóneas para el restablecimiento del ejercicio de las garantías *iusfundamentales* y "resguardar todos los derechos que advierta comprometidos en determinada situación"[225]. Por esta razón, puede conceder el amparo a partir de situaciones o derechos no alegados y "más allá de las pretensiones de las partes"[226].

112. En este caso, la Sala encuentra procedente pronunciarse sobre la presunta vulneración del derecho a la estabilidad laboral. Esto es así, porque la petición que presentó el 16 de mayo de 2025 tenía por objeto el amparo de

---

[218] Expediente digital, archivo "RESPUESTA AUTO PRUEBAS CORTE CONSTITUCIONAL (T-11.296.049, T-11.308.086 Y T-11.362.946) 2025-00164 CLAUDIA.pdf".
[219] La Sala advierte que la accionante también alegó la vulneración de sus derechos de petición y debido proceso por la falta de respuesta de la SEDB a la solicitud presentada. No obstante, la Sala recuerda que, frente al derecho de petición, operó la carencia actual de objeto por hecho superado, por lo que no emitirá ningún pronunciamiento de fondo. Por otro lado, la Sala no abordará la presunta vulneración del derecho al debido proceso, porque, en principio, los hechos no demuestran, si quiera *prima facie*, una afectación independiente y autónoma de este derecho.
[220] Corte Constitucional, sentencia SU-543 de 2023.
[221] Corte Constitucional, sentencia T-553 de 2008.
[222] Corte Constitucional, sentencia T-310 de 1995.
[223] Corte Constitucional, sentencia T-001 de 2022.
[224] Corte Constitucional, sentencia T-368 de 2017.
[225] Corte Constitucional, sentencia SU-195 de 2012.
[226] Corte Constitucional, sentencia T-338 de 2019.

este derecho. En efecto, mediante esta petición la accionante solicitó: (i) su inclusión en la lista de protección laboral, (ii) su incorporación en el listado de personas protegibles por enfermedad catastrófica y (iii) el reconocimiento de estabilidad laboral por razones de salud y por su presunta condición de madre cabeza de familia.

(b) Análisis de la Sala

113. A título preliminar, la Sala advierte que la señora *Claudia* es titular de estabilidad laboral *relativa* —no reforzada—. Esto es así, porque conforme a la Resolución 0394 del 07 de febrero de 2023, fue nombrada en provisionalidad en una vacante temporal:

> "**ARTÍCULO PRIMERO**: Nombrar en provisionalidad a la persona que se relaciona a continuación hasta la finalización de la situación administrativa del titular que dio origen a la vacante temporal o hasta cuando la Administración considere pertinente terminarlo mediante acto administrativo debidamente motivado en el siguiente empleo:

NOMBRE	CÉDULA	CARGO	CÓDIGO Y GRADO	DEPENDENCIA
[*CLAUDIA*]	1023950842	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-05	DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN 03-17-SANTA FE Y LA CANDELARIA"

114. La Sala reitera que conforme a la jurisprudencia constitucional reiterada y uniforme, los servidores públicos que ocupan cargos de carrera en *provisionalidad* y se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud son titulares de estabilidad laboral "relativa o intermedia"[227] —no reforzada—. La estabilidad laboral relativa se concreta en dos garantías que los protegen frente a actos de desvinculación arbitrarios: (i) la garantía de legalidad y legitimidad del retiro[228] y (ii) la garantía de debido proceso y motivación suficiente. A diferencia de lo que ocurre con la estabilidad laboral *reforzada*, en estos casos el nominador no está obligado a solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador.

115. Con todo, la Corte Constitucional ha reconocido que las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud que ocupan cargos en provisionalidad son sujetos de especial protección constitucional. Esto las hace titulares de un trato "preferencial" o "preferente" frente a la desvinculación[229]. Este "trato preferente" se concreta en dos deberes constitucionales de acción afirmativa a cargo del nominador[230]: (i) asegurar que las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud que ocupan cargos en provisionalidad sean los últimos en ser desvinculados y (ii) en la medida de lo fáctica y jurídicamente posible, vincular al sujeto nuevamente en forma provisional en "cargos vacantes de la misma jerarquía o

[227] Corte Constitucional, sentencias T-373 de 2017 y T-096 de 2018. Ver también, sentencias T-064 de 2025, T-318 de 2025, T-024 de 2025, T-421 de 2024, T-313 de 2024, T-052 de 2023, T-405 de 2022 y SU-917 de 2010, entre muchas otras.
[228] Corte Constitucional, sentencias T-405 de 2022 y T-424 de 2024.
[229] Corte Constitucional, sentencia T-405 de 2022.
[230] Corte Constitucional, sentencias SU-446 de 2011, SU-691 de 2017, T-096 de 2018 y T-469 de 2019, entre otras.

equivalencia de los que venían ocupando"[231]. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, los deberes de acción afirmativa deben cumplirse *antes* de la desvinculación[232] y su incumplimiento vulnera el derecho a la estabilidad laboral relativa, así como el principio de igualdad.

116. Con fundamento en estas reglas de decisión, la Sala considera que la SEDB vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral relativa y a la igualdad de la señora *Claudia*. Esto es así por las siguientes tres razones:

117. Primero. La accionante es titular de estabilidad laboral *relativa* en atención a que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por motivos de salud[233]. En efecto, la Sala advierte que las pruebas que constan en el expediente demuestran que, durante su vinculación a la SEDB, la accionante fue diagnosticada con cáncer de tiroides, hipotiroidismo y mastitis granulomatosa. Estas patologías exigieron cirugías, múltiples procedimientos médicos y, además, generaron varias incapacidades. En efecto, la Sala pudo constatar que, desde el 9 de marzo de 2023 –fecha de inicio de la vinculación con la SEDB–, la accionante acumuló cinco incapacidades de 2 y 3 días en promedio, así como tres incapacidades adicionales más largas de 15, 21 y 8 días, respectivamente[234]. Por lo demás, la Sala advierte que este punto fue aceptado por la SEDB. En efecto, en respuesta al auto de prueba, la entidad anexó un soporte en el que la Dirección de Talento Humano de la SEDB indicó que los diagnósticos de la accionante correspondían a "enfermedades catastróficas, condición que, en principio, podría configurar la necesidad de aplicar medidas de protección reforzada"[235].

118. Segundo. La Sala considera que, contrario a lo que sostiene la SEDB, las pruebas que reposan en el expediente evidencian que la accionada conocía la condición de salud de la señora *Claudia antes* de su desvinculación.

119. La SEDB aseguró que no conocía del estado de la salud de la accionante antes de la fecha de desvinculación porque (i) fue el mismo 16 de mayo de 2025[236] que la accionante radicó el escrito en el que solicitó ser incluida en el "listado de servidores públicos nombrados en provisionalidad, incursos dentro

---

[231] Ibid.
[232] Corte Constitucional, sentencias SU-446 de 2011, C-640 de 2012, T-156 de 2014, T-326 de 2014 y T-373 de 2017, T-096 de 2018 y T-424 de 2024.
[233] La Sala advierte que la accionante afirmó ser madre cabeza de familia. Sin embargo, a partir del acervo probatorio se establece que su núcleo familiar está integrado por su esposo y sus dos hijas. En respuesta al auto de pruebas, la accionante indicó que su esposo —padre de las menores de edad— también "se quedó sin trabajo". Pese a ello, la Sala concluye que el cónyuge no se ausentó del hogar ni se desvinculó de sus deberes parentales. Su desempleo actual no equivale a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental que permita acreditar la condición de madre cabeza de familia de la accionante.
[234] Esta información fue verificada a partir de la remisión efectuada por el Juzgado 40 Civil Municipal de Oralidad de Bogotá, en cumplimiento de los autos de pruebas del 3 de octubre y 4 de noviembre de 2025, en los que se le solicitó enviar link de acceso al expediente de la *"Tutela posterior"* interpuesta por la accionante contra la SEDB. En ese proceso posterior, la EPS SURA contestó la tutela y, entre los anexos de su respuesta, remitió el historial de incapacidades de la accionante, información que dicha EPS no aportó al expediente *sub examine*, pese a haberse requerido.
[235] Expediente digital, archivo "RtaTutelaSecretariaEducacionTutela20250164J102Pmcbt.pdf". pág. 13.
[236] Esta fue la fecha de la Resolución 1567 de la SEDB en la que reintegró a la servidora *Regina*, al cargo que la accionante desempeñaba en provisionalidad.

de las situaciones susceptibles de protección por enfermedad catastrófica […] contempladas en la Circular No. 13 del 19 de junio de 2024"[237]; (ii) "previo a la presentación de esta solicitud no se contaba con reporte de condición de salud de su parte"[238]; y (iii) en el examen de retiro realizado el 20 de mayo de 2025, "no se evidencia reporte de enfermedad laboral ni secuelas funcionales"[239]. Por lo demás, aseguró que en la "evaluación médico-ocupacional de ingreso realizada el 9 de marzo de 2023, […] no se menciona condición de salud en particular ni […] restricciones para el ejercicio del cargo"[240].

120. En criterio de la Sala, sin embargo, existen indicios que evidencian que la SEDB conocía de la condición de salud de la accionante con anterioridad al escrito del 16 de mayo de 2025. La Corte Constitucional ha reiterado que uno de los indicios o criterios que permiten presumir el conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador consiste en que durante la relación contractual el trabajador haya debido "ausentarse por citas médicas" o haya presentado "incapacidades médica durante días antes del despido"[241]. Pues bien, en criterio de la Sala, esto es justamente lo que ocurre en este caso. La accionante registró múltiples incapacidades –ocho en total– mientras estuvo vinculada a la SEDB, algunas de las cuales tuvieron lugar en fechas cercanas a su desvinculación[242]. Así lo demuestra la historia clínica que fue aportada en respuesta a los autos de prueba:

DETALLE DE INCAPACIDADES

Número Incapacidad	Fecha Inicio	Fecha Término	Origen	Código Diagnóstico	Duración	Clasificación	Valor Pagado	IBC
0 - 21466501	26/04/2017	26/04/2017	ENFERMEDAD GENERAL	R104	1	INICIAL	0	0
0 - 21844785	24/07/2017	24/07/2017	ENFERMEDAD GENERAL	A09X	1	INICIAL	0	0
0 - 21975516	08/08/2017	14/08/2017	ENFERMEDAD GENERAL	F430	7	INICIAL	0	738,000
0 - 22749884	18/01/2018	21/01/2018	ENFERMEDAD GENERAL	O210	4	INICIAL	0	738,000
0 - 23392028	14/06/2018	16/06/2018	ENFERMEDAD GENERAL	J00X	3	INICIAL	26,041	781,242
0 - 23443348	29/06/2018	06/07/2018	ENFERMEDAD GENERAL	O470	8	PRORROGA	208,331	781,242
0 - 23515445	14/07/2018	23/07/2018	ENFERMEDAD GENERAL	O470	10	PRORROGA	260,414	781,242
0 - 23672422	28/07/2018	30/07/2018	ENFERMEDAD GENERAL	R51X	3	INICIAL	26,041	781,243
0 - 23676325	09/08/2018	12/08/2018	ENFERMEDAD GENERAL	O470	4	PRORROGA	104,166	781,243
0 - 35941972	27/07/2023	27/07/2023	ENFERMEDAD GENERAL	K291	1	INICIAL	0	0
0 - 36084697	16/08/2023	17/08/2023	ENFERMEDAD GENERAL	B349	2	INICIAL	0	0
0 - 36846554	21/11/2023	04/12/2023	ENFERMEDAD GENERAL	N648	14	INICIAL	0	1,919,778
0 - 37191312	02/01/2024	31/01/2024	ENFERMEDAD GENERAL	N649	30	PRORROGA	0	1,919,778
0 - 37387637	02/02/2024	06/02/2024	ENFERMEDAD GENERAL	D71X	5	INICIAL	0	1,663,808
0 - 37958714	17/04/2024	19/04/2024	ENFERMEDAD GENERAL	N648	3	INICIAL	46,336	2,085,102

DETALLE DE INCAPACIDADES

Número Incapacidad	Fecha Inicio	Fecha Término	Origen	Código Diagnóstico	Duración	Clasificación	Valor Pagado	IBC
0 - 37942175	22/04/2024	24/04/2024	ENFERMEDAD GENERAL	N609	3	INICIAL	46,336	2,085,102
0 - 38856164	15/08/2024	29/08/2024	ENFERMEDAD GENERAL	C73X	15	INICIAL	616,056	2,132,490
0 - 39200935	03/10/2024	04/10/2024	ENFERMEDAD GENERAL	G431	2	INICIAL	0	0
0 - 39995306	20/01/2025	22/01/2025	ENFERMEDAD GENERAL	K010	3	INICIAL	0	2,132,490
0 - 40024820	23/01/2025	24/01/2025	ENFERMEDAD GENERAL	N648	2	INICIAL	0	0
0 - 40141607	05/02/2025	25/02/2025	ENFERMEDAD GENERAL	N648	21	PRORROGA	0	2,132,490
0 - 40338825	04/03/2025	11/03/2025	ENFERMEDAD GENERAL	C73X	8	INICIAL	455,929	3,419,448

[237] Expediente digital, archivo "anexo 1.pdf"., pág. 2.
[238] Expediente digital, archivo "RtaTutelaSecretariaEducacionTutela20250164J102Pmcbt.pdf.
[239] Ibid.
[240] Expediente digital, archivo "RtaTutelaSecretariaEducacionTutela20250164J102Pmcbt.pdf". pág. 19.
[241] Corte Constitucional, sentencia SU-213 de 2024.
[242] Expediente digital, respuesta a OFICIO OPT-A-736-2025 - AUTO DE PRUEBAS 04-Nov-2025, archivo "007RespuestaEpsSura.pdf"., pág. 12.

121. En criterio de la Sala, la frecuencia y duración de las incapacidades, así como su proximidad temporal a la fecha de desvinculación, permiten concluir que la condición de salud de la accionante debió haber sido conocida por la SEDB.

122. Tercero. La Sala reconoce que la SEDB no debía solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular a la señora *Claudia*. Esto es así porque se reitera, la accionante no era titular de estabilidad laboral *reforzada*, dado que ocupaba un cargo en provisionalidad. Asimismo, la Sala reconoce que la SEDB estaba obligada a nombrar a la señora *Regina*, dado que era la titular del cargo por los derechos de carrera. En tales términos, la Sala estima que el acto de desvinculación respetó las garantías de (i) legalidad y (ii) motivación suficiente.

123. No obstante, la Sala considera que la SEDB violó los derechos a la estabilidad laboral relativa e igualdad de la accionante porque no le confirió el "trato preferente" del que era titular. Esto, porque pese a que la accionante se encontraba en situación de debilidad manifiesta por su delicada condición de salud, la SEDB no cumplió los deberes de acción afirmativa que le correspondían, conforme a la jurisprudencia constitucional. En efecto, la accionada (i) no incluyó a la accionante en la lista de protección laboral con el propósito de que no fuera desvinculada de forma inmediata y (ii) tampoco demostró haber intentado, en la medida de lo fáctica y jurídicamente posible, vincular nuevamente a la accionante en forma provisional en algún cargo vacante de la misma jerarquía o equivalencia del que venía ocupando.

124. Ahora bien, la Sala advierte que la SEDB sostuvo que no incluyó a la señora *Claudia* en la lista de protección laboral de la entidad y no le confirió un trato preferente porque ocupaba una vacante temporal —no definitiva—. La SEDB explicó que la Circular 13 de 2024 regula medidas de protección dirigidas a servidores vinculados mediante nombramiento provisional en vacante definitiva, por lo que no cobija a quienes ocupan vacantes temporales. Señaló que la accionante fue nombrada en un cargo de carácter temporal –en vacancia temporal de su titular–, y que estas vacantes no contemplan ninguna expectativa de permanencia en el tiempo.

125. La SEDB también indicó que las medidas de protección previstas en los parágrafos 2 y 3 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 existen "en razón de los trabajadores desplazados de los empleos ofertados y cubiertos mediante lista de elegibles", por lo que "aplican únicamente para los funcionarios provisionales ubicados en vacantes definitivas". En este sentido, concluyó que la única medida exigible en vacancias temporales es "ser desvinculados mediante acto debidamente motivado", lo cual se cumplió mediante la Resolución 1567 del 16 de mayo de 2025.

126. La Sala no comparte esta argumentación. El derecho al trato preferente del que son titulares los funcionarios que ocupan cargos en provisionalidad que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud

aplica con independencia de la naturaleza de la vacante —definitiva o temporal—. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la titularidad de estas garantías de trato preferente y de acción afirmativa se deriva de su condición de salud y debilidad manifiesta, no del tipo de vinculación en provisionalidad. En este sentido, si el servidor en provisionalidad se encuentra en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, tiene derecho a un trato preferencial al momento de su desvinculación, incluso cuando la cesación de la vacancia se produce por la finalización del encargo del funcionario de carrera que retorna al cargo del cual es titular[243]. En este caso, sin embargo, la SEDB no otorgó dicho trato preferencial y se limitó a informar a la accionante, mediante correo electrónico del 19 de mayo de 2025, que en virtud de la finalización del encargo de la titular del cargo, su vinculación terminaría el 20 de mayo de 2025 y que debía comunicarse con un funcionario de la entidad para practicarse un examen médico de retiro. Esto, naturalmente, vulneró su derecho a la estabilidad laboral relativa, así como el derecho a la igualdad.

127. **Conclusión y remedios**. Con fundamento en estas consideraciones, la Sala concluye que la SEDB vulneró los derechos fundamentales de *Claudia* a la estabilidad laboral relativa y a la igualdad. Por esta razón, la Sala amparará estos derechos fundamentales y ordenará a la SEDB que, en el término de quince (15) días a partir de la notificación de esta decisión y en la medida de lo fáctica y jurídicamente posible, la vincule nuevamente en un cargo vacante en provisionalidad de la misma jerarquía del que ocupaba antes de su desvinculación[244]. En caso de que esto no sea posible, la SEDB deberá exponer de forma clara y detallada, mediante resolución motivada, las razones que impiden vincularla nuevamente. Asimismo, la Sala conminará a la SEDB a que, en lo sucesivo, se abstenga de incurrir en conductas como la que motivó la presente tutela y que, en adelante, cumpla con los deberes de acción afirmativa al momento de desvincular a sujetos de especial protección constitucional que ocupan cargos en provisionalidad[245].

(iii) Expediente T-11.308.086. Acción de tutela interpuesta por *Sandra* en contra del Colegio Eucarístico Villa Guadalupe de Bogotá

(a) Posiciones de las partes y problema jurídico

128. *Posiciones de las partes*. De acuerdo con la acción de tutela, desde el año 2020 la señora *Sandra* ha estado vinculada al Colegio Eucarístico Villa Guadalupe de Bogotá como profesora de español, mediante la suscripción de contratos sucesivos a término fijo. Conforme al artículo 101 del Código

[243] Al respecto, pueden consultarse, entre otras, las sentencias T-373 de 2017 y T-054 de 2005 de la Corte Constitucional.
[244] Esta Corte ha adoptado remedios de esta naturaleza en casos similares. Al respecto, pueden consultarse, entre otras, las sentencias SU-049 de 2017, T-373 de 2017, T-464 de 2019, T-061 de 2025 y T-064 de 2025. La Sala aclara que la accionante solo podría ser eventualmente vinculada en un cargo en provisionalidad y no en un cargo de carrera. Esto, porque no tiene derechos de carrera.
[245] La Corte Constitucional adoptó este remedio en la sentencia T-061 de 2025.

Sustantivo el Trabajo[246] y órdenes de jueces de tutela, estos contratos han tenido la vigencia del año escolar.

Contrato 1 (2020)	El 20 de enero de 2020, el Colegio contrató a la señora *Sandra* para el año escolar 2020 como profesora de lengua castellana. En octubre de 2020, le diagnosticaron cáncer y la operaron. A pesar de esa situación de salud, el Colegio decidió no renovar el contrato para el año escolar 2021.
Contrato 2 (2021)	La accionante interpuso acción de tutela en contra del Colegio en la que señaló que la decisión de no renovar el contrato fue discriminatoria. El 25 de enero de 2021, el Juzgado 45 Civil Municipal de Bogotá, ordenó al Colegio reintegrar a la accionante y renovar el contrato para el año escolar 2021.
Contrato 3 (2022)	En enero de 2022, el Colegio renovó el contrato de la accionante, pero le asignó labores en la biblioteca, no de docencia. Por esta razón, la accionante interpuso acción de acoso laboral por menosprecio en contra del colegio. El 30 de noviembre de 2023, el Juzgado 14 Laboral del Circuito declaró configurada la conducta de acoso laboral en la modalidad de inequidad por la asignación de funciones a menosprecio del trabajador. En consecuencia, le ordenó "no continuar ejerciendo actos que constituyan conductas de acoso laboral [y] "abstenerse de realizar actos que se puedan considerar como represalias en contra de la trabajadora por lo aquí resuelto". El 31 de enero de 2024, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá confirmó la decisión.
Contrato 4 (2023)	El Colegio renovó el contrato para el año escolar 2023.
Contrato 5 (2024)	El 22 de enero de 2024, el Colegio notificó a la señora *Sandra* que no renovaría el contrato para el año escolar 2024. La accionante interpuso una acción de tutela contra el Colegio, en la que alegó que la terminación del contrato fue discriminatoria. El 14 de febrero de 2024, el Juzgado 23 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá amparó el derecho fundamental a la estabilidad reforzada de la accionante y, en consecuencia, ordenó al Colegio que renovara el contrato para el año escolar 2024. En consecuencia, el 21 de febrero de 2024, el Colegio renovó el contrato. Sin embargo, decidió relevarla de toda función hasta el 6 de diciembre de 2024, fecha de cierre del año escolar.
Contrato 6 (2025)	El 18 de diciembre de 2024, el Colegio informó a la señora Sandra que no renovaría el contrato para el año académico 2025.

Tabla 17

129. La accionante sostuvo que la decisión del Colegio de no renovar su contrato laboral para el año académico 2025 vulneró sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la dignidad humana, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la seguridad social y al trabajo. Esto, porque (i) era titular de ELR por razones de salud, en atención a su diagnóstico oncológico y a su calidad de madre cabeza de familia[247], (ii) desde octubre de 2020, el Colegio conocía su diagnóstico, las cirugías practicadas y los controles en curso y (iii) a pesar de lo anterior, decidió no renovar el contrato para el año 2025 y desafiliarla del SGSSS, sin autorización del Ministerio del Trabajo.

130. El Colegio, por su parte, sostuvo que no vulneró los derechos fundamentales de la accionante. En su criterio, la accionante no era titular de ELR porque sus patologías oncológicas habían evolucionado y, a la fecha de terminación del contrato, no le impedían desempeñar sus labores de manera

[246] Código Sustantivo del Trabajo. "ARTICULO 101. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación ~~por tiempo menor~~".

[247] La Sala advierte que la accionante afirmó ser madre cabeza de familia. Sin embargo, a partir del acervo probatorio se establece que su núcleo familiar está integrado por ella y "la menor de sus hijas". Esto no quiere decir que tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores de edad. En respuesta al auto de pruebas, la accionante indicó que su hija menor tiene 23 años y que, recientemente, empezó a trabajar en un *call-center* para ayudar a sufragar los gastos del hogar. Por tanto, para la Sala no se acreditan los presupuestos para que ostente dicha calidad. Sobre este concepto y sus presupuestos de configuración pueden consultarse, por ejemplo, las sentencias T-509 de 2019 y T-094 de 2023.

significativa. Al respecto, resaltó que los últimos diagnósticos de la accionante corresponden a una "contusión de la muñeca y mano" en noviembre de 2023 y "lumbago no especificado" en septiembre de 2024. Por lo demás, sostuvo que la desvinculación no fue discriminatoria. Por el contrario, se produjo por la finalización del término del contrato al cierre del periodo académico 2024.

131. *Problema jurídico*. La Sala debe resolver el siguiente problema jurídico:

> ¿El Colegio Villa Guadalupe de Bogotá vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada[248] de la señora *Sandra* al no haber renovado el contrato laboral para el periodo 2025, con fundamento en el vencimiento del plazo pactado?

(b) Análisis de la Sala

132. La Sala considera que el Colegio Villa Guadalupe de Bogotá no vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora *Sandra*. Esto es así, porque la accionante (i) no era titular de ELR al momento de la terminación del contrato de 2024 y (ii) la terminación del contrato obedeció a una causal legal: el vencimiento del plazo pactado.

133. La Sala reitera que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, son titulares de ELR por razones de salud las personas que demuestren que, a la fecha de terminación del contrato, tenían una condición de salud que afectaba de forma significativa el desempeño de sus labores. Esta condición de salud les confiere las garantías del fuero de salud. En contraste, si no se demuestra que la condición de salud afectaba *significativamente* el desarrollo de las labores, no se activa la protección constitucional. Como se expuso, la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia han señalado que el examen de la gravedad de la condición de salud, así como del impacto más o menos significativo que esta causa en el desempeño de las labores del trabajador, es contextual y funcional. Esto implica que el juez debe analizar este punto caso a caso, conforme a la evidencia médica y a los criterios desarrollados por la jurisprudencia constitucional y laboral ordinaria. De estos criterios, la Sala resalta los siguientes, que son relevantes para resolver el caso:

- La Corte Constitucional ha señalado que puede inferirse que la afectación de salud es *significativa* si se evidencia que: (a) el trabajador cuenta con recomendaciones médicas al momento del despido, presentó incapacidad médica días antes del despido o tiene una vigente al momento de la terminación del contrato; (b) el empleado "presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento

[248] La Sala reconoce que la accionante también alegó la vulneración de sus derechos a la vida, la salud, la dignidad humana, el mínimo vital y móvil, el debido proceso y la seguridad social. No obstante, en ejercicio de su facultad de fijación del litigio, la Sala limitará el análisis de la presunta violación del derecho a la ELR. Esto, porque los hechos dan cuenta de una vulneración principalmente de ese derecho. La Sala resalta que, en casos similares, la Corte ha delimitado el objeto del litigio de la misma forma. Al respecto, puede consultarse, entre otras, las sentencias T-209 de 2019, T-500 de 2020, T-343 de 2023, T-561 de 2023 y T-120 de 2024.

médico"[249]; o (c) el trabajador cuenta con el diagnóstico de una enfermedad "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"[250]. En contraste, ha dicho la Corte, se presume que el trabajador no es titular de ELR si: (a) no ha sido incapacitado en periodos recientes a la terminación del contrato y "solo deba asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto"[251]; o (b) "no se demuestra la relación entre el despido y las afectaciones en salud, y la PCL es de un 0%"[252].

- La Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia han reiterado que la ELR por razones de salud no es un derecho indefinido a permanecer en el empleo[253]. La situación de discapacidad o la condición de salud, según corresponda, "debe evaluarse funcional y contextualmente, teniendo en cuenta su carácter evolutivo y cambiante"[254]. En este sentido, si la deficiencia o condición de salud que afectaba significativamente el desempeño de las labores desaparece, "cesa también el amparo derivado de la estabilidad laboral reforzada"[255].

134. La Sala considera que, conforme a estos criterios, es posible concluir que, para la fecha de terminación del contrato, la señora *Sandra* no era titular de ELR. Esto es así, debido a que su condición de salud no afectaba significativamente el desempeño de sus labores como docente. La Sala reconoce que, en octubre de 2020, la accionante fue diagnosticada con un "tumor maligno del exocérvix"[256] lo que requirió una cirugía de histerectomía total abdominal y salpingectomía bilateral, que generó un largo periodo de incapacidad[257]. Asimismo, la accionante continuó su tratamiento durante el año 2022 y el primer semestre de 2023. Justamente por esta razón, en procesos de amparo anteriores, los jueces de tutela consideraron que (i) la accionante era titular de estabilidad laboral reforzada y (ii) en consecuencia, las decisiones del Colegio de no renovar su contrato laboral para los periodos 2021, 2022, 2023 y 2024, se consideraron discriminatorias, dado que se llevaron a cabo sin autorización del inspector del trabajo.

---

[249] Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022.
[250] Ibid.
[251] Corte Constitucional, sentencia SU-213 de 2024.
[252] Corte Constitucional, sentencias SU-269 de 2023, T-231 de 2024 y T-311 de 2025.
[253] Corte Constitucional, sentencias T-434 de 2008, T-521 de 2016, T-586 de 2019, SU-396 de 2024 y T-329 de 2025.
[254] Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia SL1749-2025, del 3 de julio de 2025. Ver también, sentencia SL1360-2018.
[255] Ibid. Ver también la sentencia T-020 de 2021. En esta providencia, la Corte Constitucional determinó que "no operó la garantía de [ELR] porque la falta de renovación del contrato no obedeció a una actuación discriminatoria y se sustentó en una causal objetiva". Esto, entre otras razones, porque "cuando finalizó el contrato […] la condición de salud del trabajador no dificultaba el normal desempeño de sus funciones, pues: (i) no estaba incapacitado en ese momento; y (ii) ni el examen médico de egreso ni la historia clínica indicaban que aún padeciera las enfermedades" y porque aunque "la empresa conoció los padecimientos del actor y acogió las recomendaciones laborales. Aquéllas habían perdido vigencia al momento de terminar el vínculo".
[256] Expediente digital, carpeta T-11.308.086, archivo "02Demanda.pdf"., pág. 1.
[257] Ibid.

135. No obstante lo anterior, la Sala considera que la decisión de no renovar el contrato para el periodo 2025 amerita un análisis distinto. Esto es así, porque las pruebas que reposan en el expediente evidencian que la condición de salud de la accionante y, en concreto, su diagnóstico oncológico, evolucionó positivamente por lo menos desde el año 2023. Al respecto, la Sala resalta que las pruebas que reposan en el expediente evidencian que, desde el segundo semestre del año 2023, la accionante no ha requerido tratamiento ni ha sido incapacitada por este diagnóstico:

- La historia clínica de la accionante que reposa en el expediente evidencia que durante el año 2024 las afectaciones de salud de la accionante se limitaron a (i) un diagnóstico de apnea del sueño[258], y (ii) un procedimiento quirúrgico ambulatorio de "artroscopia de muñeca", llevado a cabo el 23 de octubre de 2024[259]. Por otro lado, la accionante asistió a citas de "control o seguimiento por fisioterapia"[260]. No obstante, en el expediente no hay prueba de que la accionante haya sido tratada por su diagnóstico oncológico durante el año 2024[261].
- En el escrito de tutela, la señora *Sandra* no demostró que su condición de salud hubiera afectado el desempeño de sus labores durante el año 2024. Por el contrario, se limitó a señalar que fue diagnosticada con cáncer de cérvix en el año 2020. Por otro lado, sostuvo que padece apnea del sueño severa, afectación emocional bajo manejo psiquiátrico, dolor crónico y debe asistir a citas de control por fisioterapia. Sin embargo, no explicó las razones por las cuales, para el año de 2024, estos padecimientos afectaban de forma significativa el desempeño de sus funciones. Por lo demás, este punto no está probado en el expediente.
- Por último, la Sala advierte que la accionante no presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo ni certificado que acreditara algún porcentaje de PCL.

136. En criterio de la Sala, el análisis conjunto de estos elementos de prueba conduce a concluir que, para la fecha de terminación del contrato de 2024, la accionante no era titular de ELR por razones de salud. Esto se debe a que su condición de salud no afectaba el desempeño de sus funciones de forma significativa. Además, la Sala advierte que, en cualquier caso, no se demostró la relación entre el despido y las afectaciones de salud. En tales términos, contrario a lo que sostiene la accionante, la terminación o decisión de no renovación no estaba cobijada por las garantías del fuero de salud. Esto

[258] Expediente digital, archivo "02.1.Pruebas.pdf"., pág. 104
[259] Ibid., pág. 128.
[260] Ibid., pág. 157.
[261] La Sala reconoce que, conforme a estudios médicos y la sentencia T-421 de 2024, los pacientes que padecen cáncer tienen periodos de *remisión*. La remisión "es un periodo de tiempo en el que el cáncer está respondiendo al tratamiento o está controlado. Algunas personas consideran que la remisión significa que la persona se ha curado del cáncer, pero puede que ese no sea el caso". En tales términos, la Sala advierte y reconoce que es posible que la accionante no se haya curado del cáncer y se encuentre en un periodo de remisión. Sin embargo, esto no implica que sea titular de ELR. Esto, porque de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la titularidad de ELR no depende del padecimiento de salud *per se*, sino del impacto que la enfermedad o condición de salud tenga en el ejercicio de las funciones en un periodo de tiempo determinado. En tales términos, en ausencia de prueba de tal impacto, el solo antecedente de cáncer no es suficiente para concluir la titularidad de ELR.

implica que (i) el Colegio no estaba obligado a solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincularla y (ii) el cumplimiento del plazo del contrato era una causa legal y suficiente para la terminación del contrato.

137. En relación con este último punto, la Sala precisa que, en aquellos casos en los que el trabajador no es titular de ELR por razones de salud, el vencimiento del plazo es una causa *legal* suficiente de terminación del contrato de trabajo. A diferencia de lo que ocurre cuando el empleador decide no renovar el contrato de personas titulares de ELR, si el trabajador no está amparado por esta protección, no es necesario demostrar la existencia de una "causa objetiva". En este sentido, el empleador puede invocar el cumplimiento del plazo, sin que sea exigible demostrar que (i) no subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral o (ii) el trabajador no cumplía adecuadamente sus funciones[262]. En criterio de la Sala, esta conclusión se deriva de las siguientes tres premisas normativas y jurisprudenciales:

138. Primero. El literal C del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo dispone de forma expresa que el vencimiento del plazo es una causa *legal* de terminación del contrato de trabajo.

139. Segundo. No existe ninguna prohibición constitucional ni legal que impida que los colegios privados suscriban contratos con los profesores docentes con un plazo que esté atado a la duración del año escolar. Por el contrario, el legislador dispuso expresamente que, por regla general, estos contratos tendrán la vigencia del año escolar. Al respecto, el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo prevé que "[e]l contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar (…)".

140. Tercero. En jurisprudencia reciente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido de forma clara y precisa que es legalmente admisible que los contratos de personas que no son titulares de ELR se terminen por vencimiento del plazo. En estos casos, no es necesario invocar una causa objetiva distinta o adicional:

> Es cierto que, acorde con el actual criterio de la Corte, plasmado en la sentencia SL2586-2020, se indicó que, si bien en los contratos de trabajo a término fijo la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo, sólo se tendrá como causal objetiva, si se demuestra la extinción de las causas que le dieron origen al contrato u ocaso de la necesidad empresarial, pues si ello no ocurre, se presume que la decisión de no renovar el contrato estuvo revestida de una conducta discriminatoria. Pero habría que precisar, que ello solo es aplicable en los casos de trabajadores con discapacidad, es decir, aquellos a quienes logren acreditar que se encuentran en los rangos de protección aceptados por la jurisprudencia de la Corte, y no que opere en este tipo de vínculo frente a cualquier afectación a la salud.
>
> De manera que, resulta equivocada la conclusión del sentenciador, en tanto pregona que en todos los casos de mengua en la salud del trabajador, aquél tiene derecho a conservar el empleo, aunque el término del contrato haya expirado, pues si, acorde con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en concordancia con lo previsto en el

[262] Corte Constitucional, sentencia T-145 de 2024. Ver también, sentencias T-263 de 2009, T-386 de 2020 y T-035 de 2022.

> artículo 7 del Decreto 2436 de 2001, se está en presencia de unos rangos inferiores, el empleador puede alegar y probar legítimamente esa causal legal de terminación del contrato [vencimiento del plazo], como factor objetivo" (subrayado fuera del texto) [263].

141. Pues bien, la Sala constata que esto fue justamente lo que ocurrió en este caso. El contrato que la señora *Sandra* suscribió con el Colegio disponía expresamente que, conforme al artículo 101 del CST, tendría la duración del año escolar: "se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo del personal docente de establecimientos particulares de enseñanza; regido por los Artículos 101 y 102 del Código Sustantivo de Trabajo […]"[264]. En tales términos, el Colegio estaba habilitado legalmente para terminar y no renovar el contrato una vez culminara el año escolar. Por esta razón, el 18 de diciembre de 2024 el empleador notificó a la accionante que "[h]abiéndose terminado dicho contrato laboral [el de 2024] la entidad Hermanas Mercedarias del Santísimo Sacramento no van a celebrar un nuevo contrato de trabajo […] para el año 2025"[265]. Conforme a la ley y la jurisprudencia, el vencimiento del plazo es razón legal suficiente para la terminación del contrato y, por lo tanto, no vulnera derecho fundamental alguno.

142. **Conclusión**. Con fundamento en estas consideraciones, la Sala concluye que el Colegio Eucarístico Villa Guadalupe de Bogotá no vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora *Sandra* ni ningún otro derecho fundamental. Por esta razón, la Sala revocará la sentencia de segunda instancia en la que el Juzgado 56 Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá confirmó parcialmente la sentencia del Juzgado 82 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, que declaró improcedente la tutela. En su lugar, la Sala negará el amparo.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO. En relación con el expediente T-11.296.049:

(i) **REVOCAR** la sentencia del 9 de junio de 2025, por medio de la cual la Sala Civil-Familia del Tribunal de Popayán confirmó la decisión del Juzgado 001 Promiscuo de Familia de Santander de Quilichao que declaró improcedente la tutela. En su lugar, **AMPARAR** el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada de *María Paula*, por las razones expuestas en esta providencia.

(ii) **ORDENAR** a la Superintendencia de Notariado y Registro que, en la medida de lo fáctica y jurídicamente posible, dentro de los 15 días

[263] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL711-2021 del 24 de febrero de 2021.
[264] Expediente digital, archivo "001DemandaAnexosTutela2021-00005.pdf."., pág. 3.
[265] Expediente digital, archivo "02.1. Pruebas.pdf"., pág. 317.

hábiles siguientes a la notificación de esta providencia, renueve el contrato de prestación de servicios con la señora *María Paula*, en iguales o mejores condiciones que las que tenía en su contrato anterior, si ella así lo desea. Lo anterior, conforme a lo explicado en el fundamento jurídico 105 de la presente sentencia.

(iii) **ORDENAR** a la Superintendencia de Notariado y Registro que, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia: (a) pague los honorarios dejados de percibir entre el momento en el que presentó la acción de tutela y esta decisión, y los honorarios que se adeuden por la vigencia inicial del contrato; y (b) pague la sanción equivalente a 180 días por concepto de indemnización, a favor de *María Paula*, conforme con lo previsto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(iv) **DESVINCULAR** a la Dirección Territorial Cauca del Ministerio del Trabajo; la Inspección del Trabajo de Santander de Quilichao; el Ministerio de Salud y Protección Social; el Ministerio de Igualdad y Equidad; la Procuraduría General de la Nación; Quilisalud E.S.E.; Nueva EPS S.A.; y E.S.E. Hospital Francisco de Paula Santander del presente proceso.

SEGUNDO. En relación con el expediente T-11.362.946:

(i) **CONFIRMAR** parcialmente la sentencia del 24 de junio de 2025 por medio de la cual el Juzgado 102 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá declaró la carencia actual de objeto por hecho superado respecto de la protección del derecho de petición.

(ii) **AMPARAR** los derechos a la estabilidad laboral relativa y a la igualdad de *Claudia*.

(iii) **ORDENAR** a la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá que, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia y en la medida de lo fáctica y jurídicamente posible, la vincule nuevamente en un cargo vacante en provisionalidad de la misma jerarquía del que ocupaba antes de su desvinculación. En caso de que esto no sea posible, deberá exponer de forma clara y detallada, mediante resolución motivada, las razones que impiden vincularla nuevamente.

(iv) **CONMINAR** a la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá a que, en lo sucesivo, se abstenga de incurrir en conductas como la que motivó la presente tutela y que, en adelante, cumpla con los deberes de acción afirmativa al momento de desvincular a sujetos de especial protección constitucional que ocupan cargos en provisionalidad.

(v) **DESVINCULAR** a la EPS SURA, por las razones expuestas en esta providencia.

TERCERO. En relación con el expediente T-11.308.086:

(i) **REVOCAR** la sentencia del 20 de marzo de 2025 por medio de la cual el Juzgado 56 Penal del Circuito con Función de Conocimiento

de Bogotá confirmó parcialmente la sentencia del Juzgado 82 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, que declaró improcedente la tutela. En su lugar, **NEGAR** la tutela interpuesta por *Sandra* en contra del Colegio Eucarístico Villa Guadalupe de Bogotá.

(ii) **DESVINCULAR** al Ministerio del Trabajo y a la EPS Compensar, por las razones expuestas en esta providencia.

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

Comuníquese y cúmplase,

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA
Magistrada

CARLOS CAMARGO ASSIS
Magistrado

HECTOR ALFONSO CARVAJAL LONDOÑO
Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General