

REPÚBLICA DE COLOMBIA



CORTE CONSTITUCIONAL Sala Primera de Revisión

SENTENCIA T – 275 DE 2026

Referencia: Expediente T-11.235.952

Asunto: Acción de tutela interpuesta por *Marcela*, en representación de *Camilo*, contra el Ministerio de Educación Nacional, la Secretaría de Educación Departamental ---, Emcosalud y el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio – FOMAG.

Magistrada ponente:
Natalia Ángel Cabo

Bogotá D.C., 27 de agosto de 2026.

La Sala Primera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Natalia Ángel Cabo, quien la preside, y por los magistrados Carlos Camargo Assis y Héctor Alfonso Carvajal Londoño, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política, y en los artículos 32 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA

Esta decisión se toma en el trámite de revisión de los fallos de tutela proferidos en primera y segunda instancia por el Juzgado 001 Civil del Circuito y la Sala Quinta de Decisión Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial, ambos de ---, dentro del expediente T-11.235.952¹.

¹ La Sala de Selección de Tutelas Número Siete escogió los expedientes T-11.212.704 y T-11.235.952 para su revisión en virtud de los criterios objetivo (posible violación o desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional y necesidad de pronunciarse sobre una determinada línea jurisprudencial) y subjetivo (urgencia de proteger un derecho fundamental), de acuerdo con los literales a) y b) del artículo 52 del Reglamento de la Corte Constitucional, en sesión del 29 de julio de 2025. Los expedientes acumulados fueron asignados por sorteo a la suscrita magistrada como sustanciadora de su trámite y decisión. Sin embargo, durante el trámite de revisión, los expedientes fueron desacumulados para realizar el estudio de los problemas jurídicos de manera independiente.

Aclaraciones Previas

El presente caso involucra información relacionada con el estado de salud del accionante, así como otros asuntos que involucran derechos e intereses de niñas, niños y adolescentes². En consecuencia, se suprimirán los nombres y datos que permitan su identificación y se elaborarán dos versiones de esta providencia: una con los nombres reales para el expediente y otra anonimizada para su publicación.

Por otra parte, conviene precisar la terminología que empleará la Corte en esta providencia. De conformidad con los conceptos técnicos allegados durante el trámite de revisión y con los estándares de la Organización Mundial de la Salud recogidos en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), así como con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad —incorporada mediante la Ley 1346 de 2009— y la Ley 1616 de 2013, modificada por la Ley 2460 de 2025, esta Corporación utilizará preferentemente las expresiones “personas con condiciones de salud mental” o “personas con trastornos mentales” y “personas con trastorno por consumo de sustancias” o “personas con farmacodependencia”, y evitará el empleo de expresiones estigmatizantes. Asimismo, cuando estas condiciones, al interactuar con barreras sociales, actitudinales o del entorno, limitan la participación plena y efectiva de la persona en igualdad de condiciones, se aludirá a la “discapacidad psicosocial”, en consonancia con el modelo social de la discapacidad.

Síntesis de la Decisión

Un docente oficial fue declarado vacante de su cargo mientras estaba hospitalizado por una crisis psiquiátrica grave, con diagnósticos de trastorno esquizoafectivo, trastorno afectivo bipolar tipo II y trastorno por consumo de sustancias psicoactivas, tras un duelo familiar y un período de habitabilidad en calle. Su hermana presentó la acción de tutela en su nombre.

La Corte Constitucional precisó que las afectaciones de salud mental y el consumo problemático de sustancias deben abordarse desde el modelo social de la discapacidad, no desde la sanción disciplinaria. Las entidades públicas, por tanto, deben activar a tiempo sus rutas de prevención y atención cuando un trabajador muestra signos de deterioro relevante en su salud mental.

En este caso, el accionante era titular de la estabilidad laboral reforzada por su condición de salud mental. Pese a ello, la Secretaría de Educación --- declaró la vacancia de su cargo sin valorar adecuadamente su estado de salud y sin obtener la autorización del Ministerio del Trabajo. Esa decisión vulneró su derecho al debido proceso. Sin embargo, el expediente reveló otra dimensión de la controversia. Cuatro niñas presentaron denuncias por presunto acoso sexual contra el docente, lo que activó las rutas escolares de atención y un proceso disciplinario que aún no ha concluido.

² Corte Constitucional, artículo 61 del Acuerdo 01 de 2025 y Circular Interna 10 de 2022.

Frente a esta tensión, la Corte adoptó una decisión que busca ponderar, de un lado, el derecho a la estabilidad reforzada y al debido proceso del docente con discapacidad y, del otro, el derecho a una vida libre de violencias de las niñas. Así, en aplicación del enfoque de género y del principio de interpretación en favor de la infancia (*pro infans*), la Corte se abstuvo de ordenar el reintegro del accionante al cargo docente. En su lugar, reconoció la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Además, ordenó garantizar la continuidad de la atención en salud mental para el docente e impulsar con celeridad las investigaciones disciplinarias por las denuncias de acoso sexual.

I. ANTECEDENTES

1. *Marcela*³, como representante de su hermano *Camilo*⁴, interpuso el ---2025 una acción de tutela contra el Ministerio de Educación Nacional, la Secretaría de Educación Departamental ---, Emcosalud y el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG), en defensa de los derechos fundamentales de su hermano a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la igualdad, al mínimo vital, a la seguridad social y a la salud, presuntamente vulnerados por la declaratoria de vacancia de su cargo mientras se encontraba hospitalizado en una clínica de salud mental.

2. *Camilo* tomó posesión en periodo de prueba en la Institución Educativa --- el --- de --- de 2015 y, posteriormente, fue nombrado en propiedad en el cargo de docente mediante el *Decreto ---- de ----*⁵.

3. Según la representante, en 2020 su hermano fue diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad, depresión y trastorno bipolar tipo II, por una psiquiatra particular⁶. Dicho diagnóstico fue ratificado por su EPS en 2023⁷. Pese a que el rector, los docentes y los estudiantes conocían su situación, la institución educativa, la Secretaría de Educación, las dependencias de talento humano y la ARL no activaron los protocolos de salud mental ni los mecanismos institucionales necesarios para su protección⁸.

4. El 12 de abril de 2024 se suicidó *Miguel*, hermano del representado, hecho que agravó su estado de salud mental. A partir de entonces, la familia perdió contacto con *Camilo* y, al desconocer su paradero, la representante puso

³ Estos hechos y pretensiones se describen de acuerdo con lo señalado en el escrito de tutela presentado por la accionante y las pruebas que se anexaron. Expediente digital, archivo “01ESCRITO TUTELA.pdf”.

⁴ De 41 años.

⁵ Se evita publicar la información exacta del decreto para efectos de la anonimización.

⁶ La psiquiatra a la que se hace referencia es *Magda*. La accionante aportó la historia clínica de ---- en la que consta que su hermano fue atendido por psiquiatría y medicado debido a su trastorno de ansiedad y depresivo por consumo de sustancias los días ---, ---, ---, ---, ---, ---. Expediente digital, archivo: “01Expediente.pdf”, p.1020.

⁷ Según la persona de apoyo, este diagnóstico se estableció después de que el paciente asistiera a citas de medicina general, psicología y psiquiatría. La señora *Marcela* no indicó el nombre de la EPS, pero según consulta en el Registro Único de Afiliados - RUAF, *Camilo* estuvo afiliado a ---- EPS y al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio-FOMAG.

⁸ Según la representante, las únicas acciones adelantadas para ayudar a su hermano consistieron en: (i) la recaudación de dineros por parte de los compañeros docentes para que *Camilo* se realizara algunas terapias holísticas en el municipio ---; y (ii) los *compartires* realizados por los estudiantes para motivarlo en medio de la crisis. Sin embargo, a su juicio, aunque las directivas del colegio conocían de esta situación, no actuaron para salvaguardar el bienestar del señor *Camilo*.

la situación en conocimiento de la Secretaría de Educación, entidad que le sugirió acudir a Emcosalud y a la Fiscalía General de la Nación.

5. Tras gestiones de búsqueda, en mayo de 2024, la accionante encontró a su hermano en --- en situación de habitabilidad en calle y con un consumo problemático y continuo de sustancias psicoactivas. Aunque solicitó apoyo a Emcosalud, la entidad le informó que no prestaba servicios de búsqueda de pacientes en calle ni de ambulancia para estos casos, que la hospitalización debía ser voluntaria y que no contaba con pabellón de psiquiatría. Ante esta situación, la representante lo trasladó por sus propios medios a la Clínica ---, donde permaneció hospitalizado entre el 31 de mayo y el 30 de noviembre de 2024.

6. Mediante la Resolución ---- del --- de mayo de 2024, la Secretaría de Educación --- inició el proceso de declaratoria de vacancia del cargo por la ausencia reiterada del docente y la falta de justificación de su inasistencia. En los antecedentes de la resolución, la Secretaría de Educación realizó una mención a una solicitud de investigación disciplinaria contra el docente, realizada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) por una denuncia de acoso sexual⁹. La apertura de dicha actuación fue notificada por correo certificado y a través de aviso publicado en el portal web de la Gobernación y en la cartelera de la entidad.

7. El 14 de junio de 2024, la representante informó a la Secretaría de Educación --- que su hermano se encontraba internado en una clínica de salud mental desde el 31 de mayo de 2024 y aportó el correspondiente certificado de internación. En respuesta, el 17 de junio de 2024, la entidad indicó que las ausencias laborales debían estar respaldadas por incapacidades expedidas por la IPS tratante, que la certificación allegada por una fundación no era suficiente y que, en caso de continuar con una atención privada, debía tramitarse una licencia no remunerada.

8. Mediante la Resolución --- del --- de julio de 2024¹⁰, la Secretaría de Educación --- declaró la vacancia del cargo. De igual forma, dicho acto administrativo incluyó en sus antecedentes la denuncia de acoso sexual remitida por el ICBF. En relación con el derecho al debido proceso, la entidad indicó que, como la certificación de la Clínica --- no señalaba que el trabajador estuviera imposibilitado para otorgar poder de representación, se entendió que hizo caso omiso a su derecho de defensa y decidió guardar silencio¹²⁶. Según la actora, el 25 de julio de 2024 recibió en su domicilio la citación dirigida al docente para que compareciera a notificarse personalmente de esta decisión.

9. Ante esta situación, el 2 de agosto de 2024 la representante solicitó información sobre el trámite y explicó que su hermano no podía comparecer porque se encontraba hospitalizado y aportó nuevamente la certificación correspondiente. No obstante, el 26 de agosto siguiente, la Secretaría respondió

⁹ Expediente digital, archivo: “11RESPUESTA REQUERIMIENTO TUTELA ----.pdf”, p. 4.

¹⁰ Ibidem.

que la notificación se entendía surtida y el proceso continuaría sin interrupción, al considerar que no se había allegado una incapacidad médica.

10. Durante el periodo de hospitalización, la Clínica --- realizó un peritaje psiquiátrico. En dicho dictamen se concluyó que el docente presentaba trastorno esquizoafectivo, trastorno bipolar tipo II y una farmacodependencia a sustancias psicoactivas, condiciones que le generan una discapacidad mental permanente, afectan gravemente su funcionalidad personal, familiar y social, e incluso limitan su desempeño en actividades laborales de manera constante¹¹.

11. El 12 de noviembre de 2024, *Marcela y Camilo* suscribieron un acuerdo de apoyo ante la Notaría Segunda de ---. Posteriormente, el 1 de diciembre de 2024, el representado fue hospitalizado de manera particular en el centro de rehabilitación ----, ubicado en Santandercito (Cundinamarca).

12. Según la representante, ella y su familia solo tuvieron conocimiento de la declaratoria de vacancia del cargo el 28 de noviembre de 2024, cuando, a través de un abogado al que otorgaron poder, obtuvieron copia del expediente. Al respecto, explicó que no pudo gestionar antes la representación de *Camilo* debido a su estado de salud mental. No obstante, la Secretaría de Educación sostuvo que, como la certificación de la Clínica --- no indicaba que el docente estuviera imposibilitado para otorgar poder de representación, se entendía que había decidido no ejercer su derecho de defensa¹².

13. El 14 de enero de 2025, el abogado de la representante solicitó el reconocimiento de personería para representar los intereses de *Camilo* ante la Secretaría de Educación. Sin embargo, el 29 de enero del mismo año, la entidad le informó que el proceso había finalizado, por lo cual no era posible acceder a la solicitud de reconocimiento.

14. Para finalizar, la accionante explicó que no presentó la acción de tutela con anterioridad porque, después del fallecimiento de su hermano *Miguel*, la prioridad de la familia fue encontrar a *Camilo* y atender su situación de salud mental y de habitabilidad en calle. Agregó que las reclamaciones administrativas y judiciales solo pudieron promoverse cuando contaron con la documentación necesaria para sustentarlas, en especial las incapacidades médicas que fueron entregadas con posterioridad al alta médica. Precisó, además, que la presente acción de tutela fue interpuesta mientras su hermano aún permanecía hospitalizado en el centro de rehabilitación ---, ubicado en Santandercito – Cundinamarca.

2. Pretensiones de la acción de tutela

15. En línea con lo anterior, la actora solicitó el amparo de los derechos fundamentales de *Camilo* y, en consecuencia, pidió ordenar: (i) a la Secretaría de Educación --- dejar sin efectos la Resolución --- de 2024 y reintegrarlo al

¹¹ El peritaje psiquiátrico fue realizado --- 2024. Expediente digital, archivo: “01Expediente.pdf” pp. 34-35 y 38-39.

¹² La entidad señaló que existen pruebas de que el docente pudo asumir el conocimiento del procedimiento administrativo pues hubo comunicación por WhatsApp con la hermana.

cargo de carrera que ocupaba; (ii) a Emcosalud, al FOMAG –o a la entidad que corresponda– reactivar su afiliación como cotizante, con el fin de que se le garantice la atención médica integral que requiera hasta su recuperación¹³; y (iii) a Emcosalud, transcribir la historia clínica elaborada por los profesionales de la Clínica --- y por la psiquiatra particular.

16. En particular, la accionante sostuvo que el trámite de declaratoria de vacancia del cargo vulneró el derecho al debido proceso de su hermano. Señaló que la EPS, la institución educativa y la propia Secretaría de Educación conocían su estado de salud y, pese a ello, adelantaron las actuaciones de notificación a través de un correo electrónico al que no podía acceder debido a su hospitalización. En consecuencia, consideró que la entidad no le permitió ejercer de manera efectiva sus derechos de defensa y contradicción. Asimismo, reprochó que, como resultado de su desvinculación, no fue posible tramitar oportunamente el reconocimiento y pago de las incapacidades médicas correspondientes.

3. Trámite de la acción de tutela y decisiones de los jueces de instancia

17. El Juzgado 001 Civil del Circuito de --- admitió la acción de tutela y vinculó a la Institución Educativa ---. Durante el trámite comparecieron *Marcela*, la Secretaría de Educación --- y el Ministerio de Educación. En su contestación, la Secretaría de Educación --- sostuvo que la Resolución --- de 2024 respetó el debido proceso pues la familia informó cuando la decisión ya estaba en firme, y que no se cumple la subsidiariedad porque el acto no fue recurrido y puede controvertirse ante lo contencioso administrativo¹⁴. Por su parte, el Ministerio de Educación indicó que carecía de competencia para declarar la vacancia de cargos docentes del orden territorial, pues dicha función correspondía a la Secretaría de Educación ---¹⁵. Finalmente, las demás entidades guardaron silencio. Mediante sentencia del --- de 2025, el juez de tutela declaró la improcedencia del amparo por incumplimiento del requisito de inmediatez, decisión que fue impugnada por la accionante.

18. La impugnación fue resuelta por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de ---. Mediante sentencia del --- de 2025, dicha corporación negó el amparo del derecho fundamental a la salud del docente al considerar que la representante no había adelantado las gestiones necesarias para afiliarse a su hermano al sistema de salud y confirmó la improcedencia de la tutela respecto de los demás derechos invocados por incumplimiento de los requisitos de subsidiariedad e inmediatez¹⁶.

¹³ Junto con el suministro de medicamentos, el cubrimiento de traslados –incluido el de un acompañante cuando fuera necesario–, así como la transcripción y el pago de las incapacidades generadas.

¹⁴ Expediente digital, archivo: “08CONTESTACION SECRETARIA EDUCACION DEPARTAMENTAL.pdf”

¹⁵ Expediente digital, archivo: “04CONTESTACION MIN EDUCACION.pdf”.

¹⁶ En segunda instancia, el magistrado Edgar Robles Ramírez salvó su voto. En su criterio, la acción de tutela era procedente y, al estudiar el fondo, debía protegerse al accionante, pues se trataba de un sujeto de especial protección constitucional que se encontraba hospitalizado y en situación de habitabilidad en calle durante el trámite de vacancia, sin posibilidad real de conocer la actuación ni de ejercer su derecho de defensa. Expediente digital, archivo: “12SENTENCIA 2A.pdf”, p. 12.

19. Las dos autoridades judiciales mencionaron la denuncia de acoso sexual formulada contra el docente. Sin embargo, ninguna examinó su relevancia para la decisión adoptada.

4. Actuaciones realizadas durante el trámite de revisión ante la Corte Constitucional

20. Durante el trámite de revisión, la magistrada sustanciadora y la Sala Primera de Revisión requirieron diversas pruebas, solicitaron conceptos técnicos a entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil adoptaron medidas provisionales¹⁷, y vincularon a Porvenir S.A. y al Ministerio de Trabajo, con el fin de esclarecer los hechos relevantes de los expedientes inicialmente acumulados¹⁸, los cuales fueron desacumulados con posterioridad¹⁹. A continuación, se presenta el resumen de las respuestas a los diversos autos de pruebas²⁰:

Tabla 1. Resumen de respuestas al auto de pruebas del 27 de octubre de 2025²¹

Entidad / persona	Respuesta
Marcela (representante del accionante)	Informó que su hermano estaba afiliado a Emcosalud, con diagnósticos de ansiedad, depresión y trastorno bipolar tipo II ratificados en 2023; relató el suicidio de otro hermano en abril de 2024, las gestiones ante la Secretaría de Educación y EPS para activar el protocolo de salud mental, la búsqueda y hospitalizaciones de Camilo (en la Clínica --- y ---), y que solo conoció el proceso de vacancia el 28 de noviembre de 2024, cuando ya había vencido el término para demandar la resolución. Aportó historia clínica, incapacidades y comunicaciones con la Secretaría.
Institución Educativa ---	Señaló que no tuvo acceso a la historia clínica del docente, pero conocía que el docente asistía a psicología y psiquiatría por permisos e incapacidades; afirmó que la competencia sobre el proceso de vacancia y notificaciones era de la Secretaría de Educación, que solo le informó las ausencias, y que cumplía la Ley 1616 de 2013 mediante acciones generales de bienestar, sin que se hubiese activado un protocolo específico en este caso.
Fundación Clínica ---	Aclaró que las incapacidades médicas definitivas se expiden al egreso del paciente, dada la duración incierta de los tratamientos en salud mental, y que durante la hospitalización entregó certificados de estancia que no reemplazan la incapacidad formal. La fundación no remitió copia de la historia clínica.
Porvenir S.A. (fondo de pensiones)	Informó que el accionante está afiliado pero no tiene solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral. Además, alegó falta de legitimación por pasiva, subsidiariedad y ausencia de perjuicio irremediable, y negó vulneración de derechos por no ser de su competencia.
Ministerio de	Indicó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica a los docentes

¹⁷ Mediante el Auto del 27 de marzo de 2026 la Sala adoptó medidas provisionales orientadas a garantizar la continuidad de la afiliación y de la atención en salud del accionante durante el trámite de revisión.

¹⁸ Se profirieron ocho (8) autos probatorios (dos del 27 de octubre de 2025 —uno por cada expediente acumulado; 12 de noviembre de 2025; 18 de diciembre de 2025; 10 de marzo de 2026; 27 de marzo de 2026 —medidas provisionales—; dos del 14 de mayo de 2026). Además, se suspendieron los términos en dos oportunidades.

¹⁹ Mediante auto de 29 de mayo de 2026 se dispuso la desacumulación de los expedientes T-11.212.704 y T-11.235.952 por falta de unidad de materia.

²⁰ Los actuales resúmenes no incluyen las respuestas relacionadas con el expediente T-11.212.704.

²¹ En respuesta al auto de pruebas del 27 de octubre de 2025, las partes, entidades e instituciones requeridas —Marcela, la Institución Educativa ---, la Fundación Clínica ---, la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Porvenir S.A., el Ministerio de Educación Nacional, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y la Secretaría de Educación ---- allegaron respuestas, conceptos, informes y documentos relacionados con los asuntos objeto de controversia. Estos documentos obran en la carpeta del expediente digital.

Entidad / persona	Respuesta
Educación	oficiales y que sin autorización previa del Ministerio del Trabajo el despido carece de efectos. Además, explicó que mientras exista incapacidad o tratamiento médico no hay abandono del cargo. Preciso que la administración y desvinculación de los docentes corresponde a las entidades territoriales y describió sus programas generales de bienestar y salud mental docente, sin protocolo específico para el caso.
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF	Inicialmente negó relación con el expediente. Tras la insistencia de la Corte, remitió un expediente de Historia de Atención/PARD del Centro Zonal ---, correspondiente al caso de una niña frente a la cual se abrió PARD por ser presunta víctima de acoso sexual, señalando al accionante como presunto responsable.
Secretaría de Educación ---	Remitió el proceso de vacancia (Resoluciones --- y --- de 2024, por 49 días hábiles de ausencia injustificada), las constancias de citación y notificación por aviso, y dos expedientes disciplinarios: uno por presunta inasistencia laboral/abandono del cargo y otro por presunto acoso sexual a 4 estudiantes en el que el docente figura como investigado. Reconoció haber recibido la comunicación de la hermana del 14 de junio de 2024 sobre la internación en ---, pero sostuvo que no constituía incapacidad médica por lo que decidió continuar con el trámite; no acudió al Ministerio del Trabajo ni reportó protocolo diferencial de salud mental. El expediente disciplinario 019 de 2024 comprende tres solicitudes de apertura de investigación disciplinaria por presuntos hechos de acoso sexual remitidas por el ICBF a la Secretaría de Educación --- y a la Oficina de Control Interno Disciplinario, así como una comunicación posterior de la rectoría mediante la cual se puso en conocimiento de esa oficina una denuncia adicional por hechos similares²². El expediente recopila múltiples documentos en los que constan los relatos de las estudiantes sobre lo ocurrido, incluidas actas, comunicaciones institucionales, solicitudes de investigación, documentos de atención y actuaciones de verificación de derechos. Las tres primeras solicitudes fueron remitidas por el ICBF el 26 de marzo, el --- y el --- de 2024, y se referían, respectivamente, a estudiantes de 15, 14 y 15 años. La cuarta comunicación fue enviada directamente por el rector a la Oficina de Control Interno Disciplinario el --- de 2024 y daba cuenta de una denuncia adicional relacionada con una estudiante de grado décimo, cuya edad no aparece determinada en el aparte revisado del expediente.

Tabla 2. Respuestas al Auto de pruebas del 12 de noviembre de 2025²³

Entidad / persona	Respuesta
Ministerio de Educación	Aclaró que no administra la planta docente territorial: esa competencia es de los entes territoriales (Secretaría de Educación ---), conforme a la Ley 715 de 2001, y que la separación del servicio docente se rige por los Decretos 1278 de 2002, 2277 de 1979 y 1075 de 2015.
Ministerio del Trabajo	Informó que no tiene trámite registrado sobre <i>Camilo</i> y que la estabilidad laboral reforzada por salud cobija también a servidores públicos y docentes, por lo que la desvinculación requiere autorización previa del inspector de trabajo. Además, explicó que la Circular 049/2019 (derogada por la

²² Expediente digital, archivo: “2202f1ea33fd3ce8a7dfd7de42582272.pdf” y “f3287a83920973344cb2d8c43a7997e9.pdf”

²³ En respuesta al auto de pruebas del 12 de noviembre de 2025, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, la Defensoría del Pueblo allegaron respuestas, conceptos, informes y documentos relacionados con los asuntos objeto de controversia. Estos documentos obran en la carpeta del expediente digital.

Entidad / persona	Respuesta
	71/2022) está siendo actualizada tras la Sentencia SU-111 de 2025 de la Corte Constitucional. Además, detalló los criterios que deben verificar los inspectores según el tipo de causal invocada, fijó en 180 días el plazo máximo para finalizar este trámite, reportó estadísticas del 2022 al 2024 (747 solicitudes, 530 aprobadas y 217 negadas) y describió medidas de prevención de riesgos psicosociales (Resolución 2646/2008, Decreto 728/2025, Circular 070/2024, sistema SIRPSI ²⁴).
Defensoría del Pueblo	Presentó informe de seguimiento a la Sentencia SU-111 de 2025: el Ministerio del Trabajo elabora una circular general unificada de criterios para inspectores, con consulta a las direcciones territoriales y acercamientos con Función Pública y Colombia Compra Eficiente, y adoptó transitoriamente un formulario en Google Forms mientras se desarrolla un software específico.

Tabla 3. Respuestas al Auto de pruebas del 18 de diciembre de 2025²⁵

Entidad / persona	Respuesta
Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente	Indicó que su competencia se limita a compras y contratación, sin doctrina sobre estabilidad reforzada de servidores de carrera. Para contratistas de prestación de servicios, precisó que si la entidad conoce la debilidad manifiesta y persiste la necesidad contractual, no puede terminarse el contrato sin autorización previa del inspector, so pena de indemnización de 180 días de honorarios.
Departamento Administrativo de la Función Pública	Precisó que su concepto es general y que la estabilidad de la Ley 361 de 1997 no exige autorización previa cuando el retiro obedece a una causa objetiva (como el abandono del cargo) ajena a la condición de salud, con debido proceso. Distinguió el régimen general (Ley 909/2004 y Decreto 1083/2015) del régimen especial del Magisterio (Decretos 2277/1979 y 1278/2002), remitiendo a sus órganos rectores la regulación de recursos y segunda instancia.

Tabla 4. Respuestas al Auto del 10 de marzo de 2026²⁶

Entidad / persona	Respuesta
Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente	Remitió la Circular Interna 0120 del 27 de noviembre de 2025 del Ministerio del Trabajo sobre lineamientos para autorización de despido de personas con estabilidad reforzada, junto con conceptos previos de ambas entidades sobre la materia.
Institución Educativa ---	Reiteró que no le constaba el diagnóstico por falta de acceso a la historia clínica, aunque desde 2023 sabía que el docente recibía tratamiento de psiquiatría; describió el apoyo de la comunidad educativa y señaló que las incapacidades fueron remitidas oportunamente a la Secretaría.
Secretaría de Educación ---	Sostuvo que el docente no aportó incapacidades válidas ni prueba idónea de una condición de salud que justificara las ausencias; afirmó que la

²⁴ Sistema de Información de Riesgo Psicosocial
²⁵ Expediente digital, archivos: “260116RemisionConceptoCorteConstitucionalExpedienteT-11.212.704AC(1).pdf”; Expediente digital, archivo: “20266000023511.pdf”
²⁶ Expediente digital, archivo: “009RemisionAnexosConceptoCorteConstitucionalExpedienteT-11.212.704AC(1)”; Expediente digital, archivo: “Respuesta_Auto_Corte_Constitucional_Exp_T-11235952_IE_---.pdf”; Expediente digital, archivo: “Respuesta a requerimiento judicial 10 de marzo de 2026 - Expedientes T-11.212.704.pdf”.

Entidad / persona	Respuesta
	declaratoria de abandono es reglada y objetiva, basada en la prueba obrante, y que se garantizó el debido proceso.

Tabla 5. Respuestas al Auto del 27 de marzo de 2026²⁷

Entidad / persona	Respuesta
Fiduprevisora S.A. – FOMAG	Informó que, en cumplimiento de las medidas provisionales decretadas en revisión, activó la afiliación en salud de <i>Camilo</i> , quien figura como cotizante activo del régimen excepcional con IPS Emcosalud, y solicitó citas de medicina general, psicología y psiquiatría pendientes de confirmación; la agente solicitó que la atención se preste en Ibagué por cambio de residencia.

Tabla 6. Resumen de intervenciones de expertos²⁸

Tema central	Síntesis de las intervenciones
1. Naturaleza, alcance y titularidad de la estabilidad laboral reforzada	Los intervinientes coincidieron ²⁹ en que la estabilidad laboral reforzada protege no solo a quienes tienen pérdida de capacidad laboral o invalidez calificada, sino también a quienes se encuentran en debilidad manifiesta por afectaciones de salud o discapacidad, aun transitorias, conforme a la jurisprudencia constitucional y a la Circular 049 de 2026. Precisaron que la garantía no es absoluta: la desvinculación de una persona protegida exige una causa objetiva, legal y ajena a discriminación. En el empleo público cobija a los servidores —incluidos los vinculados en provisionalidad— y debe armonizarse con el principio de mérito, sin desplazar las competencias de las autoridades nominadoras.
2. Terminología y conceptualización (salud mental, consumo de sustancias y discapacidad psicosocial)	Los intervinientes coincidieron ³⁰ en que el diagnóstico de un trastorno mental no equivale automáticamente a una situación de discapacidad, y en que la discapacidad psicosocial surge cuando la condición de salud interactúa con barreras del entorno que limitan la participación de la persona en igualdad de condiciones. Recomendaron expresiones no estigmatizantes —«personas con afectaciones o trastornos de salud mental», «con discapacidad psicosocial» o «con trastorno por consumo de sustancias»— y recordaron que tales condiciones son enfermedades reconocidas por la OMS y la ley. La Universidad Nacional añadió que debe superarse el enfoque exclusivamente biomédico e incorporarse factores sociales y culturales, advirtiendo que los procesos de certificación pueden reproducir

²⁷ Expediente digital, archivos: “20261091002164661.pdf” y “20261091002164661.pdf”.

²⁸ En respuesta al auto de pruebas del 14 de mayo de 2026, las instituciones: Universidad del Rosario – Maestría en Derecho Laboral, Universidad Nacional de Colombia – Centro de Pensamiento Dis/capacidades Corpo-diversidad y Corpo-disidencias, Universidad de los Andes – Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS), Escuela Colombiana de Rehabilitación, Departamento Administrativo de la Función Pública, Defensoría Delegada para la Salud y la Seguridad Social, Defensoría Delegada para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Colegio de Abogados del Trabajo y la Seguridad Social de Colombia y Asociación Colombiana del Trastorno Bipolar presentaron conceptos en relación con los asuntos objeto de controversia. Estos conceptos se encuentran en la carpeta del expediente digital.

²⁹ Universidad del Rosario – Maestría en Derecho Laboral, Universidad Nacional de Colombia – Centro de Pensamiento Dis/capacidades, Corpo-diversidad y Corpo-disidencias, Universidad de los Andes – Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS), Escuela Colombiana de Rehabilitación, Departamento Administrativo de la Función Pública y Colegio de Abogados del Trabajo y la Seguridad Social de Colombia.

³⁰ Universidad Nacional de Colombia – Centro de Pensamiento Dis/capacidades, Corpo-diversidad y Corpo-disidencias; Universidad de los Andes – Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS); Defensoría Delegada para la Salud y la Seguridad Social y Asociación Colombiana del Trastorno Bipolar.

	visiones capacitistas.
3. Autorización previa del Ministerio del Trabajo	La mayoría de los intervinientes ³¹ sostuvieron que el Estado empleador también debe obtener autorización previa del Ministerio del Trabajo para desvincular a un trabajador amparado por fuero de salud —incluso cuando el retiro se funde en la causal por abandono del cargo—, pues ninguna desvinculación de una persona con debilidad manifiesta puede producirse sin ella. Se trata de una garantía sustancial, no de una mera formalidad, que obliga al inspector a un examen material de las circunstancias. En sentido contrario, el Departamento Administrativo de la Función Pública afirmó que no existe regla general que exija dicha autorización para los servidores vinculados por relación legal y reglamentaria, ni que sea requisito de validez para declarar la vacancia por abandono, pues esta competencia corresponde a la autoridad nominadora. Se resaltó que la Circular 049 de 2026 fijó un término máximo de tres meses para decidir la solicitud de autorización del despido.
4. Prevención de riesgos psicosociales y obligaciones de empleadores y ARL	Los intervinientes coincidieron ³² en que las obligaciones del empleador trascienden el cumplimiento formal y exigen identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial (Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022; Decretos 0728 de 2025 y 1072 de 2015), y en que la ARL no debe limitarse a los eventos ya calificados como enfermedad laboral, sino actuar preventivamente desde los primeros signos de deterioro. En el empleo público se hizo referencia al Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y a las obligaciones de la Ley 2460 de 2025, las medidas de inclusión del Decreto 2011 de 2017 y las acciones afirmativas contempladas en la Ley 2418 de 2024 y su Decreto 1401 de 2025.
5. Ajustes razonables	Hubo consenso entre los intervinientes ³³ en que la inclusión laboral exige ajustes razonables individualizados, sustentados en evaluación técnica previa y seguimiento, los cuales pueden ser: temporales (horarios flexibles, jornada reducida, teletrabajo), de carga, ambientales, de interacción, de apoyo y de reubicación. Precisaron que no toda afectación de salud mental constituye discapacidad, pero toda discapacidad asociada a ella requiere ajustes, y que su omisión vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas. Conforme a la Resolución 1843 de 2025 ³⁴ , el empleador debe adaptar las condiciones de trabajo a las recomendaciones médico-laborales dentro de los 20 días hábiles siguientes a las evaluaciones médicas ocupacionales.
6. Vacancia por abandono del cargo y debido proceso	Los intervinientes coincidieron ³⁵ en las garantías mínimas de la vacancia por abandono del cargo: comunicación de la actuación, oportunidad de descargos y prueba, decisión motivada y recursos de reposición y apelación (CPACA), con control contencioso-administrativo. Cuando existen afectaciones de salud mental, la administración debe verificar si las ausencias se relacionan con la condición, examinar incapacidades y recomendaciones, asegurar notificaciones accesibles y defensa real, y entender la desvinculación como medida de última <i>ratio</i> , escenario en el cual se debe contar con la documentación del agotamiento de los respectivos ajustes. La Función Pública precisó que el abandono es una causal autónoma de retiro, distinta de la disciplinaria y sin proceso disciplinario previo, siempre que se descarte una justa causa de las

³¹ Universidad del Rosario – Maestría en Derecho Laboral; Universidad de los Andes – Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS); Departamento Administrativo de la Función Pública; Defensoría Delegada para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Asociación Colombiana del Trastorno Bipolar.

³² Escuela Colombiana de Rehabilitación; Defensoría Delegada para la Salud y la Seguridad Social; Departamento Administrativo de la Función Pública; Asociación Colombiana del Trastorno Bipolar. Expediente digital.

³³ Universidad de los Andes – Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS), Escuela Colombiana de Rehabilitación, Departamento Administrativo de la Función Pública, Defensoría Delegada para la Salud y la Seguridad Social, y Asociación Colombiana del Trastorno Bipolar.

³⁴ Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo, “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones”.

³⁵ Universidad de los Andes – Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS), Departamento Administrativo de la Función Pública, Defensoría Delegada para la Salud y la Seguridad Social, Defensoría Delegada para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Colegio de Abogados del Trabajo y la Seguridad Social de Colombia y Asociación Colombiana del Trastorno Bipolar.

	ausencias.
7. Deberes del trabajador y abuso del derecho	Los intervinientes coincidieron ³⁶ en que el trabajador debe procurar atención médica, asistir a las valoraciones y comunicar incapacidades, pero advirtieron que en salud mental estos deberes se interpretan de manera contextual: la inasistencia o la baja adherencia pueden derivar de la propia condición, de barreras de acceso o de falta de apoyos, y no presumirse como negligencia o mala fe. La protección se funda en la corresponsabilidad, y la tensión con un eventual abuso del derecho se resuelve mediante criterios de proporcionalidad, previa verificación de que el empleador agotó los ajustes y garantizó el debido proceso.
8. Continuidad de la atención, incapacidades y articulación EPS–ARL–empleadores	Los intervinientes resaltaron ³⁷ la necesidad de articulación entre ARL, EPS y empleadores para garantizar la continuidad del cuidado y la reincorporación, liderada por la ARL y con detección temprana, atención integral y rehabilitación a cargo de las EPS. Las incapacidades cortas, discontinuas o con base en diagnósticos diversos deben analizarse de forma integral y longitudinal, pues pueden expresar una misma trayectoria de deterioro y no excluyen la protección. Además, la pérdida del vínculo no debe interrumpir tratamientos en curso ni dejar al trabajador en indefensión.
9. Vacíos normativos, técnicos e institucionales	Los intervinientes identificaron ³⁸ la ausencia de una definición legal unificada de discapacidad psicosocial y de criterios para determinar cuándo un trastorno mental o el consumo de sustancias activan la protección, o cuándo un ajuste constituye carga desproporcionada; la falta de protocolos en el SG-SST para la detección temprana y la gestión de recomendaciones, reubicaciones y ajustes —en especial en entidades de alta exigencia emocional—; y la consiguiente discrecionalidad administrativa. La Universidad Nacional enfatizó que las principales barreras no son vacíos normativos, sino dinámicas estructurales de estigmatización y exclusión, agravadas por el género, la clase, la raza o la edad.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

21. La Corte Constitucional es competente para revisar los fallos proferidos dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo establecido en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Requisitos de procedencia de la acción de tutela

22. La acción de tutela, prevista en el artículo 86 de la Constitución, es un mecanismo judicial preferente y sumario destinado a la protección inmediata de los derechos fundamentales. Esta procede cuando no existen otros mecanismos de defensa judicial idóneos y efectivos o cuando resulta necesaria para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

23. En ese contexto, antes de definir el problema jurídico que deberá resolver la Corte, es necesario determinar si los casos objeto de estudio reúnen

³⁶ Defensoría Delegada para la Salud y la Seguridad Social, Colegio de Abogados del Trabajo y la Seguridad Social de Colombia y Asociación Colombiana del Trastorno Bipolar

³⁷ Defensoría Delegada para la Salud y la Seguridad Social, Escuela Colombiana de Rehabilitación y Asociación Colombiana del Trastorno Bipolar.

³⁸ Universidad del Rosario – Maestría en Derecho Laboral, Universidad Nacional de Colombia – Centro de Pensamiento Dis/capacidades, Corpo-diversidad y Corpo-disidencias, Universidad de los Andes – Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS), Escuela Colombiana de Rehabilitación, Defensoría Delegada para la Salud y la Seguridad Social. Expediente digital, archivo: “Respuesta delegada Salud.pdf” y Asociación Colombiana del Trastorno Bipolar.

los requisitos de procedencia de la acción de tutela, esto es, la legitimación en la causa por activa³⁹ y por pasiva⁴⁰, la inmediatez⁴¹ y la subsidiariedad⁴².

Tabla 7. Análisis de los requisitos de procedibilidad

Requisito	Acreditación
Legitimación en la causa por activa	Se cumple. La acción de tutela fue presentada por <i>Marcela</i> en representación de su hermano <i>Camilo</i> con fundamento en la Escritura Pública No. --- del 12 de noviembre de 2024, mediante la cual se suscribió un acuerdo de apoyo ante la Notaría Segunda de --- ⁴³ . En dicho documento se dejó constancia de que <i>Camilo</i> presenta un trastorno afectivo que le impide desarrollar autónomamente las diligencias y actividades que requiere, entre ellas las relacionadas con el acceso a servicios de salud y el ejercicio de representación legal en asuntos judiciales, razón por la cual autorizó a su hermana para actuar en su nombre ⁴⁴ . De hecho, al momento de la presentación de la tutela, <i>Camilo</i> se encontraba internado en el centro de rehabilitación --- ⁴⁵ , lo que evidencia que no estaba en condiciones de promover directamente la defensa de sus derechos fundamentales. Por lo tanto, la Corte precisa que esta legitimación se deriva del acuerdo de apoyo suscrito por el propio accionante y no de una agencia oficiosa en sentido estricto. Por ello, la verificación de la imposibilidad fáctica derivada de su hospitalización no comporta desconocer su capacidad jurídica —la cual se presume en los términos de la Ley 1996 de 2019—, sino constatar las circunstancias que justifican la actuación de la persona de apoyo designada por él mismo ⁴⁶ .
Legitimación en la causa por pasiva	Se cumple. La Secretaría de Educación Departamental ---, el Ministerio de Educación Nacional y la Institución Educativa --- se encuentran legitimados por pasiva debido a las competencias que ejercen en relación con la administración, dirección, vigilancia y control del servicio público educativo y de la carrera docente ⁴⁷ . Asimismo, el Ministerio del Trabajo se encuentra legitimado debido a

³⁹ La legitimación en la causa por activa exige que la acción de tutela sea promovida por el titular de los derechos fundamentales invocados o por quien actúe legítimamente en su nombre. Esta legitimación se complementa con el artículo 17 de la Ley 1996 de 2019 —que regula los acuerdos de apoyo ante conciliadores extrajudiciales en derecho— y con las reglas jurisprudenciales sobre el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mediante sistemas de apoyo, conforme a las cuales los apoyos facilitan, pero no sustituyen, dicho ejercicio, sin que su uso condicione la legitimación para interponer la tutela (Corte Constitucional, Sentencias T-370 de 2022, T-089 de 2023, T-092 de 2023 y T-026 de 2025).

⁴⁰ La legitimación en la causa por pasiva exige que la acción se dirija contra quien presuntamente vulneró o amenazó los derechos fundamentales invocados, o contra quien está llamado a garantizar su protección.

⁴¹ La inmediatez exige que la acción se interponga en un plazo razonable desde la ocurrencia de los hechos que motivan la solicitud de amparo. Esta valoración debe realizarse en atención a las circunstancias del caso y al carácter continuo o actual de la afectación alegada (ver sentencia T-011 de 2025, entre otras).

⁴² La subsidiariedad exige que no existan otros mecanismos judiciales para la protección de los derechos fundamentales invocados. No obstante, este requisito debe apreciarse con mayor flexibilidad cuando están involucrados sujetos de especial protección constitucional o cuando la acción se promueve para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable (ver sentencias SU-419 de 2024, SU-016 de 2021, T-011 de 2025 y T-005 de 2023).

⁴³ Expediente digital, archivo: “01ESCRITO TUTELA.pdf”, p. 1.

⁴⁴ Expediente digital, archivo: “Escritura Proceso de Apoyo---.pdf”.

⁴⁵ Expediente digital, archivo: “01ESCRITO TUTELA.pdf”, p. 4.

⁴⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-352 de 2022. En dicha decisión la Corte precisó que la designación de una persona de apoyo, en los términos de la Ley 1996 de 2019, no comporta el desconocimiento de la capacidad jurídica de la persona, la cual se presume, sino que constituye un mecanismo para el ejercicio de esa capacidad.

⁴⁷ De conformidad con los artículos 67 y 189.21 de la Constitución Política, la Ley 115 de 1994, la Ley 715 de 2001 y el Decreto Ley 1278 de 2002.

	las competencias que le corresponden en materia de protección reforzada de personas en condición de debilidad manifiesta por razones de salud y de vigilancia del cumplimiento de las garantías laborales previstas en el ordenamiento jurídico. Igualmente, Emcosalud, Porvenir S.A. y el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio – FOMAG se encuentran legitimados respecto de las pretensiones relacionadas con la garantía del derecho fundamental a la salud del docente y del pago de las incapacidades médicas⁴⁸.
Inmediatez	Se cumple. La Secretaría de Educación --- expidió la Resolución --- de 2024, mediante la cual declaró la vacancia del cargo desempeñado por <i>Camilo</i>, y la acción de tutela fue presentada el --- de 2025. Aunque entre ambos momentos transcurrieron ocho meses, la Corte ha señalado que la razonabilidad del plazo no se valora con criterios rígidos, sino en atención a las circunstancias del caso, entre ellas las razones que expliquen la inactividad, la permanencia actual y continua de la vulneración y la situación de debilidad manifiesta del accionante⁴⁹. En el caso bajo estudio, estas circunstancias se encuentran acreditadas. Está demostrado que el señor <i>Camilo</i> presenta condiciones complejas de salud mental y permaneció hospitalizado en la Clínica --- entre el 31 de mayo y el 30 de noviembre de 2024, tras lo cual ingresó al centro de rehabilitación ---, donde se encontraba internado al momento de presentar la tutela. Además, su representante informó oportunamente a la Secretaría sobre su situación y adelantó diversas actuaciones para la protección de sus derechos, entre ellas la suscripción de un acuerdo de apoyo el 12 de noviembre de 2024 y la solicitud de reconocimiento de personería el 14 de enero de 2025, lo que descarta una actitud negligente o pasiva de su parte. Asimismo, la vulneración alegada conserva un carácter actual y continuo, pues la declaratoria de vacancia sigue produciendo efectos sobre la estabilidad laboral, el mínimo vital y el acceso a los servicios de salud del accionante. En ese contexto, y dada su especial situación de vulnerabilidad, resulta desproporcionado exigir la presentación de la tutela dentro de un término más estricto.
Subsidiariedad	Se cumple. Aunque el docente contaba, en principio, con el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho para controvertir la Resolución --- de 2024, la Corte ha señalado que el análisis de subsidiariedad debe realizarse en cada caso, a fin de determinar si dicho mecanismo resulta idóneo y eficaz para brindar una protección integral y oportuna de los derechos fundamentales. En este asunto, el medio ordinario no resulta idóneo ni eficaz. <i>Camilo</i>, fue hospitalizado durante varios meses y, según su hermana, atravesó una situación de habitabilidad en calle y consumo problemático de sustancias antes de su internación. Además, la controversia compromete sus derechos a la salud, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada, y no se reduce a un debate de legalidad.

⁴⁸ En efecto, el FOMAG, administrado por Fiduprevisora S.A., es el encargado de garantizar la prestación de los servicios de salud de los docentes afiliados al régimen especial del magisterio, de conformidad con la Ley 91 de 1989 y el Decreto 1655 de 2015. Por su parte, Emcosalud era la entidad encargada de la prestación de los servicios médicos requeridos por *Camilo*.

⁴⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-623 de 2017, entre otras.

	La Corte ha precisado que el requisito de subsidiariedad se flexibiliza frente a sujetos de especial protección constitucional cuando los medios ordinarios no evitan la prolongación de afectaciones graves a sus derechos, lo que aquí ocurre dada la necesidad de continuidad de sus tratamientos médicos y la afectación de su mínimo vital y de acceso al sistema de salud del magisterio. Además, se debe precisar que el procedimiento especial de los artículos 293 a 300 de la Ley 2452 de 2025 tampoco estaba vigente cuando se presentó la acción de tutela. Adicionalmente, el examen de subsidiariedad debe atender la naturaleza constitucional de la pretensión: la controversia no se contrae a la legalidad del acto que declaró la vacancia, sino que compromete el núcleo iusfundamental de la estabilidad laboral reforzada del docente y el pago de las incapacidades que sustitúan su salario. Por lo anterior, el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho tampoco resultaba plenamente idóneo para resolver el asunto, pues la espera de su trámite habría prolongado la afectación de la salud, el mínimo vital y la continuidad del tratamiento del accionante ⁵⁰ . En conclusión, los requisitos generales de procedibilidad se cumplen en el caso bajo estudio.
--	--

3. Cuestión previa a la formulación del problema jurídico - facultades *ultra y extra petita* del juez de tutela

24. En virtud del carácter informal de la acción de tutela y de las facultades *ultra y extra petita*, el juez constitucional está habilitado para interpretar el alcance de la demanda, delimitar el problema jurídico y otorgar la protección de derechos fundamentales no invocados expresamente, atendiendo a los hechos acreditados en el expediente⁵¹. Esta facultad adquiere especial relevancia en sede de revisión y cuando concurren sujetos de especial protección constitucional, pues permite ampliar el objeto de análisis para salvaguardar derechos prevalentes —como los de las víctimas de violencia de género y los de niños, niñas y adolescentes—, aun respecto de reclamos o aspectos que no fueron plasmados de forma expresa en la solicitud inicial de amparo⁵². La jurisprudencia constitucional ha precisado que esta facultad no es discrecional ni ilimitada, sino excepcional, finalística y vinculada a los hechos probados⁵³. Por lo tanto, su ejercicio debe sustentarse en la situación fáctica acreditada en el expediente, guardar conexidad con el objeto del litigio y orientarse a asegurar la efectividad de los derechos fundamentales, con observancia de las garantías del debido proceso de todos los intervinientes.

25. Estos eventos configuran una situación procesal excepcional denominada tutela de protección inversa. Esta se activa cuando el juez advierte que, al margen de las pretensiones del accionante, el asunto compromete los derechos de otros sujetos de especial protección constitucional, cuya perspectiva debe valorarse para resolver de manera integral una controversia

⁵⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-318 de 2025. En el mismo sentido, sobre la eficacia del medio de control frente a personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, ver las sentencias T-009 de 2025 y T-155 de 2025.

⁵¹ Corte Constitucional, Sentencias SU-195 de 2012 y T-354 de 2024.

⁵² Corte Constitucional, Sentencia T-241 de 2023, Sentencia T-245A de 2022.

⁵³ Corte Constitucional, Sentencias T-172 de 2016, T-338 de 2019, SU-150 de 2021 y T-415 de 2025.

que involucra un interés público prevalente o pone en riesgo a personas estructuralmente vulnerables⁵⁴.

26. El presente caso encaja en ese escenario. Aunque *Marcela* promovió la acción de tutela en defensa de la estabilidad laboral reforzada y de los derechos asociados a la salud mental de su hermano, en el trámite de revisión se incorporaron al expediente elementos que dan cuenta de la existencia de, al menos, cuatro denuncias por presunto acoso sexual formuladas por estudiantes de la institución educativa donde laboraba el docente, así como de un proceso disciplinario en curso por esos mismos hechos. Estas circunstancias no fueron planteadas por la parte accionante en el escrito inicial, sino que fueron puestas en conocimiento por parte de los jueces de instancia y a través de las respuestas y pruebas allegadas en sede de revisión por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y por la Secretaría de Educación --- (Tabla 1), y corroboradas con los demás documentos que obran en el expediente.

27. Dichas pruebas fueron trasladadas a las partes, de modo que la representante tuvo la oportunidad de conocerlas y controvertirlas, en garantía del debido proceso y del derecho de contradicción. Con todo, tales denuncias no constituyen un asunto ajeno o desligado del núcleo de la controversia. Por el contrario, guardan estrecha conexidad material con la actuación administrativa cuestionada, pues la propia Resolución --- de 2024 y la Resolución --- de 2024 —mediante las cuales se inició y culminó la declaratoria de vacancia— hicieron mención expresa a la solicitud de investigación disciplinaria remitida por el ICBF con ocasión de la denuncia de acoso sexual. De ahí que exista una relación directa entre los hechos que rodearon la desvinculación del accionante y la situación de las estudiantes denunciantes. Como los jueces de instancia declararon la improcedencia del amparo sin examinar esa situación, la Corte considera necesario adelantar un análisis integral que incluya los derechos e intereses de las demás personas de especial protección constitucional involucradas.

28. Esta aproximación se justifica porque el caso también involucra los derechos de niñas y adolescentes que, por su edad y por su condición de presuntas víctimas de violencia sexual y de género, son sujetos de especial protección constitucional en quienes concurren dos factores de vulnerabilidad. En este escenario, la Corte no puede privilegiar lo procedimental sobre lo sustancial, sino que, en cumplimiento de su deber de garantizarles una vida libre de violencias y de aplicar la perspectiva de género y el interés superior de la niñez, debe examinar la controversia empleando las herramientas disponibles, con sujeción al debido proceso y sin desconocer las garantías que asisten al propio accionante. Por lo anterior, el análisis no se limitará a los derechos invocados en el escrito de tutela, sino que se ampliará a la situación de las niñas denunciantes y al proceso disciplinario en curso. Como se explicará en el análisis del caso concreto, esta perspectiva resulta determinante para definir el alcance de la protección y, en particular, para justificar por qué, en atención al interés superior de la niñez y al enfoque de género, la Corte se

⁵⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-227 de 2025.

abstendrá de ordenar el reintegro del accionante al cargo, sin perjuicio de amparar sus derechos por vías que no comprometan la seguridad de las estudiantes.

4. Problema jurídico y estructura de la decisión

29. En el presente asunto, la Corte debe resolver la acción de tutela promovida en favor de un servidor público que alega la vulneración de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la igualdad, al mínimo vital, a la seguridad social y a la salud, como consecuencia de su desvinculación de un cargo docente de carrera mientras se encontraba hospitalizado por una crisis de salud mental. Adicionalmente, el expediente revela una segunda dimensión del conflicto, relacionada con denuncias de presunto acoso sexual formuladas por estudiantes menores de edad contra el docente, cuyos derechos e intereses igualmente deben ser considerados por esta Corporación.

30. Con fundamento en lo anterior, corresponde a la Corte resolver el siguiente problema jurídico:

¿Vulneraron las entidades accionadas los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la igualdad, al mínimo vital, a la seguridad social y a la salud de *Camilo* al declarar la vacancia de su cargo mientras se encontraba hospitalizado en una institución de salud mental, lo que a su vez ocasionó la suspensión de su afiliación del régimen especial del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio – FOMAG– y, con ello, la interrupción en la prestación de los servicios médicos que requiere para el tratamiento de sus enfermedades y del trámite para obtener el pago de incapacidades médicas?

31. Adicionalmente, dado que en el expediente obran denuncias de presunto acoso sexual formuladas por estudiantes contra el accionante, la Corte deberá examinar las actuaciones adelantadas por la institución educativa y las autoridades competentes frente a esos hechos, así como determinar la incidencia de dicho contexto en las medidas de protección y en los remedios constitucionales que resulten procedentes en este caso.

32. Para resolver este problema, la Corte abordará: (i) el modelo social de la discapacidad y la inclusión laboral de las personas con condiciones de salud mental o trastornos por consumo de sustancias; (ii) la salud mental como derecho fundamental y su protección en el ámbito laboral; (iii) las obligaciones de las entidades del Sistema de Seguridad Social frente a las incapacidades laborales; (iv) la estabilidad laboral reforzada en los cargos de carrera administrativa; (v) la declaratoria de vacancia por abandono del cargo y el derecho al debido proceso administrativo; y (vi) la aplicación de los enfoques de género y de niñez para observar la intersección de las vulnerabilidades que convergen en el caso, esto es, la de las niñas y adolescentes presuntas víctimas de violencia sexual y la del accionante en situación de discapacidad psicosocial.

5. El modelo social de la discapacidad y la inclusión laboral de las personas con condiciones de salud mental o trastornos por consumo de sustancias – TCS⁵⁵

33. Para comenzar, es pertinente recordar que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, incorporada al ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 1346 de 2009, introdujo un cambio de paradigma en la comprensión de la discapacidad, al transitar del modelo tradicional médico-rehabilitador al modelo social de la discapacidad.

34. La Corte ha explicado que el modelo tradicional médico-rehabilitador concebía la discapacidad como una anomalía individual que debía ser corregida o normalizada, lo que históricamente condujo a la exclusión de estas personas de distintos espacios sociales y laborales. En contraste, el modelo social de discapacidad parte de dos presupuestos fundamentales: (i) las personas con discapacidad “son titulares indiscutibles de la dignidad humana”⁵⁶ y (ii) la discapacidad “es generada por factores sociales y estructurales que deben ser modificados para asegurar el goce de los derechos en igualdad de condiciones”⁵⁷.

35. Desde esta perspectiva, la discapacidad deja de entenderse exclusivamente como una condición individual y pasa a concebirse como el resultado de la interacción entre las personas y las barreras físicas, sociales, culturales e institucionales que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad. En palabras de la Corte, “no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social”⁵⁸. Por lo tanto, el modelo social de la discapacidad exige al Estado y a la sociedad remover dichas barreras y adoptar acciones afirmativas, mecanismos de accesibilidad universal y ajustes razonables orientados a garantizar la autonomía, inclusión y participación efectiva de las personas con discapacidad.

36. Una de las principales manifestaciones del modelo social de la discapacidad se proyecta en el derecho al trabajo, pues constituye un escenario esencial de inclusión e integración social para las personas con discapacidad⁵⁹. En esa línea, los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política imponen al Estado el deber de promover condiciones de igualdad real y efectiva, adelantar políticas de integración social y garantizar el acceso al trabajo de las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. Por ello, el derecho al trabajo de esta población no se agota en el acceso formal al empleo, sino que exige la adopción de medidas concretas orientadas a garantizar condiciones laborales accesibles, inclusivas y compatibles con sus necesidades particulares.

⁵⁵ Para la construcción de este capítulo se tuvieron en cuenta las consideraciones de sentencias T-425 de 2022 y T-017 de 2025.

⁵⁶ Corte Constitucional, sentencias T-425 de 2022 y T-017 de 2025.

⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ Ibidem.

37. En este contexto, tanto la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como la Constitución Política y la legislación interna -en particular, las Leyes 1618 de 2013⁶⁰ y 1996 de 2019⁶¹- imponen al Estado y a los empleadores el deber de implementar ajustes razonables orientados a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de esta población en condiciones de igualdad.

38. La Corte Constitucional ha definido dichos ajustes como “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida”⁶² y que resultan necesarias para asegurar a las personas con discapacidad el goce efectivo de sus derechos fundamentales. Estos ajustes pueden comprender, entre otras medidas, la modificación de cargas laborales, cambios de funciones, flexibilización de horarios, adecuación del entorno de trabajo, trabajo remoto, acompañamiento institucional o cualquier otra adaptación razonable que permita remover las barreras que afectan el desempeño y la permanencia laboral de la persona.

39. La ausencia de ajustes razonables puede constituir una forma de discriminación, particularmente cuando el empleador conoce la situación de salud física o mental del trabajador y omite adoptar medidas orientadas a garantizar su inclusión efectiva, desconociendo así los mandatos constitucionales de igualdad material, dignidad humana y trabajo en condiciones dignas y justas⁶³. Por ello, las entidades públicas y privadas deben valorar de manera individual las necesidades específicas de cada trabajador y adoptar soluciones compatibles con su situación particular antes de acudir a decisiones de desvinculación o exclusión laboral.

40. Ahora bien, una condición de salud mental o un trastorno por consumo de sustancias no equivale, por sí solo, a una discapacidad psicosocial. Se trata de categorías próximas, pero jurídicamente distintas, y de esa distinción dependen el fundamento y el alcance de la protección. Por eso, la Corte precisa los conceptos de condición de salud, deficiencia y discapacidad a continuación.

41. La condición de salud es la categoría más amplia, pues comprende los diagnósticos, las enfermedades, los trastornos, las lesiones y otros estados que inciden en el funcionamiento físico o mental de una persona. Su acreditación es de carácter clínico y su sola existencia no produce, por sí misma, efectos en materia de discapacidad⁶⁴.

42. La deficiencia, por su parte, corresponde a una alteración de una función o estructura corporal, mental, intelectual o sensorial. Conforme a la

⁶⁰ “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”.

⁶¹ “Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad”.

⁶² Corte Constitucional, Sentencia T-017 de 2025.

⁶³ Corte Constitucional, sentencias T-425 de 2022, T-095 de 2022, T-017 de 2025, T-115 de 2025, T-135 de 2023.

⁶⁴ Así lo advirtieron, entre otros, el Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS) de la Universidad de los Andes, el Centro de Pensamiento Dis/capacidades, Corpo-diversidad y Corpo-disidencias de la Universidad Nacional de Colombia y la Escuela Colombiana de Rehabilitación.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, resulta relevante la deficiencia de mediano o largo plazo. Una condición de salud puede generar una deficiencia, pero no toda condición de salud la produce; y la deficiencia tampoco equivale a la discapacidad, pues constituye apenas uno de los dos elementos que la configuran⁶⁵.

43. La discapacidad, como se mencionó previamente, no es un atributo intrínseco de la persona, sino que surge de la interacción entre una deficiencia y las barreras del entorno —físicas, comunicativas, actitudinales, organizacionales y procedimentales— que restringen su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con las demás. Por lo anterior, el examen de una situación de discapacidad es siempre contextual, pues exige identificar la deficiencia, las barreras concretas y el modo en que su interacción restringe el ejercicio de derechos.

44. En el campo de la salud mental, el derecho internacional de los derechos humanos ha consolidado la discapacidad psicosocial como una categoría autónoma. En efecto, se distinguen tres grupos con perfiles jurídicos diferenciados, a saber, (i) las personas usuarias de los servicios de salud mental, (ii) las personas que experimentan problemas de salud mental y (iii) las personas con discapacidad psicosocial, entendidas como aquellas que, con independencia de su autopercepción o de la existencia de un diagnóstico clínico, enfrentan restricciones en el ejercicio de sus derechos derivadas de la interacción entre una deficiencia, real o supuesta, y las barreras del entorno⁶⁶.

45. De esta delimitación se siguen dos consecuencias. La primera consiste en que el diagnóstico de un trastorno mental no convierte automáticamente a alguien en una persona con discapacidad psicosocial, pues no toda afectación de salud mental constituye una discapacidad, aunque toda discapacidad asociada a la salud mental exige ajustes razonables. La segunda consiste en que puede existir discapacidad psicosocial sin diagnóstico formal, cuando el estigma o las barreras estructurales restringen la participación de la persona a partir de una deficiencia que el entorno le atribuye. El diagnóstico, en consecuencia, no es condición necesaria ni suficiente de la discapacidad.

46. Ahora bien, esta distinción no reduce el ámbito de protección de quienes presentan afectaciones de salud mental que no configuran una discapacidad. La jurisprudencia ha reconocido que la estabilidad laboral reforzada ampara también a las personas en situación de debilidad manifiesta por motivos de salud, sin calificación formal de pérdida de capacidad laboral y sin que medie una situación de discapacidad, cuando la afectación limita sustancialmente el desempeño de sus funciones y es conocida por el empleador. Los diagnósticos de salud mental, aunque en ocasiones silenciosos y más difíciles de evidenciar, pueden ser tan incapacitantes como las patologías fisiológicas. Se trata,

⁶⁵ Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, incorporada mediante la Ley 1346 de 2009.

⁶⁶ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Informe A/HRC/34/32 del 31 de enero de 2017, párr. 5. En el mismo sentido, intervención de PAIIS, Bloque II, apartado 2.

entonces, de fundamentos distintos que la Corte no puede emplear de manera indistinta, pues cada uno activa cargas argumentativas y probatorias diferentes.

47. En consecuencia, el Estado, las entidades del Sistema General de Seguridad Social, los empleadores y la sociedad en general tienen deberes concretos de apoyo, acompañamiento e inclusión respecto de las personas con discapacidad, afecciones de salud mental o trastornos por consumo de sustancias. Tales deberes comprenden la adopción de medidas de prevención, tratamiento, rehabilitación, inclusión social y laboral, eliminación de barreras discriminatorias y garantía de ajustes razonables orientados a asegurar el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales en condiciones de igualdad material, dignidad y autonomía.

6. Las obligaciones de los empleadores y las entidades del Sistema de Seguridad Social en relación con el derecho fundamental a la salud mental⁶⁷

48. La salud mental constituye un componente esencial del derecho fundamental a la salud y una garantía indispensable para el ejercicio de la dignidad humana, la integridad personal y el trabajo en condiciones dignas y justas. La jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección del derecho a la salud se deriva de los artículos 48 y 49 de la Constitución, de la Ley 1751 de 2015 así como de diversos instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental⁶⁸. Asimismo, la Corte ha precisado que la salud constitucionalmente protegida “no hace referencia únicamente a la integridad física, sino que comprende, necesariamente, todos aquellos componentes propios del bienestar psicológico, **mental** y psicosomático de la persona”⁶⁹.

49. En desarrollo de estos mandatos, la Ley 1616 de 2013 reconoció expresamente que la salud mental es un derecho fundamental, un tema prioritario de salud pública, un bien de interés público y un componente esencial del bienestar general y del mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas. La misma normativa definió la salud mental como:

Un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad⁷⁰.

⁶⁷ Para la construcción de este capítulo se tuvieron en cuenta las consideraciones de sentencias T-760 de 2008, T-372 de 2012, C-405 de 2016, T-059 y T-465 de 2018, T-130 de 2021, T-115 de 2023, T-316 de 2024, T-115, T-131 y T-262 de 2025, entre otras.

⁶⁸ Entre los que se encuentra el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales –ratificado mediante la Ley 74 de 1968–, la Observación General 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y el artículo 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos –ratificado mediante la Ley 319 de 1996–.

⁶⁹ Corte Constitucional, sentencias T-115 de 2023, T-372 de 2012 y T-760 de 2008, entre otras.

⁷⁰ Artículo 3 de la Ley 1616 de 2013.

50. Además, dicha legislación reconoció, entre otros, el “derecho a recibir atención integral e integrada y humanizada por el equipo humano y los servicios especializados en salud mental”⁷¹ y el “derecho a exigir que sea tenido en cuenta el consentimiento informado para recibir el tratamiento”⁷². De este modo, el ordenamiento jurídico colombiano adoptó un modelo de atención en salud mental orientado, de una parte, a garantizar el acceso efectivo, oportuno e integral a los servicios requeridos y, de otra, a preservar la autonomía personal y la capacidad de decisión de los pacientes frente a los tratamientos e intervenciones médicas.

51. Según la Organización Mundial de la Salud, “las afecciones de salud mental comprenden trastornos mentales y discapacidades psicosociales, así como otros estados mentales asociados a un alto grado de angustia, discapacidad funcional o riesgo de una conducta autolesiva”⁷³. En este contexto, la Corte ha reconocido que quienes presentan afecciones de salud mental son sujetos de especial protección constitucional, particularmente cuando tales condiciones generan situaciones de debilidad manifiesta o afectan de manera significativa el desarrollo de sus actividades cotidianas y laborales⁷⁴. En consecuencia, el Estado y las entidades tienen deberes reforzados de protección, accesibilidad y acompañamiento frente a estas personas, lo que implica remover barreras administrativas o institucionales que dificulten el acceso efectivo a servicios de valoración, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y seguimiento en salud mental.

52. La jurisprudencia constitucional también ha reconocido una especial protección a las personas que presentan afecciones derivadas del consumo problemático, abuso o dependencia a sustancias psicoactivas o al alcohol. En esa línea, la Ley 1566 de 2012 calificó estas situaciones como un asunto de salud pública y dispuso medidas de prevención, tratamiento y rehabilitación para garantizar una atención integral. Asimismo, la Corte ha señalado que la dependencia de sustancias psicoactivas puede afectar el funcionamiento del sistema nervioso, las funciones cerebrales y limitar la autonomía de la persona⁷⁵.

53. No obstante, esta Corporación ha diferenciado el consumo meramente recreativo de aquellos eventos en los que existe una condición de salud que afecta significativamente la salud mental, la vida cotidiana o el desempeño laboral de la persona. En estos casos, el Estado y las entidades del Sistema de Seguridad Social tienen el deber de garantizar una atención integral y oportuna, que incluya medidas de tratamiento, rehabilitación y acompañamiento

⁷¹ Artículo 6.1, ibidem.

⁷² Artículo 6.13, Ibidem.

⁷³ Organización Mundial de la Salud. (17 de junio de 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Citado por la Sentencia T-115 de 2025 de la Corte Constitucional.

⁷⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-115 de 2025.

⁷⁵ Corte Constitucional, Sentencias T-306 de 2024, T-452 de 2018, T-511 de 2016, T- 450 de 2016, T-318 de 2015, T-578 de 2013 y T-684 de 2002, entre otras.

oportuno, en protección de los derechos fundamentales a la salud, la dignidad humana y la integridad personal⁷⁶.

54. En respuesta a estas situaciones, el ordenamiento jurídico y la jurisprudencia constitucional han impuesto obligaciones concretas a las entidades y autoridades responsables de garantizar el derecho a la salud mental en el trabajo. En primer lugar, los **empleadores** tienen el deber de prevenir, identificar y atender los riesgos psicosociales en el entorno laboral, con el fin de proteger “la integridad mental del trabajador frente a factores como la sobrecarga de trabajo, las prolongadas jornadas laborales, el acoso laboral, el estrés laboral, entre otras”⁷⁷. En desarrollo de estos deberes, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social dispuso que los empleadores deben evaluar y monitorear periódicamente los factores⁷⁸ de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales e individuales que puedan afectar la salud de los trabajadores, así como adoptar medidas de intervención oportunas⁷⁹.

55. Por su parte, la Ley 1010 de 2006 contempló medidas preventivas, correctivas y sancionatorias frente al acoso laboral, e impuso a los empleadores el deber de incorporar “un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas de acoso que ocurran en el lugar de trabajo”⁸⁰. En esa línea, las Resoluciones 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social y 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo establecen la obligación de conformar comités de convivencia laboral, habilitar canales confidenciales para presentar quejas, promover espacios de diálogo, formular planes de mejora, realizar seguimiento a las denuncias y adoptar medidas preventivas y correctivas. Estas medidas incluyen, cuando resulte necesario, facilitar “el traslado del trabajador a otra dependencia cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden”⁸¹ y, en caso de persistencia de las conductas o incumplimiento de las recomendaciones, remitir la actuación a las autoridades competentes⁸².

56. En línea con lo anterior, la Corte Constitucional también ha señalado que estos procedimientos deben adelantarse con diligencia, celeridad y respeto por el debido proceso⁸³, pues la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas se entenderá como tolerancia del acoso laboral⁸⁴. Asimismo, esta Corporación ha precisado que los empleadores no pueden actuar con indiferencia o neutralidad frente a las denuncias, sino que deben ofrecer rutas

⁷⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-306 de 2024.

⁷⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-115 de 2025.

⁷⁸ Estos factores comprenden aspectos como la gestión organizacional del trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física y mental, la jornada laboral, el acceso a redes de apoyo, las condiciones de salud y las características personales del trabajador. Corte Constitucional, Sentencia T-115 de 2025.

⁷⁹ Asimismo, los empleadores deben monitorear información sobre accidentes de trabajo, enfermedades laborales, ausentismo y rendimiento laboral para adoptar estas medidas.

⁸⁰ Sentencia T-262 de 2025.

⁸¹ Artículo 14. 2.3. Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.

⁸² Artículo 6. Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.

⁸³ Corte Constitucional, Sentencia T-262 de 2025.

⁸⁴ Artículo 9. Parágrafo 2. Ley 1010 de 2006.

claras y efectivas de atención y acompañamiento, especialmente cuando existan posibles escenarios de violencia o discriminación contra las mujeres⁸⁵.

57. En segundo lugar, las **Administradoras de Riesgos Laborales – ARL** tienen obligaciones específicas en materia de promoción, prevención, atención y recuperación de la salud mental de los trabajadores. La Ley 1616 de 2013 les impone el deber de formular estrategias y programas orientados al “monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”⁸⁶. Además, dentro del Sistema General de Riesgos Laborales⁸⁷, el rol de las ARL comprende prestaciones asistenciales y medidas de rehabilitación y prevención destinadas a atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades laborales⁸⁸.

58. Estas obligaciones no se satisfacen mediante remisiones indefinidas entre entidades, sino a través de actuaciones coordinadas, oportunas y eficaces dirigidas a garantizar el acceso real a los servicios requeridos. En esa línea, la actuación preventiva de las ARL no puede limitarse a los eventos ya calificados como enfermedad laboral, sino que debe activarse desde los primeros signos de deterioro funcional, incapacidades recurrentes, conflictos laborales o recomendaciones médicas, mediante asesoría técnica, identificación de riesgos y acompañamiento de los programas de intervención psicosocial⁸⁹.

59. En tercer lugar, las **Entidades Promotoras de Salud – EPS**⁹⁰ y las entidades que administran los regímenes exceptuados como el **FOMAG**⁹¹ tienen la obligación de garantizar el acceso efectivo, oportuno e integral a los servicios requeridos para la atención de la salud mental de sus afiliados⁹². Sobre la materia, la Corte Constitucional, con fundamento en el artículo 8 de la Ley 1751 de 2015, ha reiterado que:

Los servicios y tecnologías de salud deberán ser suministrados de manera completa para prevenir, paliar o curar la enfermedad, con independencia del origen de la enfermedad o condición de salud, del sistema de provisión, cubrimiento o financiación definido por el legislador. No podrá fragmentarse la responsabilidad en la prestación de un servicio de salud específico en desmedro de la salud del usuario.

60. Bajo esta perspectiva, las controversias administrativas, financieras o competenciales entre EPS, ARL, empleadores, IPS o entidades de los regímenes especiales de salud no pueden trasladarse al paciente ni convertirse en barreras para el acceso efectivo a la atención en salud mental. Por ello, las

⁸⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-262 de 2025.

⁸⁶ Artículo 9 de la Ley 1616 de 2013.

⁸⁷ “El conjunto de entidades, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes derivados del trabajo”. Definición en el artículo 1 de la Ley 1562 de 2012.

⁸⁸ Artículo 7 de la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo.

⁸⁹ Defensoría Delegada para la Salud y la Seguridad Social. Expediente digital, archivo: “Respuesta delegada Salud.pdf”.

⁹⁰ Que hacen parte del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS regulado en la Ley 100 de 1993.

⁹¹ El Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio – FOMAG constituye un régimen exceptuado del SGSSS regulado en la Ley 91 de 1989.

⁹² Corte Constitucional, Sentencia T-372 de 2012.

entidades responsables deben garantizar el acceso oportuno a los servicios requeridos y abstenerse de suspender tratamientos o servicios médicos sin una justificación constitucionalmente admisible, en aplicación del principio de continuidad en la prestación del servicio de salud.

61. En consecuencia, cuando una persona requiere tratamientos o servicios asociados a condiciones de salud mental, las entidades responsables deben garantizar su prestación efectiva y abstenerse de suspenderlos, entre otros eventos, “porque el paciente ya no está inscrito en la EPS correspondiente, en razón a que fue desvinculado de su lugar de trabajo”⁹³. En esa línea, la Corte Constitucional ha señalado que las EPS deben respetar el debido proceso antes de adoptar decisiones que puedan afectar la continuidad en la prestación del servicio de salud. Este mandato implica para estas entidades:

- (i) verificar si la persona tiene un tratamiento médico en curso, caso en el cual debe prevalecer el principio de continuidad⁹⁴;
- (ii) notificar formalmente al afiliado, mediante comunicación enviada por correo certificado y con una antelación no menor a un mes, las razones de la decisión y la fecha a partir de la cual se hará efectiva⁹⁵;
- (iii) garantizar el derecho de defensa y contradicción de la persona, pues la decisión no puede adoptarse de manera unilateral o arbitraria⁹⁶; y
- (iv) asesorar y acompañar al usuario para que pueda vincularse nuevamente al sistema, ya sea en el régimen contributivo o subsidiado, con el fin de evitar que quede desprotegido⁹⁷.

62. Estas garantías también son exigibles al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio – FOMAG, pues los principios de continuidad en la prestación del servicio de salud y debido proceso resultan aplicables a todos los regímenes de aseguramiento, incluidos los especiales. Sin embargo, mientras en las EPS estas obligaciones se encuentran específicamente reguladas en el artículo 11 del Decreto 1703 de 2002, en el caso del FOMAG se derivan directamente de mandatos constitucionales⁹⁸.

63. En síntesis, la salud mental en el trabajo constituye una dimensión esencial del derecho fundamental a la salud y del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Por ello, los empleadores, las EPS, las ARL y las entidades encargadas de la prestación de servicios de salud en los regímenes

⁹³ Corte Constitucional, sentencias T-148 de 2012, T-797 de 2009 y T-170 de 2002, entre otras.

⁹⁴ En la sentencia T-505 de 2015 la Corte señaló que “las EPS que se encuentren proporcionando un determinado tratamiento médico a un paciente deben garantizar su culminación. Así las cosas, dichas entidades únicamente pueden sustraerse al cumplimiento de la aludida obligación, cuando: (i) el servicio médico que se viene suministrando haya sido asumido y prestado de manera efectiva por una nueva entidad o; (ii) la persona recupere el estado de salud respecto de la enfermedad por la cual se le venía tratando”. Ver también Corte Constitucional, sentencia T-152 de 2019, T-067 de 2015 y T-011 de 2024.

⁹⁵ Artículo 11. Decreto 1703 de 2002 “Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud”.

⁹⁶ Corte Constitucional, sentencias T-152 de 2019 y T-545 de 2013.

⁹⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-152 de 2019.

⁹⁸ Corte Constitucional, sentencias T-919 de 2008 y T-153 del 2006.

especiales tienen el deber constitucional y legal de adoptar medidas oportunas, integrales y eficaces para prevenir, identificar y atender los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, garantizar el acceso efectivo y la continuidad de la atención en salud mental, remover barreras administrativas o institucionales y proteger de manera efectiva la dignidad, integridad, autonomía y bienestar de los trabajadores.

7. La seguridad social y el pago de incapacidades laborales⁹⁹

64. El Sistema de Seguridad Social Integral prevé mecanismos orientados a garantizar la protección económica y asistencial de los trabajadores que, a causa de una enfermedad o accidente, se encuentran imposibilitados para desempeñar sus labores. En este contexto, el subsidio por incapacidad constituye una medida de protección del mínimo vital, la salud y la vida digna, pues sustituye de manera transitoria los ingresos durante el período de incapacidad y permite que la persona concentre sus esfuerzos en la recuperación de su estado de salud.

65. Las incapacidades laborales pueden tener origen común o laboral, circunstancia que determina la entidad responsable del reconocimiento de las prestaciones económicas y los derechos asistenciales derivados de la afectación de salud. En materia de incapacidades de origen común, esta Corporación ha precisado que el empleador asume el pago de los 2 primeros días; las EPS reconocen las incapacidades entre el día 3 y el día 180; las Administradoras de Fondos de Pensiones – AFP asumen, por regla general, el subsidio por incapacidad entre el día 181 y el día 540; y las EPS deben reconocer las incapacidades superiores a 540 días continuos¹⁰⁰. Las incapacidades se consideran ininterrumpidas cuando obedecen a un mismo diagnóstico o a sus secuelas, y la interrupción entre una y otra no supere los 30 días¹⁰¹.

66. Respecto de contingencias de origen laboral, la Administradora de Riesgos Laborales – ARL debe asumir el reconocimiento de las prestaciones económicas desde la ocurrencia del accidente de trabajo o desde el diagnóstico de la enfermedad laboral, hasta que el trabajador se rehabilite, se determine una incapacidad permanente parcial¹⁰² o se establezca una pérdida de capacidad laboral que dé lugar al reconocimiento de la pensión de invalidez¹⁰³.

⁹⁹ Para la construcción de este apartado se tuvieron en cuenta las consideraciones de las sentencias T-980 de 2008, T-279 de 2012, T-490 de 2015, T-709 de 2016, T-200, T-401 y T-446 de 2017, T-523 de 2020, T-020 y T-181 de 2021, C-270 de 2023 y T-009 y T-155 y T-512 de 2025.

¹⁰⁰ Con cargo a los recursos de la Administradora de los Recursos del Sistema General de la Seguridad Social en Salud – ADRES.

¹⁰¹ Corte Constitucional, sentencias T-401 de 2017, T-020 de 2021 y T-279 de 2012.

¹⁰² Cuando se presenta una disminución parcial pero definitiva de la capacidad laboral, en un porcentaje igual o superior al 5%, pero inferior al 50%.

¹⁰³ Cuando el afiliado tiene una disminución definitiva de su capacidad laboral superior al 50%. La Sala precisa que, aunque el término “invalidez” pueden tener una connotación simbólica incompatible con el modelo social de la discapacidad cuando se utiliza para referirse a las personas, constituye una categoría jurídica vigente cuya constitucionalidad fue avalada en la sentencia C-458 de 2015. Por ello, en esta providencia su uso se limitará a la denominación legal de la contingencia derivada de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% y de los derechos que de ella se derivan, sin que implique valoración alguna sobre la dignidad, autonomía o capacidades diversas de las personas.

67. En este contexto, la determinación del origen de la enfermedad o del accidente resulta relevante, pues permite establecer qué subsistema de seguridad social debe asumir las prestaciones económicas y asistenciales correspondientes: el Sistema General de Riesgos Laborales, cuando la contingencia ocurre por causa o con ocasión del trabajo, o el Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, cuando tiene origen común. No obstante, aunque dicha determinación es importante para identificar la entidad responsable de asumir estas prestaciones, la controversia sobre el origen de la contingencia no puede afectar la protección inmediata del trabajador ni comprometer la continuidad de la atención en salud o el reconocimiento de los subsidios por incapacidad¹⁰⁴.

68. Por ello, mientras se resuelve la controversia, el riesgo debe tratarse operativamente como de origen común, con el fin de garantizar de manera inmediata y continua los servicios de salud y las prestaciones correspondientes¹⁰⁵. Además, la entidad que realice la calificación inicial del origen de la contingencia debe continuar asumiendo provisionalmente dichas prestaciones hasta que se emita un dictamen definitivo¹⁰⁶. Una vez exista una calificación en firme, las entidades podrán efectuar entre sí los reembolsos correspondientes, sin trasladar al trabajador las cargas administrativas o financieras derivadas de la controversia¹⁰⁷.

69. Por otro lado, de conformidad con el artículo 41 de la Ley 100 de 1993¹⁰⁸, corresponde a Colpensiones, a las ARL, a las compañías de seguros que asumen el riesgo de invalidez y muerte y a las EPS realizar, en primera oportunidad, la calificación de pérdida de capacidad laboral y definir el origen de la enfermedad. La Corte Constitucional ha precisado que esta obligación debe cumplirse de manera integral, oportuna y coordinada, con el fin de garantizar un trámite ágil y especializado, especialmente cuando existen incapacidades prolongadas, conceptos desfavorables de rehabilitación o controversias sobre el origen de la enfermedad. Si el afiliado, el empleador o alguna de las entidades involucradas se opone a la calificación inicial, la controversia debe ser resuelta por las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez, cuyas decisiones pueden ser revisadas por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

70. Ahora, cuando la incapacidad deriva de una enfermedad de origen común, la EPS tiene el deber de emitir un concepto de rehabilitación antes de que el afiliado cumpla 120 días de incapacidad ininterrumpidos y remitirlo a la administradora de fondos de pensiones correspondiente, a más tardar el día 150¹⁰⁹. Además, la jurisprudencia constitucional ha precisado que, si la EPS incumple estos deberes, debe asumir con sus propios recursos el pago de las incapacidades causadas desde el día 181 hasta el momento en que emita y remita el concepto respectivo.

¹⁰⁴ Ver parágrafo 3 del artículo 5 de la Ley 1562 de 2012.

¹⁰⁵ El artículo 12 del Decreto 1295 de 1994 dispone que “toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común”.

¹⁰⁶ Ver el parágrafo 3, artículo 5 de la Ley 1562 de 2012.

¹⁰⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-020 de 2021.

¹⁰⁸ Modificado por el artículo 142 del Decreto Ley 19 de 2012.

¹⁰⁹ Artículo 41 del Decreto 19 de 2012. Corte Constitucional, sentencias T-325 de 2025 y T-512 de 2025.

71. El concepto de rehabilitación puede ser favorable o desfavorable, según las posibilidades de recuperación funcional y reincorporación laboral de la persona, cumple una función determinante en el trámite de incapacidades prolongadas y de calificación de pérdida de capacidad laboral¹¹⁰. Si el pronóstico es desfavorable, debe iniciarse de manera inmediata el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, debido a que la recuperación resulta médicamente improbable¹¹¹. En cambio, si el concepto es favorable, el fondo de pensiones puede postergar el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral hasta por 360 días calendario adicionales, contados a partir de los primeros 180 días de incapacidad temporal reconocidos por la EPS, con el propósito de permitir la recuperación del afiliado. En estos eventos, la AFP debe asumir el pago de un subsidio equivalente a la incapacidad temporal que venía percibiendo el trabajador.

72. Por otro lado, cuando las incapacidades son expedidas por profesionales de la salud no adscritos a la EPS del paciente, corresponde al empleador adelantar el trámite de transcripción para validarlas a través del formato oficial requerido para el reconocimiento de la prestación económica. Esta obligación se encuentra prevista en el artículo 121 del Decreto Ley 19 de 2012, por lo que no puede exigirse al trabajador asumir directamente dicha carga administrativa.

73. En este contexto, la jurisprudencia constitucional ha señalado que las entidades del Sistema de Seguridad Social tienen deberes de coordinación para adelantar los diferentes trámites requeridos por los afiliados, quienes no están en condiciones de asumir las cargas administrativas derivadas del pago de incapacidades, la calificación del origen de la enfermedad y la determinación de la pérdida de capacidad laboral. Por ello, las EPS no pueden limitarse a informar al afiliado que el reconocimiento económico del subsidio por incapacidad corresponde a otra entidad, sino que deben remitir directamente la documentación necesaria a la AFP y orientar integralmente al usuario sobre dicho trámite. A su vez, las AFP tienen el deber de adelantar oportunamente el estudio del subsidio por incapacidad reclamado y emitir una respuesta de fondo, sin imponer exigencias administrativas no previstas en la ley.

74. Esta garantía responde a los principios de eficiencia, accesibilidad y protección reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta. Por ello, las entidades encargadas de la prestación de servicios de salud, incluidas aquellas pertenecientes a regímenes especiales o exceptuados, deben adelantar de manera oportuna y eficaz las actuaciones administrativas necesarias para validar y reconocer las incapacidades prescritas por los médicos tratantes, sin imponer barreras desproporcionadas ni trasladar a los usuarios cargas administrativas incompatibles con su situación de salud.

¹¹⁰ La Corte Constitucional sistematizó las obligaciones de las EPS, las AFP y los empleadores en relación con las incapacidades prolongadas en la Sentencia C-270 de 2023.

¹¹¹ Corte Constitucional, sentencias T-401 de 2017 y C-270 de 2023.

8. El derecho a la estabilidad laboral reforzada en cargos de carrera administrativa¹¹²

75. La carrera administrativa constituye un desarrollo directo del artículo 125 de la Constitución Política y se estructura sobre los principios de mérito, igualdad, eficacia y estabilidad en el empleo público. La Corte Constitucional ha señalado que la estabilidad constituye uno de los elementos definitorios de los cargos de carrera, pues quienes acceden a ellos mediante concurso público adquieren el derecho a permanecer en el cargo mientras no exista una causa constitucional y legalmente válida de retiro. En consecuencia, dicha garantía limita las facultades discrecionales de la administración y exige que el retiro del servicio se funde en causales legales y en el respeto estricto del debido proceso. En la misma línea, la Corte ha reiterado que la carrera es la regla general de acceso a la función pública y que su finalidad es que el ingreso, el ascenso, la permanencia y el retiro respondan al mérito y a criterios reglados, y no a la discrecionalidad del nominador, de modo que el retiro de quien accedió por concurso de méritos solo procede por calificación insatisfactoria, por infracción del régimen disciplinario o por las demás causales previstas en la Constitución y la ley.¹¹³

76. Por su parte, la estabilidad laboral reforzada constituye una manifestación del derecho a la estabilidad en el empleo. Esta garantía constitucional tiene fundamento en los artículos 1, 13, 25, 47, 48, 53, 54 y 95 de la Constitución Política y está orientada a proteger a las personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral por razones de salud, embarazo, lactancia, asociación sindical, participación en negociaciones colectivas, proximidad al reconocimiento de una pensión o condición de madre o padre cabeza de familia. En atención a esta situación, el ordenamiento jurídico ha previsto mecanismos especiales para garantizar la permanencia del trabajador, en cumplimiento del mandato de igualdad material, especialmente cuando se trata de personas que se encuentran en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta.

77. Sobre esta materia, la Corte Constitucional ha explicado que esta garantía limita la facultad del empleador de terminar unilateralmente el vínculo laboral y asegura la permanencia del trabajador en su empleo, salvo que exista una justa causa ajena a la condición del trabajador que da lugar a la protección reforzada. Bajo esta perspectiva, la garantía no elimina la facultad de desvinculación ni petrifica el vínculo laboral, pero sí impone límites constitucionales dirigidos a impedir decisiones discriminatorias, irrazonables o desproporcionadas.

78. Además, la Corte ha considerado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada no distingue el tipo de vinculación ni la naturaleza pública o privada de la relación laboral¹¹⁴. De allí que esta garantía también resulte aplicable a los empleos de carrera administrativa, pues la estabilidad derivada del mérito no

¹¹² Para la construcción de este capítulo se tuvieron en cuenta las consideraciones de las sentencias T-148 de 2012, T 161 y SU-691 de 2017, T-014, SU-049 y T-620 de 2019, T-388 de 2020, SU-087, T-388, T-424 y T-425 de 2022, SU-269 y T-381 de 2023, T-227, T-325, T-364, T-367 y T-514 de 2024 y SU-111, T-155, T-325, T-512 y T-522 de 2025, entre otras.

¹¹³ Corte Constitucional, Sentencia T-318 de 2025.

¹¹⁴ Sentencias T-148 de 2012, SU-049 y T-161 de 2017, y T-014 de 2019, entre otras.

excluye la prohibición constitucional de discriminación ni el deber de garantizar una protección reforzada en los escenarios referidos.

79. En consecuencia, la desvinculación de un servidor público amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada exige, por un lado, la acreditación de una causal legal de retiro y, por el otro, el cumplimiento de las garantías constitucionales y legales correspondientes. Con todo, esta garantía no confiere un derecho absoluto o indefinido a permanecer en el cargo, pues puede ceder ante razones constitucionalmente legítimas, como la provisión definitiva del empleo mediante concurso de méritos¹¹⁵.

80. Por su relevancia para el caso objeto de estudio, se debe hacer alusión a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, garantía que tiene fundamento en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y constituye uno de los desarrollos más amplios de la estabilidad laboral reforzada. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, dicha protección se activa cuando el trabajador tiene una enfermedad o condición médica que limita significativamente el desarrollo de sus labores en condiciones ordinarias o regulares, sin que sea necesario contar con un dictamen de pérdida de capacidad laboral¹¹⁶.

81. Esta disposición consagra el derecho del trabajador a conservar su empleo mientras no exista una causal legítima que justifique su desvinculación, la cual debe ser previamente evaluada y autorizada por el Ministerio del Trabajo a través de los inspectores de trabajo, quienes deberán determinar si el despido o desvinculación está debidamente justificada. En este contexto, la Corte Constitucional ha indicado que la configuración de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud exige el cumplimiento de tres presupuestos:

- (i) que el trabajador tenga una condición de salud física, psíquica o sensorial que afecte de manera significativa su desempeño laboral¹¹⁷;
- (ii) que el empleador conozca dicha condición con anterioridad al despido; y
- (iii) la inexistencia de una justificación objetiva que legitime la desvinculación del trabajador, escenario en el cual se presume que se trató de un despido por móviles discriminatorios. En estos casos, recae en el empleador la carga de demostrar que la desvinculación del trabajador obedeció a una causa justificada¹¹⁸.

82. En relación con el primer requisito, la Corte ha señalado que no cualquier condición médica activa la garantía de estabilidad laboral reforzada. El análisis debe concentrarse en el impacto funcional que la condición de salud produce sobre el desempeño laboral y no únicamente en la existencia de un diagnóstico clínico¹¹⁹. Por ello, la jurisprudencia ha considerado relevantes,

¹¹⁵ Sentencias SU-691 de 2017 y T-253 de 2023, entre otras.

¹¹⁶ Sentencia SU-348 de 2022.

¹¹⁷ Sentencias T-620-19, T-195 de 2022, T-424 de 2022, SU-087 de 2022, T-287 de 2023, SU-269 de 2023, T-227 de 2024, T-364 de 2024, SU-396 de 2024, T-155 de 2025 y T-449 de 2025, entre otras.

¹¹⁸ Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017 y SU-087 de 2022.

¹¹⁹ Sentencias T-581 de 2023 y T-364 de 2024.

entre otros factores, la existencia de incapacidades médicas vigentes o recurrentes, tratamientos médicos continuos, recomendaciones laborales, restricciones funcionales, la ocurrencia de accidentes de trabajo, la calificación de la pérdida de capacidad laboral y la existencia de enfermedades físicas o mentales que incidan materialmente en la ejecución de las funciones asignadas¹²⁰.

83. Adicionalmente, la Corte ha reconocido expresamente que las condiciones de salud mental también pueden activar la protección constitucional cuando producen una limitación significativa en el desempeño laboral. Así, ha identificado supuestos como aquellos en los que “el estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental” o cuando el trabajador “se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales” relacionadas con su condición de salud mental¹²¹.

84. La Corte también ha precisado que la estabilidad laboral reforzada puede resultar aplicable a personas que presentan trastornos de salud mental asociados al consumo problemático, abuso o dependencia de sustancias psicoactivas o alcohol, cuando esas condiciones afectan de manera significativa su desempeño laboral y las sitúan en una situación de debilidad manifiesta. En este sentido, la jurisprudencia ha distinguido entre el consumo meramente recreativo y aquellos casos en los que existe una condición de salud acreditada que incide negativamente en el desempeño laboral del trabajador¹²². Por ello, la protección constitucional no surge del consumo de sustancias psicoactivas o alcohol considerado en abstracto, sino de la existencia de una afectación de salud que, en interacción con las circunstancias del entorno, genere limitaciones relevantes para el ejercicio de una actividad laboral o productiva.

85. El segundo requisito exige demostrar que el empleador conocía la situación de debilidad manifiesta antes de la desvinculación. La Corte ha señalado que este conocimiento puede acreditarse, entre otros eventos, cuando el empleador tramita las incapacidades o recomendaciones médicas, cuando el trabajador asiste reiteradamente a controles o citas médicas, o cuando la enfermedad presenta síntomas notorios¹²³. Asimismo, ha considerado relevante que el trabajador informe que su bajo rendimiento o sus ausencias guardan relación con su estado de salud.

86. El tercer presupuesto exige que no exista una justificación suficiente para la desvinculación. En estos eventos, la jurisprudencia ha establecido una presunción de discriminación cuando el retiro ocurre sin autorización previa de la autoridad laboral. En palabras de la Corte, “la desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria”¹²⁴. De manera que se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa legítima para terminar

¹²⁰ Sentencias T-388 de 2020, SU-087 de 2022 y T-364 de 2024.

¹²¹ Sentencias SU-087 de 2022, T-367 de 2024.

¹²² Corte Constitucional, Sentencia T-306 de 2024.

¹²³ Sentencias SU-087 de 2022, T-388 de 2020 y T-367 de 2024.

¹²⁴ Sentencias T-155 de 2025, SU-396 de 2024, T-364 de 2024 y T-195 de 2022.

el contrato de trabajo o la vinculación laboral. En línea con lo anterior, la Sentencia SU-380 de 2021 señaló que el empleador puede desvirtuar esta presunción “en el proceso de tutela, [...] si acredita en sede judicial la existencia de una causa justa para terminar la relación”¹²⁵.

87. Desde esta perspectiva, la autorización previa del Ministerio del Trabajo constituye, entonces, una garantía central del fuero de salud. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que ninguna persona en situación de discapacidad o debilidad manifiesta puede ser despedida por razón de su condición sin autorización previa de la autoridad laboral. En este contexto, el inspector debe verificar que la desvinculación obedezca a una justa causa y no a razones discriminatorias relacionadas con el estado de salud del trabajador¹²⁶.

88. La omisión de este trámite activa la presunción de despido discriminatorio y puede conducir a la declaratoria de ineficacia de la desvinculación, lo cual también aplica en el caso de servidores públicos vinculados a cargos de carrera administrativa¹²⁷. Si bien, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no distingue entre trabajadores particulares y servidores públicos, la jurisprudencia constitucional ha reiterado la aplicabilidad de la garantía de estabilidad laboral reforzada a favor de estos últimos¹²⁸. En consecuencia, la autorización de despido también es exigible en el caso de empleados públicos de carrera administrativa.

89. Ahora bien, la Corte también ha precisado que la estabilidad laboral reforzada “no es ni se puede convertir en una petrificación contractual absoluta”¹²⁹. La existencia de incapacidades, diagnósticos médicos o afectaciones de salud no impide, por sí sola, el ejercicio legítimo de las competencias disciplinarias, administrativas o nominadoras cuando exista una causal de retiro debidamente acreditada. En dado caso, esta garantía no excluye la posibilidad de desvincular a un servidor público, sino que exige que tal decisión se adopte a la luz de la Constitución y con observancia de las garantías reforzadas previstas para quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad.

90. En línea con lo anterior, la estabilidad laboral reforzada debe aplicarse de conformidad con su finalidad constitucional de proteger efectivamente a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta por razones de salud. Por ello, la jurisprudencia constitucional ha insistido en la necesidad de verificar la existencia de una limitación funcional real, la relación entre la condición de salud y el desempeño laboral, así como la ausencia de una causal legítima de desvinculación¹³⁰. En ese contexto, corresponde al juez constitucional valorar integralmente la conducta procesal de las partes y el recaudo probatorio disponible para determinar si efectivamente existe una situación de debilidad manifiesta que deba ser protegida por el juez constitucional.

¹²⁵ Sentencias SU-380 de 2021, SU-049 de 2017, T-524 de 2020 y T-306 de 2024, entre otras.

¹²⁶ Sentencias T-425 de 2022, T-620 de 2019 y T-364 de 2024.

¹²⁷ Sentencia T-148 de 2012.

¹²⁸ Sentencias T-148 de 2012 y T-161 de 2017, entre otras.

¹²⁹ Sentencia T-388 de 2020.

¹³⁰ Sentencias T-047 de 2025, SU-087 de 2022, T-388 y 2020, T-364 de 2024.

91. Acreditada la vulneración de la estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia ha aplicado diversos remedios constitucionales. Entre ellos se encuentran: (i) declarar la ineficacia del despido; (ii) ordenar el reintegro a un cargo igual o con mejores condiciones; (iii) ordenar la capacitación del trabajador; y (iv) el pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario¹³¹. Adicionalmente, la Corte ha ordenado el pago de salarios, prestaciones y demás emolumentos dejados de percibir desde la desvinculación¹³².

92. Por otro lado, la Corte también ha destacado que el alcance de la estabilidad laboral reforzada en la función pública debe examinarse en armonía con las exigencias constitucionales propias de la carrera administrativa, en particular, con el principio del mérito e idoneidad que orientan el acceso y la permanencia en el empleo público y garantizan la eficacia y eficiencia de la administración pública. Para ello, la jurisprudencia ha acudido al principio de “concordancia práctica o de la armonización concreta”, según el cual los contenidos constitucionales en tensión deben ser compatibilizados “sin anularse entre ellos”¹³³.

93. A partir de ese criterio de armonización, la Corte ha sostenido que, cuando las limitaciones de salud impactan el desempeño funcional del servidor público, la administración debe evaluar, en primer lugar, la posibilidad de adoptar medidas que permitan la permanencia en el empleo en condiciones compatibles con su situación. Sobre el particular, la jurisprudencia constitucional ha resaltado el deber estatal y de los empleadores de ofrecer “acomodaciones razonables” y de reubicar al trabajador en labores acordes con sus capacidades, con el fin de garantizar su estabilidad laboral¹³⁴. De igual manera, esta Corporación ha señalado que la discapacidad “no puede ser usada por sí sola para desvincular o despedir a una persona de su trabajo”¹³⁵ y que el ordenamiento jurídico impone medidas de protección y no discriminación, orientadas a evitar escenarios de exclusión laboral.

94. En esa línea, la reubicación constituye una medida preferente cuando el trabajador conserva aptitudes para desempeñar otras funciones compatibles con su condición de salud. Así, al estudiar casos relacionados con regímenes especiales de carrera y la prestación de servicios esenciales, esta Corporación ha considerado que debe privilegiarse la permanencia del servidor en actividades “acordes con su capacidad laboral y en una actividad que tenga los mismos o mayores beneficios que el cargo que ocupaba con anterioridad”¹³⁶. Del mismo modo, ha rechazado decisiones de desvinculación fundadas únicamente en la afirmación de que la persona “ya no [es] útil para desarrollar las labores propias de la entidad”¹³⁷, por considerar que ello desconoce el deber estatal de promover la igualdad material y adoptar medidas en favor de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

¹³¹ Sentencias T-425 de 2022 y T-620 de 2019, entre otras.

¹³² Sentencias T-425-22 y T-367 de 2024.

¹³³ Sentencia T-148 de 2012.

¹³⁴ Sentencia T-328 de 2022.

¹³⁵ Ibidem.

¹³⁶ Ibidem.

¹³⁷ Ibidem.

95. Con todo, la jurisprudencia también ha reconocido que pueden existir eventos en los cuales la afectación funcional del servidor alcance un nivel que comprometa gravemente la eficiencia, eficacia o continuidad del servicio público esencial. En la sentencia T-148 de 2012, la Corte explicó que la desvinculación del servidor puede resultar constitucionalmente admisible cuando la disminución del desempeño sea “de tal magnitud que se amenace seriamente la eficiencia y eficacia y se le cause un perjuicio desproporcionado al servicio público”¹³⁸, en especial cuando se trata de servicios públicos esenciales.

96. Sin embargo, ello exige una valoración especialmente rigurosa por parte de la administración, en la que se determine que las limitaciones para el desempeño del cargo no pueden superarse mediante medidas de apoyo, capacitación, adaptación o ajustes razonables y, que no existen alternativas menos lesivas para garantizar de manera simultánea los derechos del trabajador y la adecuada prestación del servicio. En todo caso, cualquier desvinculación debe contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo, como garantía orientada a evitar decisiones discriminatorias o sustentadas exclusivamente en la condición de discapacidad del servidor¹³⁹. En sede de revisión, el Departamento Administrativo de la Función Pública sostuvo que la autorización previa del Ministerio del Trabajo no sería exigible cuando el retiro obedece a una causal objetiva y reglada, como la declaratoria de vacancia por abandono del cargo¹⁴⁰.

97. Sobre esta materia se pronunció el Ministerio del Trabajo en sede de revisión, para precisar que el empleador debe acreditar que agotó “de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación” amerita¹⁴¹, cuando se invoca la incompatibilidad de la condición de salud del trabajador con el cargo desempeñado. En este escenario, se deben acreditar con suficiencia las razones por las cuales la permanencia del trabajador “resulta incompatible con la estructura administrativa o empresarial”¹⁴², así como el cumplimiento de las recomendaciones médicas, la existencia de procesos de rehabilitación laboral, las actividades de reinducción y reentrenamiento, la adaptación del puesto de trabajo, los cambios administrativos y organizacionales implementados y las medidas adoptadas para garantizar la reincorporación o reubicación del trabajador en condiciones adecuadas. Por lo tanto, solo cuando el empleador haya agotado “diligentemente las etapas de rehabilitación, reintegro, readaptación y/o reubicación laboral”¹⁴³, podrá autorizarse la terminación del vínculo laboral.

98. Finalmente, se debe advertir que las autoridades llamadas a estudiar las solicitudes de levantamiento del fuero por razones de salud deben adelantar el trámite de forma oportuna, ya que la ausencia de una decisión administrativa

¹³⁸ Sentencia T-148 de 2012.

¹³⁹ Sentencia T-161 de 2017.

¹⁴⁰ Expediente digital, archivo: “20266000023511.pdf”

¹⁴¹ Respuesta del Ministerio del Trabajo al auto de pruebas en sede de revisión.

¹⁴² Respuesta del Ministerio del Trabajo al auto de pruebas en sede de revisión.

¹⁴³ Respuesta del Ministerio del Trabajo al auto de pruebas en sede de revisión.

definitiva no solo impacta en la garantía de estabilidad laboral reforzada, sino también en la continuidad y adecuada prestación del servicio. Sobre el particular, es pertinente recordar que la Corte Constitucional recientemente en la Sentencia SU-111 de 2025 identificó que “existen claras barreras para resolver con prontitud los asuntos de fuero de salud” y “dificultades significativas en términos de información y seguimiento por parte del Ministerio del Trabajo”¹⁴⁴, y resaltó que la autorización de despido “no puede mantenerse sin definición, o ser prolongada pues tanto trabajador como empleador deben contar con una solución pronta”¹⁴⁵.

99. En cumplimiento de dicha sentencia, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 049 del 22 de mayo de 2026, mediante la cual dispuso que estas solicitudes deben tramitarse de manera preferente y sumaria, fijó un término máximo de 3 meses para resolverlas y estableció mecanismos de seguimiento y control institucional. Debido a que la persistencia de estas deficiencias genera escenarios de incertidumbre respecto de la continuidad, reubicación o desvinculación del trabajador, con potencial afectación en la eficacia y continuidad en la prestación del servicio.

9. La declaratoria de vacancia por abandono del cargo y el derecho al debido proceso administrativo¹⁴⁶

100. Ahora, en lo que tiene que ver con la declaratoria de vacancia por abandono del cargo, esta constituye una causal autónoma de retiro del servicio prevista en múltiples normas de carrera administrativa y función pública¹⁴⁷, entre ellas los artículos 2.2.5.2.1, 2.2.5.10.14, 2.2.11.1.9 y 2.2.11.1.10 del Decreto 1083 de 2015. Según este decreto, el abandono del cargo se produce, entre otros eventos, cuando el servidor público “deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos”¹⁴⁸ sin justa causa o cuando no reasuma sus funciones al vencimiento de una licencia o permiso.

101. En el régimen de los docentes al servicio del Estado, el abandono del cargo tiene una regulación específica. Para los educadores vinculados al Estatuto Docente del Decreto Ley 2277 de 1979, el artículo 46, literal j), contempla el abandono del cargo como causal de mala conducta y el artículo 47 define cuándo se configura. Según estas normas, hay abandono cuando el docente, sin justa causa, no reasume sus funciones dentro de los tres días siguientes al vencimiento de una licencia, comisión o vacaciones reglamentarias; deja de asistir al trabajo durante tres días consecutivos; abandona el cargo antes de que se le autorice separarse del servicio en caso de renuncia o antes de que transcurran quince días desde su presentación; o no

¹⁴⁴ Sentencia SU-111 de 2025.

¹⁴⁵ Ibidem.

¹⁴⁶ Para la construcción de este capítulo se tuvieron en cuenta las consideraciones plasmadas en las sentencias C-1189 de 2005 y T-424 de 2010.

¹⁴⁷ El Decreto 2400 de 1968, modificado por el Decreto 3074 del mismo año, estableció en su artículo 25 que una de las formas de cesación definitiva de funciones era por abandono del cargo. Posteriormente, el Decreto 1950 de 1973, a través de sus artículos 126 y 127, reglamentó la figura del abandono del cargo. Finalmente, el Decreto 1083 de 2015 compiló el contenido del Decreto 1950 de 1973 y lo derogó formalmente.

¹⁴⁸ Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.11.1.9 (modificado por el art. 2 del Decreto 648 de 2017).

asume el cargo dentro de los diez días hábiles siguientes a la comunicación de un traslado.

102. La finalidad de esta figura es permitir a la administración actuar con celeridad para garantizar “la eficacia y continuidad de la actividad estatal” y evitar “traumatismos en la marcha normal” del servicio público, mediante la provisión oportuna del empleo vacante¹⁴⁹. Por ello, la jurisprudencia constitucional ha explicado que la declaratoria de vacancia por abandono del cargo “no constituye una medida sancionatoria”¹⁵⁰, sino una medida administrativa orientada a asegurar “la efectiva prestación del servicio”¹⁵¹.

103. Por otro lado, la Corte Constitucional ha sido enfática en que el debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la Constitución, se aplica a toda clase de actuaciones, tanto judiciales como administrativas¹⁵², y debe ser garantizado “desde la etapa anterior a la expedición del acto administrativo, hasta las etapas finales de comunicación y de impugnación de la decisión”¹⁵³. De allí que, aunque no exista un procedimiento especial detallado para el proceso de vacancia por abandono del cargo, la administración tiene el deber de adelantar un trámite que respete las garantías del debido proceso, así como el procedimiento contemplado en la Ley 1437 de 2011 para la expedición de actos administrativos de carácter particular. Ello, no solo porque se trata de una actuación administrativa, sino también por “la gravedad de las consecuencias que se desprenden de dicha medida”¹⁵⁴.

104. En consecuencia, antes de expedir el acto administrativo que declare la vacancia, la entidad debe: (i) verificar objetivamente la ocurrencia de las ausencias; (ii) comunicar formalmente al servidor el inicio de la actuación administrativa; (iii) permitirle ser oído; (iv) darle oportunidad de aportar y controvertir pruebas; y (v) adoptar una decisión motivada sobre la existencia o no de una justa causa que desvirtúe el abandono del cargo. Después de expedido el acto administrativo, se debe cumplir con garantías esenciales del debido proceso como lo son la notificación del acto administrativo definitivo y la posibilidad de interponer recursos.

105. En relación con las garantías al interior del trámite de declaratoria de vacancia por abandono del cargo, es importante resaltar que la actuación administrativa debe incluir una comunicación clara sobre el proceso en curso y una oportunidad real para ejercer descargos y aportar explicaciones sobre las ausencias. Más allá de constatar mecánicamente la ausencia física del servidor, la administración tiene el deber de indagar sobre los motivos de la inasistencia

¹⁴⁹ Sentencias C-088 de 2002 y C-1189 de 2005.

¹⁵⁰ Ibidem.

¹⁵¹ Tanto la jurisprudencia constitucional como del Consejo de Estado han precisado que la declaratoria de vacancia por abandono del cargo tiene una finalidad distinta a la del proceso disciplinario. Mientras este busca determinar la responsabilidad del servidor, aquella procura garantizar la continuidad y eficiencia del servicio público mediante la provisión oportuna del empleo vacante, en protección del interés general. Al respecto, pueden consultarse las sentencias C-088 de 2002 y C-1189 de 2005 de la Corte Constitucional, así como la sentencia del Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección “A”, del 31 de julio de 2008 (Consejero ponente: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren. Radicación No. 68001-23-15-000-2000-01185-01 [2151-07]).

¹⁵² Sentencias C-1189 de 2005 y T-424 de 2010.

¹⁵³ Sentencias T-424 de 2010 y T-329 de 2009, entre otras.

¹⁵⁴ Sentencia C-1189 de 2005.

y verificar que estos no constituyan una justa causa. En este escenario, las irregularidades en la notificación pueden afectar la validez del procedimiento y vulnerar el derecho de defensa¹⁵⁵.

106. Además, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el acto administrativo que declara la vacancia del cargo es susceptible de los recursos de ley, como garantía posterior de contradicción y control de legalidad¹⁵⁶. Cuando estas decisiones son adoptadas por representantes legales o jefes superiores de entidades territoriales¹⁵⁷, se encuentran comprendidas en la excepción prevista en el inciso final del numeral segundo del artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, por lo que contra ellas no procede el recurso de apelación. Por esta razón, frente a los actos que declaran la vacancia de docentes y directivos docentes, el recurso procedente en sede administrativa es, por regla general, el recurso de reposición. En todo caso, agotado el trámite administrativo el interesado puede acudir a la jurisdicción de lo contencioso administrativo para solicitar la nulidad del acto y el restablecimiento de sus derechos.

107. Ahora bien, el debido proceso administrativo en estos casos adquiere un contenido reforzado cuando el servidor público es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada por razones salud. Ello, en virtud del modelo social de la discapacidad, en el cual la administración “debe asegurar un espacio que garantice la inclusión plena de estas personas [...] a través de los ajustes razonables requeridos [...] durante y al término de la relación laboral”¹⁵⁸. En el contexto específico del abandono del cargo, pueden consistir en: el deber de indagar activamente sobre la situación médica del servidor; la adopción de mecanismos de comunicación adecuados; la valoración integral de las incapacidades, recomendaciones y demás documentación médica presentada por el empleado; la adopción oportuna de medidas de seguridad y salud en el trabajo; y la consideración de alternativas como la reubicación o el trabajo en casa, entre otras.

108. En línea con lo anterior, la Corte ha resaltado la necesidad de que se implementen ajustes razonables para la comunicación y comprensión de la información relacionada, por ejemplo, con la terminación del vínculo laboral. Además, ha insistido en que el deber del trabajador de informar su situación “no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual”¹⁵⁹. De allí que esta circunstancia no pueda ser desconocida por el empleador únicamente porque el trabajador no haya allegado oportunamente incapacidades médicas o una calificación formal de pérdida de capacidad laboral.

109. Además, tratándose de afectaciones de salud mental, los deberes del trabajador de procurar atención médica, asistir a las valoraciones y comunicar

¹⁵⁵ Sentencia T-424 de 2010.

¹⁵⁶ Agotada la vía administrativa, se puede acudir al medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho. Sentencias T-424 de 2010 y C-1189 de 2005.

¹⁵⁷ Es decir que si la decisión de declarar la vacancia es expedida directamente por el Alcalde o Gobernador, en su calidad de máxima autoridad de la entidad territorial, o por el Secretario de Educación como jefe superior del organismo, dicho acto administrativo no tendría recurso de apelación.

¹⁵⁸ Sentencia T-425 de 2022.

¹⁵⁹ Sentencia T-161 de 2017.

sus incapacidades deben interpretarse de manera contextual. La inasistencia a los servicios médicos o la baja adherencia a los tratamientos pueden obedecer a síntomas de la propia condición, a barreras de acceso o a la ausencia de apoyos, de modo que no pueden presumirse automáticamente como negligencia, mala fe o abandono voluntario¹⁶⁰. Por la misma razón, la administración debe asegurar que las comunicaciones y notificaciones sean efectivamente accesibles y comprensibles, y permitan el ejercicio real del derecho de defensa de la persona en situación de debilidad manifiesta.

110. Así las cosas, cuando el empleador tenga conocimiento de la condición de salud del trabajador, ya sea por la documentación médica presentada o incluso por situaciones notorias que permitan inferir razonablemente la existencia de una afectación relevante en su estado de salud¹⁶¹, tiene el deber de investigar las circunstancias concretas del caso antes de adoptar una decisión de retiro del servicio. Por ello, la sola ausencia de soportes formales no exonera a la administración de su deber de investigar las circunstancias concretas del caso antes de adoptar la decisión de desvincular al servidor público. Esto resulta especialmente relevante cuando el estado de salud del trabajador puede constituir una causa o justificación que desvirtúe el abandono del cargo.

111. En síntesis, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que la desvinculación de las personas amparadas por el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, incluso en empleos públicos o de carrera administrativa, exige la configuración de una causal de retiro y la autorización previa del Ministerio del Trabajo, so pena de presumirse discriminatoria e ineficaz¹⁶². No obstante, dicha presunción puede ser desvirtuada cuando la administración acredita que la decisión obedeció a razones ajenas a la situación de salud del trabajador y que, durante la actuación administrativa, se garantizaron de manera efectiva las garantías del debido proceso y las medidas de protección reforzada derivadas de su situación de vulnerabilidad.

112. Sin embargo, el presente caso no involucra únicamente los derechos del accionante. Como se explicó, en el expediente obran denuncias de presunto acoso sexual formuladas por niñas de la institución educativa a la que pertenecía el accionante, circunstancia que exige incorporar el análisis los derechos e intereses de niñas y adolescentes como sujetos de especial protección constitucional. Por esta razón la Corte examinará a continuación el alcance del principio del interés superior de la niñez y de la protección especial a favor de niñas y adolescentes víctimas de violencia sexual.

10. Los niños y las niñas como sujetos de especial protección constitucional y el principio de interés superior de la niñez

¹⁶⁰ Conceptos de allegados por la Defensoría del Pueblo y la Asociación Colombiana del Trastorno Bipolar en sede de revisión.

¹⁶¹ Sentencias T-161 de 2017 y T-237 de 2021.

¹⁶² Sentencias T-522 de 2025 y T-161 de 2017, entre otras.

113. El principio del interés superior ha sido entendido como un estándar constitucional que obliga a superar miradas centradas en los adultos y a adaptar los sistemas de justicia en favor de la niñez¹⁶³.

114. Desde la Declaración de 1959 y, luego en la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, el interés superior fue concebido como un mandato destinado a impedir decisiones marcadas por percepciones adultas que desconocen la realidad concreta de las niñas, niños y adolescentes. Estos instrumentos establecen que toda medida que los afecte debe orientarse hacia aquello que, en términos sustantivos, maximice su desarrollo, su bienestar y su dignidad.

115. El ordenamiento constitucional colombiano acogió plenamente esta visión. El artículo 44 de la Constitución reconoce la prevalencia de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes y asigna obligaciones específicas a la familia, la sociedad y al Estado para garantizar su desarrollo integral. En ese sentido, la Ley 1098 de 2006 -o Código de la Infancia y la Adolescencia- no se limita a reiterar este mandato, sino que le otorga un alcance concreto. Por ejemplo, el artículo 6 ordena aplicar siempre la alternativa normativa más favorable a la niñez y el artículo 9 dispone que, frente a cualquier decisión que los afecte, los derechos de los niños, niñas y adolescentes deben prevalecer como parámetro de interpretación, valoración y ejecución, incluso por encima de los intereses de otras personas.

116. Ahora bien, el interés superior de la niñez es un concepto complejo del que se desprenden diversas consecuencias jurídicas. Así, según el Comité de los Derechos del Niño, el interés superior de la niñez tiene una triple naturaleza:

Tabla 8. Dimensiones del concepto de interés superior de la niñez¹⁶⁴

Derecho	Esta dimensión implica reconocer el concepto como el derecho que tienen los niños, las niñas y los adolescentes a que su interés superior sea considerado y se tenga en cuenta como elemento primordial en la toma de cualquier decisión que les afecte ¹⁶⁵ .
Principio	Como principio, el interés superior del niño exige que, ante una disposición jurídica que admite más de una interpretación, se aplique aquella que garantiza de mejor manera la efectividad del interés superior de la niñez y de sus derechos ¹⁶⁶ .
Norma de procedimiento	En esta dimensión, el concepto implica que, siempre que se deba adoptar una decisión que afecte a niños, niñas o adolescentes se deben estimar las implicaciones (positivas y negativas) que la decisión tiene para ellos. Igualmente, la justificación de las decisiones debe mostrar que se tuvieron en cuenta los impactos que la medida tiene para

¹⁶³ Corte Constitucional. Sentencias T-591 de 2004, T-344A de 2012

¹⁶⁴ Tabla extraída de la Sentencia T-232 de 2025.

¹⁶⁵ Comité de los Derechos del Niño. Observación general N°. 14 (2013) sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial, p.4. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/ref/polilegal/crc/2013/es/95780>.

¹⁶⁶ Ibidem.

	los niños y por qué la decisión adoptada es la que garantiza de mejor manera su interés superior ¹⁶⁷ .
--	---

117. En suma, la jurisprudencia de esta Corte ha precisado que el interés superior del niño opera como un criterio de decisión general y determina algunos criterios que deben ser considerados por los operadores jurídicos con el propósito de darle aplicación en casos particulares para: (i) garantizar el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes; (ii) asegurar las condiciones necesarias para el ejercicio pleno de sus derechos; (iii) protegerlos de riesgos prohibidos; (iv) equilibrar sus derechos y los derechos de sus familiares, teniendo en cuenta que si se altera dicho equilibrio, debe adoptarse la decisión que mejor satisfaga los derechos de los niños, niñas y adolescentes; (v) garantizar un ambiente familiar apto para su desarrollo; (vi) justificar claramente la intervención del Estado en las relaciones familiares, y (vii) evitar cambios desfavorables en las condiciones de las o los niños involucrados¹⁶⁸.

118. Esto quiere decir que, la aplicación del principio de interés superior no funciona como una referencia abstracta, sino como el eje que orienta el método de revisión constitucional. En concreto, supone adelantar ejercicios interpretativos que favorezcan la maximización de ese interés a través del principio de interpretación en favor de la niñez o *pro infans*. La Corte define este mecanismo como “un criterio hermenéutico para superar tensiones entre principios o derechos y exige un juicio de ponderación que permita una solución que otorgue mayores garantías a sus derechos”¹⁶⁹.

119. Ahora bien, la protección derivada del interés superior de la niñez adquiere una intensidad reforzada cuando se trata de niñas y adolescentes víctimas de violencia sexual, pues en ellas concurren dos condiciones de especial protección constitucional: la edad y el género. Por ello, el análisis de estos casos exija leer el interés superior de la niñez en intersección con el enfoque de género, de modo que aquel se concrete en deberes reforzados de prevención, protección y debida diligencia frente a la violencia basada en género en los entornos educativos, como se expone a continuación.

11. La violencia basada en género y el acoso sexual en instituciones educativas: deberes de prevención, protección y debida diligencia¹⁷⁰

120. La jurisprudencia constitucional ha reconocido que la violencia basada en género y la violencia sexual constituyen “una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres” y que dicha violencia contribuye a perpetuar la discriminación y a obstaculizar el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres, las niñas y las adolescentes. La discriminación por razones de género se reproduce en espacios como “el hogar, la escuela, la universidad o el trabajo”, escenarios en los cuales las estructuras

¹⁶⁷ Ibidem.
¹⁶⁸ Estos deberes fueron recopilados en la sentencia SU-677 de 2017 y han sido reiterados en otras decisiones como las sentencias T-204A de 2018, T-583 de 2019, T-185 de 2021, T-174 de 2023 y T-076 de 2026
¹⁶⁹ Corte Constitucional, Sentencia SU-360 de 2024.
¹⁷⁰ Para la construcción de este capítulo se tuvieron en cuenta las consideraciones plasmadas en las sentencias T-124 de 2024 y T-425 de 2022

jerárquicas contribuyen a normalizar la violencia y dificultan su identificación y erradicación.

121. En dicho contexto, la protección de los niños, niñas y adolescentes frente al acoso y la violencia sexual en las instituciones educativas constituye un mandato constitucional e internacional reforzado, derivado del derecho a la igualdad, a la dignidad humana, a la educación y a vivir una vida libre de violencias.

122. En el ámbito internacional, distintos instrumentos incorporados al ordenamiento jurídico colombiano imponen deberes específicos de prevención, investigación, sanción y erradicación de toda forma de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW impone a los Estados parte la obligación de modificar los patrones socioculturales que informan las relaciones desiguales entre hombres y mujeres “con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad”, es decir, en estereotipos de género¹⁷¹. En esa misma línea, el artículo 10 establece el deber estatal de adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación”¹⁷².

123. Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Juzgar y Sancionar la Violencia contra la Mujer -o Belém do Pará- establece que la violencia contra las mujeres puede manifestarse a través de conductas como acoso sexual en instituciones educativas¹⁷³. En dicho contexto, la Convención reconoce el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencias, que implica, entre otras cosas, el derecho de las niñas y adolescentes a ser valoradas y educadas libres “de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”¹⁷⁴.

124. Para garantizar el pleno ejercicio de estos derechos, la Convención establece un deber de debida diligencia reforzada que se manifiesta en un conjunto de obligaciones específicas en materia de prevención, investigación, juzgamiento y sanción de las conductas constitutivas de violencia basada en el género¹⁷⁵.

125. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha afirmado que las violaciones a los derechos de la niñez en entornos escolares son

¹⁷¹ Artículo 5. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. AG/RES/34/180. Entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981. Ratificada mediante la Ley 51 de 1981.

¹⁷² Ibidem., Artículo 10.

¹⁷³ Artículo 2.b. Convención Interamericana para Prevenir, Investigar y Sancionar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Adoptada el 9 de junio de 1994 por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. A-61. Entrada en vigor el 5 de marzo de 1995. Ratificada mediante la Ley 248 de 1995.

¹⁷⁴ Ibidem., Artículo 6.

¹⁷⁵ Ibidem., Artículo 7.

frontalmente contrarias al espíritu de los derechos humanos¹⁷⁶. En el caso de las violencias sexuales, el Tribunal interamericano ha señalado que se trata de una forma de discriminación especialmente grave que merece una especial consideración del Estado, especialmente porque los niños y las niñas son titulares del derecho a un entorno educativo seguro y a una educación libre de violencia sexual¹⁷⁷.

126. En ese contexto, la Corte IDH establece que el Estado debe proteger a los niños, niñas y adolescentes de la violencia sexual y debe, por supuesto, abstenerse de ejercerla. En concreto, el Estado debe “establecer acciones para vigilar o monitorear la problemática de la violencia sexual en instituciones educativas y desarrollar políticas para su prevención” y, además, establecer “mecanismos simples, accesibles y seguros para que los hechos puedan ser denunciados, investigados y sancionados”¹⁷⁸.

127. En la misma línea, la Convención sobre los Derechos del Niño obliga a los Estados a adoptar “medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, incluido el abuso sexual”, mediante mecanismos de prevención, investigación, tratamiento y seguimiento. Al respecto, el Comité de los Derechos del Niño, en su Observación General No. 13 afirmó que la obligación estricta de adoptar todas las medidas conducentes a eliminar la violencia contra los niños y niñas, particularmente de carácter sexual, abarca un amplio rango de estrategias estatales en las que deben involucrarse todas las autoridades con el propósito de garantizar su aplicación eficaz, especialmente de cara a la prevención y protección de las víctimas¹⁷⁹.

128. En línea con los estándares mencionados, la Corte Constitucional ha hecho énfasis en que la violencia sexual y el acoso no se limitan a agresiones físicas, sino que comprenden también formas de coerción psicológica o emocional sustentadas en relaciones de desigualdad y poder. En esa línea, la Ley 1146 de 2007 establece que “todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercido sobre un niño, niña o adolescente, utilizando la fuerza o cualquier forma de coerción física, psicológica o emocional, aprovechando las condiciones de indefensión, de desigualdad y las relaciones de poder existentes”¹⁸⁰.

129. La Corte también ha precisado que el acoso constituye una agresión sistemática y repetida ejercida desde una posición de poder y puede materializarse mediante comportamientos verbales, no verbales o físicos de naturaleza sexual, no deseados y ofensivos para la víctima. Según la jurisprudencia, esta concepción amplia de la violencia comprende, entre otros, “contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho”.

¹⁷⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso de Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2020. Serie C No. 405, párr. 118.

¹⁷⁷ Ibidem.

¹⁷⁸ Ibidem., párr. 120.

¹⁷⁹ Comité de los Derechos del Niño. Observación General No. 13 (2011). *Derecho del niño a no ser objeto de ninguna forma de violencia*. CRC/C/GC/13. 18 de abril de 2011.

¹⁸⁰ Artículo 2. Ley 1146 de 2007.

130. En el contexto educativo, estas conductas adquieren una gravedad mayor debido a las relaciones de autoridad y subordinación propias de la actividad pedagógica. La Corte ha señalado que “los colegios pueden convertirse en escenarios de riesgo exacerbado para las niñas debido a las estructuras de poder a través de las que normalmente ejercen sus funciones las directivas y profesores frente a las y los estudiantes”¹⁸¹. En consecuencia, el acoso sexual en el ámbito escolar vulnera no solo los derechos a la dignidad, igualdad e integridad personal, sino también el derecho fundamental a la educación, pues afecta las condiciones de acceso, permanencia y calidad educativa de las víctimas. La jurisprudencia ha destacado que estas prácticas pueden generar bajo rendimiento académico, deserción escolar e impedir el desarrollo de relaciones pedagógicas adecuadas entre docentes y estudiantes.

131. En atención a la gravedad de estas violencias, el ordenamiento jurídico impone deberes reforzados de prevención y actuación a cargo del Estado, las familias, la sociedad y las instituciones educativas. En efecto, la Corte ha sostenido que existe una corresponsabilidad compartida entre estos actores para prevenir y atender casos de violencia sexual y discriminación de género que afecte a niños, niñas y adolescentes. De manera específica, las instituciones educativas y las autoridades tienen la obligación de adoptar medidas administrativas, judiciales, pedagógicas y preventivas orientadas a erradicar la violencia basada en género, promover entornos seguros y garantizar mecanismos eficaces de denuncia, atención y protección.

132. En la misma línea, la Ley 1257 de 2008 estableció medidas de sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres y dispuso criterios de interpretación y principios que deben orientar la actuación de las autoridades en estos casos. El artículo 12 de la Ley ordena adoptar procedimientos adecuados y efectivos para tramitar las quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer, reglas que aplican también a los eventos de ese tipo en entornos escolares. Por su parte, la Ley 1620 de 2013 estableció el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y ordenó implementar rutas, protocolos y estrategias de prevención y atención frente a la violencia escolar y a la violencia sexual en entornos educativos.

133. A partir del marco jurídico descrito, la Corte recuerda que las instituciones educativas no pueden asumir una posición neutral, indiferente o tolerante frente a denuncias de violencia o acoso sexual, pues se trata de dinámicas que contribuyen a invisibilizar la violencia y pueden constituir violencia institucional. En consecuencia, las autoridades y directivos educativos tienen el deber de actuar con debida diligencia, lo cual exige respuestas céleres, efectivas, imparciales y orientadas a la protección integral de las víctimas. Este deber comprende la obligación de adelantar investigaciones oportunas y exhaustivas, recaudar pruebas de manera activa, evitar prejuicios o estereotipos de género y prevenir escenarios de revictimización.

¹⁸¹ Ibidem.

134. Ahora bien, la violencia sexual en entornos escolares supone una conjunción de factores de vulnerabilidad pues, por un lado, se trata de víctimas en sus años de niñez, pubertad o adolescencia y, por otro, en general las víctimas son niñas. En ese contexto, la jurisprudencia exige articular los enfoques de interés superior de la niñez y de género para facilitar un análisis de los hechos a partir de la identificación de las relaciones de poder existentes y los contextos de discriminación, así como evitar estereotipos y dificultades probatorias¹⁸². Además, la jurisprudencia ha subrayado que las violencias sexuales “no siempre dejarán pruebas documentales, evidencia física o testimonios incontrovertibles”¹⁸³ y que muchas víctimas enfrentan contextos de miedo, silenciamiento o culpabilización. Por ello, las autoridades deben privilegiar una valoración probatoria integral y libre de estereotipos discriminatorios¹⁸⁴.

135. En este punto vale la pena señalar que la condición de sujeto de especial protección del presunto agresor no relativiza ni suspende los deberes de protección de las niñas y adolescentes víctimas de violencia sexual. Al respecto, conviene enfatizar en que las medidas dirigidas a salvaguardarlas tienen naturaleza preventiva y no sancionatoria, por lo que resultan compatibles con la presunción de inocencia y con el debido proceso del denunciado, cuyas garantías deben preservarse de manera simultánea.

136. Así se desprende de la obligación contenida en el artículo 7-d de la Convención de Belém do Pará, conforme al cual el Estado tiene el deber de “adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad”. Dentro de ese tipo de medidas se encuentran las medidas de protección, que además de ser mencionadas en el artículo 7-f de la misma Convención, aparecen en el Capítulo V de la Ley 1257 de 2008. En particular, el artículo 18 de ese instrumento normativo establece que, frente a violencias ocurridas en ámbitos diferentes al familiar, las mujeres tienen derecho a las medidas especiales y expeditas para la protección inmediata de sus derechos¹⁸⁵. Dado que esas medidas sólo buscan proteger a las víctimas con independencia de los procesos de investigación y juzgamiento a los que haya lugar, la Corte ha señalado que no tienen el propósito de castigar y, por ello, no se oponen a la presunción de inocencia¹⁸⁶.

137. De este modo, la Corte ha considerado legítimo y necesario adoptar decisiones orientadas a evitar el contacto entre la presunta víctima y el presunto agresor mientras se adelantan las investigaciones correspondientes. En particular, ha señalado que las víctimas “no [deben] estar obligadas a enfrentar a su presunto victimario, a compartir espacios o a que aquellas deban cambiar su lugar u horarios [y que, por el contrario] quien debe ajustarse a tales modificaciones no debe ser la víctima sino el presunto victimario”¹⁸⁷.

¹⁸² Ibidem.,

¹⁸³ Corte Constitucional, Sentencia T-124 de 2024.

¹⁸⁴ Ibidem; Corte Constitucional, sentencias T-425 de 2022

¹⁸⁵ Ley 1257 de 2008. Artículo 18.

¹⁸⁶ Ver, entre otras, Sentencia C-317 de 2024.

¹⁸⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-425 de 2022.

138. Asimismo, la Corte ha considerado razonable el traslado del trabajador denunciado a otros espacios laborales como medida orientada a “la protección al derecho a un espacio libre de violencias”¹⁸⁸. Estas medidas encuentran fundamento en la necesidad de prevenir nuevas agresiones, evitar retaliaciones y proteger la integridad física y psicológica de niños, niñas y adolescentes.

139. Además, la jurisprudencia constitucional ha señalado que las actuaciones institucionales frente a denuncias de violencia o acoso sexual deben adelantarse de manera oportuna y diligente, pues la inacción o la demora injustificada pueden agravar los riesgos para las víctimas y favorecer escenarios de revictimización e impunidad¹⁸⁹.

140. En consecuencia, cuando existan denuncias plausibles de acoso o violencia sexual en entornos educativos, las instituciones tienen el deber de activar de manera inmediata las rutas y procedimientos correspondientes, adelantar las actuaciones disciplinarias a que haya lugar y adoptar oportunamente medidas de protección dirigidas a salvaguardar la integridad física y psicológica de las y los estudiantes involucrados, mientras se esclarecen los hechos¹⁹⁰.

141. Del mismo modo, la jurisprudencia ha señalado que las instituciones deben contar con canales seguros, ciertos y efectivos de denuncia, protocolos sensibles al género, atención psicosocial y orientación jurídica adecuada para las víctimas. Dichos protocolos deben contemplar medidas inmediatas de contención y protección, ajustes organizacionales respecto del presunto agresor y mecanismos que eviten la revictimización de quienes denuncian. Además, las instituciones educativas deben desarrollar estrategias permanentes de prevención, sensibilización y formación en igualdad y no discriminación, así como promover espacios seguros de participación estudiantil y educación sexual integral.

142. En consecuencia, frente a denuncias de acoso o violencia sexual en instituciones educativas, las autoridades y los establecimientos educativos deben priorizar la protección integral de los estudiantes, garantizar entornos libres de violencia y adoptar medidas efectivas de prevención, investigación y protección compatibles con la dignidad humana, la igualdad y el derecho de niños, niñas y adolescentes a desarrollarse en espacios educativos seguros.

143. Vistas las consideraciones expuestas hasta aquí, corresponde a la Corte adelantar el examen del análisis de caso concreto.

12. Análisis del caso concreto

144. En la acción de tutela objeto de revisión se solicita el amparo de diversos derechos fundamentales presuntamente vulnerados con ocasión de decisiones

¹⁸⁸ Ibidem.,

¹⁸⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-124 de 2024.

¹⁹⁰ Ibidem., y Ley 1620 de 2013.

de desvinculación adoptadas respecto de un servidor público que atravesaba situaciones de afectación de salud física y mental. El asunto plantea controversias relacionadas con la estabilidad laboral reforzada, el debido proceso, la continuidad en la prestación de los servicios de salud y la protección de personas en condición de debilidad manifiesta, en el marco de actuaciones adelantadas por entidades públicas, autoridades administrativas y actores del sistema de seguridad social.

145. A continuación, la Corte realizará el estudio del caso concreto. Para tal efecto, analizará si: (i) las actuaciones de las entidades accionadas desconocieron el deber de prevención de riesgos psicosociales y de adopción de ajustes razonables; (ii) la declaratoria de vacancia por abandono del cargo respetó las garantías del debido proceso administrativo y los deberes reforzados de protección derivados de la situación de salud del accionante, en el marco del derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud; (iii) las autoridades educativas observaron los deberes de prevención, protección y debida diligencia respecto de las denuncias de acoso sexual formuladas por niñas y adolescentes contra el docente, y si esa circunstancia debe ser considerada para definir las medidas de protección que se deban adoptar a su favor; y (iv) si se garantizaron los derechos a la salud y a la seguridad social del accionante.

a. Las actuaciones adelantadas por las entidades accionadas evidenciaron un déficit de protección frente a la prevención de riesgos psicosociales y la adopción de ajustes razonables en favor de *Camilo*

146. Conforme a las reglas expuestas en las consideraciones de esta providencia, las entidades estatales, los empleadores y las instituciones que integran el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen el deber de identificar, prevenir e intervenir oportunamente los riesgos psicosociales que afecten a los trabajadores, así como adoptar ajustes razonables cuando conozcan situaciones de debilidad manifiesta derivadas de afectaciones mentales o consumo problemático de sustancias psicoactivas. Estas obligaciones adquieren especial relevancia frente a personas con diagnósticos psiquiátricos o con afectaciones funcionales que comprometen su desempeño laboral, pues el modelo social de la discapacidad impone remover las barreras institucionales que dificulten su permanencia en el empleo en condiciones dignas y compatibles con su estado de salud.

147. En el presente asunto, la Corte encuentra acreditado que distintas autoridades e instancias institucionales conocieron, de manera progresiva, las dificultades de salud mental que enfrentaba *Camilo* y las afectaciones que estas producían en el ejercicio de sus funciones como docente. La señora *Marcela* indicó que desde 2020 el accionante presentaba diagnósticos de trastorno mixto de ansiedad y depresión y trastorno bipolar tipo II, situación que era conocida por el rector, docentes y estudiantes de la institución educativa. Incluso, según lo expuesto en la acción de tutela, en algunas oportunidades otros profesores debían reemplazarlo en clase debido a que no se encontraba en condiciones de dictarlas.

148. En el expediente obran diversos soportes clínicos que permiten reconstruir la evolución del estado de salud del señor *Camilo*, dentro de los cuales se identifican aproximadamente 19 historias clínicas y registros de atención médica¹⁹¹. Estos documentos dan cuenta de antecedentes relacionados, desde 2021, con los diagnósticos de ansiedad, depresión y trastorno depresivo recurrente. Posteriormente, durante 2023, se registraron atenciones por trastorno afectivo bipolar, episodios depresivos con síntomas psicóticos y seguimiento psiquiátrico continuo. Para 2024, las historias clínicas reflejan un agravamiento significativo de las circunstancias de salud mental del accionante, que incluyó una hospitalización en la Fundación Clínica ---, en servicio de unidad mental, y, posteriormente, el ingreso intramural al programa de rehabilitación y desintoxicación de ----.

149. A ello se suma que el peritaje psiquiátrico realizado el --- de 2024, con fundamento en el examen clínico, la entrevista y la revisión de historia clínica y demás antecedentes médicos, concluyó que *Camilo* presentaba un cuadro compatible con trastorno esquizoafectivo con síntomas psicóticos, trastorno afectivo bipolar tipo II y dependencia asociada al consumo de sustancias¹⁹². Estas conclusiones son consistentes con las antecedentes documentados en historias clínicas. Asimismo, el peritaje registró que el señor *Camilo* manifestó haber informado desde 2023 al rector de la institución educativa sobre las dificultades que enfrentaba en materia de salud mental y que, durante determinados episodios, estas incidían en su capacidad para dormir, en la toma de decisiones, en la planeación de sus clases y, en general, en el desarrollo de sus funciones como docente.

150. Pese a lo anterior, el expediente no evidencia que la Secretaría de Educación --- o la Institución Educativa --- hayan activado mecanismos específicos de prevención, acompañamiento o valoración ocupacional orientados a identificar el alcance de las afectaciones psicosociales que enfrentaba el docente y las medidas requeridas para garantizar el ejercicio de sus funciones en condiciones compatibles con su estado de salud. Tampoco existe prueba de que se hayan realizado evaluaciones de riesgo psicosocial, valoraciones médico-laborales, análisis de puesto de trabajo o estudios dirigidos a determinar la necesidad de implementar ajustes razonables, pese a que, según lo relatado por la señora *Marcela*, el deterioro emocional y funcional del docente era perceptible dentro del entorno educativo.

151. Sobre esto último, resulta relevante resaltar que, en el trámite de revisión, la Institución Educativa --- reconoció que, aunque no tuvo acceso a la historia clínica del señor *Camilo* por tratarse de información reservada, sí

¹⁹¹ Expediente digital, archivos de historias clínicas y controles psiquiátricos obrantes en las carpetas “1.1 *Marcela* Pruebas Primer Correo” y “1.2 *Marcela* Pruebas Segundo Correo”, especialmente los archivos “1 marzo 2021-1.pdf”, “6 abril 2021-1.pdf”, “10 de junio psiquiatria *Magda*.pdf”, “20 septiembre 2021 psiquiatria *Magda*.pdf”, “21 DE JULIO 2023 PSIQUIATRIA.pdf”, “28 DE AGOSTO DE 2023.pdf”, “20 DE OCTUBRE DE 2023 PSIQUIATRIA.pdf”, “14 DE NOVIEMBRE 2023 PSIQUIATRIA.pdf”, “*Camilo* JUNIO- INCAPACIDAD-HISTORIA CLINICA.pdf”, “*Camilo* JULIO- INCAPACIDAD-HISTORIA CLINICA.pdf”, “*Camilo* AGOSTO- INCAPACIDAD-HISTORIA CLINICA.pdf”, “*Camilo* OCTUBRE- INCAPACIDAD- HISTORIA CLINICA.pdf”, “*Camilo* NOVIEMBRE- INCAPACIDAD-HISTORIA CLINICA.pdf”, “*Camilo* DICIEMBRE- INCAPACIDAD-HISTORIA CLINICA-3.pdf”, “HC CLINICA ENERO 2025.pdf”, “historia 13 marzo.pdf” y “PERITAJE.pdf”.

¹⁹² Expediente digital, archivo “PERITAJE.pdf”.

identificó, a partir de los permisos e incapacidades allegados, que el docente asistía a consultas de psicología y psiquiatría, una de ellas desde el 30 de mayo de 2023¹⁹³. La señora *Marcela* explicó que la condición de *Camilo* no era desconocida para el entorno escolar, pues sus permisos, incapacidades, comportamientos, disminución en el desempeño laboral y comunicaciones con directivos daban cuenta de una afectación visible¹⁹⁴. Incluso refirió que se adoptaron medidas informales, como ajustes en algunas clases, actividades solidarias y la entrega de un bono para terapias holísticas. Sin embargo, también precisó que tales actuaciones no reemplazaban la activación de un protocolo formal de salud mental ni la puesta en conocimiento de la situación ante la autoridad competente. Por lo anterior, estos elementos permiten concluir que la institución contaba con indicios suficientes sobre la afectación psicosocial del docente y que, más allá de otorgar permisos o brindar apoyos informales, debía activar rutas institucionales de acompañamiento, prevención, ajustes razonables y protección reforzada frente a una posible discapacidad psicosocial.

152. Ahora bien, los deberes de prevención y la adopción de ajustes razonables no implican que toda afectación en salud mental obligue automáticamente al empleador a reubicar al trabajador, exonerarlo de sus funciones o mantener indefinidamente el vínculo laboral. La obligación constitucional consiste, principalmente, en activar mecanismos institucionales de valoración y acompañamiento cuando existan señales que indiquen que una situación de salud psicosocial, en interacción con las barreras del entorno, puede comprometer el desempeño laboral o la permanencia en el empleo del trabajador en condiciones dignas.

153. Lo anterior exige adelantar valoraciones ocupacionales, coordinar actuaciones con las entidades de salud, identificar factores de riesgo psicosocial, analizar posibles barreras en el entorno de trabajo y evaluar alternativas razonables de apoyo o adaptación según las circunstancias de cada caso, antes de tomar decisiones de exclusión laboral. Tales medidas pueden comprender seguimiento médico-laboral, flexibilización temporal de ciertas dinámicas de trabajo, redistribución razonable de cargas, acompañamiento psicosocial, activación de rutas institucionales de salud mental o análisis de reubicación, entre otras posibilidades compatibles con las funciones del cargo y las capacidades institucionales.

154. Si bien en este asunto no obra una recomendación específica emitida por el médico tratante o por la ARL de reubicación laboral, restricciones ocupacionales o conceptos técnico-laborales ni solicitudes formales del docente en el sentido de que se adoptaran ajustes razonables o medidas de reubicación laboral, la institución educativa conocía las señales persistentes de afectación y deterioro en la salud mental del docente. En este contexto, al empleador le correspondía valorar si era necesario activar medidas de apoyo, acompañamiento, prevención o adaptación que podrían resultar necesarias para

¹⁹³ Expediente digital, archivo “2. Referencia- Expedientes T 11235952 AC (Rta Colegio) (1).pdf”, ps. 3 a 6

¹⁹⁴ Expediente digital, archivo “1.3 firmado Señores_signed (*Marcela* Rta Traslado) (1).pdf”, ps. 5 y 6; archivo “1.4 17 abril respuesta a pruebas (*Marcela* a Rta Traslado).pdf”, ps. 1 a 5.

garantizar el ejercicio de sus funciones en condiciones compatibles con su salud mental. Sin embargo, no existe evidencia de que se hubiera realizado una evaluación institucional integral sobre las medidas que podían adoptarse para garantizar su permanencia en el empleo.

155. Esta omisión resulta particularmente relevante si se tiene en cuenta que, conforme a la Resolución 2646 de 2008 y a la jurisprudencia constitucional, el empleador tiene la obligación de monitorear e intervenir los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral, así como adoptar medidas preventivas y correctivas frente a situaciones que puedan afectar la salud mental del trabajador¹⁹⁵. Del mismo modo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley 1618 de 2013 y la Ley 1996 de 2019 exigen implementar ajustes razonables orientados a garantizar la inclusión y permanencia laboral efectiva de las personas con trastornos mentales o discapacidad psicosocial.

156. Los ajustes razonables en materia de salud mental pueden incluir medidas temporales (horarios flexibles, jornadas reducidas o teletrabajo), de carga (redistribución de tareas o ampliación de plazos), ambientales (reducción de estímulos sensoriales, adecuación del espacio físico o señalización accesible), de interacción (supervisión especializada y retroalimentación adecuada), de apoyo (acompañamiento psicosocial) y de reubicación¹⁹⁶. Sin embargo, aunque las directivas de la institución educativa conocían las dificultades que enfrentaba el docente para desempeñar sus funciones e incluso permitían que otros profesores asumieran algunas de sus clases, no existe evidencia de una valoración institucional orientada a identificar las barreras que enfrentaba ni las medidas de apoyo que podían adoptarse. Por el contrario, la situación fue abordada como un problema de incumplimiento o ausentismo, sin una evaluación integral de sus circunstancias de salud mental ni de las acciones necesarias para prevenir su agravamiento.

157. En particular, las circunstancias que enfrentó el docente durante el 2024 evidencian el progresivo agravamiento de su situación de salud mental. En abril de ese año desapareció de su entorno familiar; posteriormente fue encontrado en situación de habitabilidad en calle y con consumo problemático y continuo de sustancias psicoactivas; y, desde el 31 de mayo de 2024, permaneció internado en instituciones de salud mental y rehabilitación. A ello se suma que el peritaje psiquiátrico practicado en octubre de 2024 concluyó que presentaba trastorno esquizoafectivo, trastorno afectivo bipolar tipo II y dependencia de sustancias psicoactivas, condiciones que incidían de manera significativa en su participación en desempeño en los ámbitos laboral, familiar y social.

¹⁹⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-115 de 2025.

¹⁹⁶ Sobre la materia, el concepto técnico presentado por la Escuela Colombiana de Rehabilitación (Expediente digital, archivo: "082. Concepto Técnico_estabilidad laboral reforzada.pdf") sistematizó los ajustes razonables en salud mental en seis categorías: temporales, de carga, ambientales, de interacción, de apoyo y de reubicación. Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública (archivo: "20266000193061.pdf") destacó que, conforme a la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo, el empleador debe adaptar las condiciones de trabajo a las recomendaciones médico-laborales dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a las evaluaciones médicas ocupacionales.

158. Aunque varios de estos hechos se materializaron con posterioridad a la apertura del procedimiento administrativo de vacancia, en conjunto evidencian que la situación de salud mental del docente no era aislada ni repentina, sino el resultado de un proceso progresivo frente al cual existían señales de alerta que debían activar deberes reforzados de prevención, valoración y acompañamiento institucional. En consecuencia, las falencias advertidas no obedecen al incumplimiento de órdenes médicas o solicitudes concretas de adaptación laboral, sino a la ausencia de una respuesta institucional preventiva y articulada frente a una situación de salud mental que era conocida dentro del entorno laboral.

159. Así las cosas, la Corte concluye que la Secretaría de Educación --- y la Institución Educativa --- incumplieron sus deberes de prevención, identificación temprana de riesgos psicosociales y acompañamiento frente a la situación de salud mental que enfrentaba *Camilo*. Por ello, la Corte adoptará medidas dirigidas a fortalecer la activación oportuna de las rutas institucionales de prevención y apoyo en casos similares.

b. La declaratoria de vacancia por abandono del cargo no respetó las garantías del debido proceso administrativo y los deberes reforzados de protección derivados de la situación de salud del accionante, en el marco del derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud

160. La Corte pasa ahora a examinar si la declaratoria de vacancia por abandono del cargo que culminó con la desvinculación de *Camilo* observó las garantías reforzadas que la Constitución, la ley y la jurisprudencia exigen frente a trabajadores en situación de vulnerabilidad por razones de salud, particularmente en materia de estabilidad laboral reforzada y debido proceso administrativo. Lo anterior, porque, aunque la declaratoria de vacancia por abandono del cargo constituye una medida administrativa orientada a garantizar la continuidad del servicio público y no una sanción disciplinaria, su adopción debe ajustarse plenamente a dichas garantías.

161. En el caso bajo estudio, la Secretaría de Educación --- inició el trámite administrativo de vacancia mediante la Resolución --- de 2024, con fundamento en las ausencias laborales reiteradas del docente y en la falta de justificación formal de estas. Este trámite concluyó mediante Resolución --- de 2024 que declaró la vacancia del cargo.

162. Así las cosas, se deben verificar las reglas jurisprudenciales expuestas en las consideraciones de esta providencia para verificar la configuración de la garantía de estabilidad laboral reforzada, así: (i) la existencia de una condición de salud que dificulte sustancialmente el desempeño laboral; (ii) el conocimiento previo de esa situación por parte del empleador; y (iii) la ausencia de una justificación suficiente que desvirtúe una eventual discriminación.

163. El primero de los requisitos se encuentra acreditado. *Camilo* enfrentaba una situación de salud mental que incidía de manera significativa en su

desempeño laboral y en su capacidad de participación en distintos ámbitos de su vida. El expediente muestra que desde 2020 el accionante contaba con antecedentes clínicos relacionados con trastorno mixto de ansiedad y depresión, así como con trastorno bipolar tipo II. En la misma línea, el peritaje psiquiátrico practicado el 22 de octubre de 2024 identificó la presencia de un trastorno esquizoafectivo, trastorno afectivo bipolar tipo II y dependencia a sustancias psicoactivas, condiciones que generaron importantes limitaciones para el desarrollo continuo de actividades laborales y repercusiones relevantes en sus entornos familiar, social y ocupacional.

164. Aunque dicho peritaje fue realizado con posterioridad a la expedición de la Resolución --- de 2024, el expediente contiene múltiples elementos previos que evidencian que, durante el periodo en que se presentaron las ausencias laborales que dieron lugar a la apertura del proceso administrativo, el accionante enfrentaba circunstancias de salud mental que incidían significativamente en su desempeño laboral. En efecto, según lo informó la señora *Marcela*, el docente experimentaba desde años atrás episodios que dificultaban el desarrollo regular de sus actividades laborales, al punto de requerir el apoyo de otros docentes para ser reemplazado en algunas clases. Lo cual se corroboró con las historias clínicas y documentación médica aportada en el expediente.

165. Asimismo, en el peritaje psiquiátrico, el propio accionante manifestó que durante algunos periodos experimentaba dificultades para dormir, tomar decisiones y desempeñar adecuadamente sus funciones docentes. A ello se suma que, entre marzo y mayo de 2024, su situación se agravó progresivamente, desapareció de su entorno familiar, fue encontrado en situación de habitabilidad en calle y con consumo problemático y continuo de sustancias psicoactivas, y finalmente fue hospitalizado en una institución de salud mental desde el 31 de mayo de 2024.

166. Estas circunstancias exceden la existencia de un diagnóstico médico aislado o de afectaciones emocionales transitorias. Como se explicó en las consideraciones generales, la estabilidad laboral reforzada no surge automáticamente de cualquier condición de salud, sino cuando esta afecta de manera significativa el desempeño laboral o sitúa a la persona en una condición de vulnerabilidad que exige una protección reforzada. En el presente caso, el expediente evidencia que las circunstancias de salud mental y psicosocial que enfrentaba el docente incidían de manera significativa en el ejercicio de sus funciones y en su participación efectiva en los ámbitos laboral, personal y social.

167. En segundo lugar, la Corte considera acreditado que la Secretaría de Educación --- y la Institución Educativa --- conocían, antes de la expedición del acto de vacancia, las circunstancias de salud mental y vulnerabilidad que enfrentaba el docente. Como se expuso anteriormente, las dificultades que incidían en su desempeño laboral eran conocidas por el rector, otros docentes y los estudiantes desde 2023, al punto de que, en algunas ocasiones, fue necesario que otros profesores asumieran sus clases.

168. Adicionalmente, durante la actuación administrativa la Secretaría recibió información actualizada sobre el agravamiento de las circunstancias de salud mental que enfrentaba el docente. En efecto, el 4 de abril de 2024 su hermana lo reportó como desaparecido y, el 14 de junio siguiente, ella misma puso en conocimiento de la entidad que el docente estaba hospitalizado en una institución de salud mental desde el 31 de mayo de ese año. Además, la propia Resolución --- de 2024 reconoce que la familia había informado a través de la red social de *Whatsapp* sobre dicha hospitalización. Por consiguiente, al momento de expedir el acto definitivo, la administración contaba con elementos suficientes para advertir la complejidad de su situación y las posibles repercusiones que esta podía tener en su participación efectiva dentro del procedimiento administrativo.

169. En tercer lugar, la desvinculación del accionante no estuvo precedida de la observancia de las garantías reforzadas exigibles en atención a su situación de salud. La Corte no desconoce que las ausencias laborales prolongadas podían habilitar a la administración para adelantar actuaciones dirigidas a garantizar la continuidad del servicio educativo, ni que varias incapacidades fueron allegadas de forma tardía o no habían sido formalmente convalidadas al inicio del trámite. Sin embargo, la eventual configuración de una causal objetiva de retiro no eximía a la administración del deber de observar las garantías asociadas a la estabilidad laboral reforzada y al debido proceso administrativo que exigían las circunstancias particulares del accionante.

170. Precisamente, la jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando un trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta por razones de salud opera una presunción de discriminación frente a la desvinculación efectuada sin autorización previa del Ministerio del Trabajo¹⁹⁷. Esta exigencia no desaparece por el hecho de que el vínculo corresponda a un empleo público de carrera administrativa ni por la circunstancia de que la administración invoque formalmente una causal de retiro.

171. En este caso, la Secretaría de Educación --- declaró la vacancia del cargo mediante la Resolución --- de 2024 sin acudir previamente al Ministerio del Trabajo ni obtener la autorización correspondiente. Es importante hacer mención al argumento planteado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, según el cual dicha autorización no sería exigible por tratarse de una causal objetiva y reglada de retiro.

172. La Corte no comparte esa postura. La autorización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no opera como una formalidad adicional ni restringe de manera absoluta las competencias de la administración, sino que constituye una garantía sustancial orientada a verificar que la desvinculación de una persona titular de estabilidad laboral reforzada obedezca a razones objetivas y ajenas a su condición de salud. Por ello, cuando el empleador conoce el estado de salud del servidor y existe una posible conexión entre esa circunstancia y los hechos que motivan el retiro, la autorización resulta exigible con independencia de la naturaleza de la causal invocada. Admitir lo contrario

¹⁹⁷ Sentencia SU-049 de 2017, reiterada, entre otras, en las sentencias SU-087 de 2022 y SU-380 de 2021.

significaría que la sola invocación formal de una causal reglada bastaría para eludir el control destinado a prevenir decisiones discriminatorias, lo que vaciaría de contenido la garantía de estabilidad laboral reforzada.

173. Además, la actuación administrativa se desarrolló bajo una lógica predominantemente formal, sin valorar de manera integral la incidencia que las circunstancias de salud mental del docente, su hospitalización y las barreras que enfrentaba para participar efectivamente en el trámite administrativo, podían tener tanto en la justificación de las ausencias laborales que se le atribuían como en el ejercicio de su derecho de defensa.

174. En efecto, pese a conocer las circunstancias de salud mental y vulnerabilidad que enfrentaba el docente -incluidas su situación de habitabilidad en calle, el consumo problemático de sustancias psicoactivas y su hospitalización en una institución de salud mental-, la administración no solo omitió activar mecanismos adecuados de prevención, valoración y acompañamiento, sino que también desconoció las garantías reforzadas que exigía el debido proceso administrativo en este caso.

175. Precisamente, estas circunstancias exigían a la administración valorar si el accionante se encontraba en condiciones reales de conocer la actuación, comprender su alcance y ejercer oportunamente su derecho de defensa. Sin embargo, pese a tener conocimiento de su hospitalización antes de expedir el acto definitivo de vacancia, la Secretaría abordó el procedimiento desde una perspectiva predominantemente formal. En particular, no evaluó la incidencia que dicha situación podía tener sobre las ausencias laborales atribuidas al docente ni sobre su capacidad material para participar en el trámite; tampoco exploró mecanismos alternativos de comunicación, representación o acompañamiento que permitieran garantizar de manera efectiva el ejercicio de sus derechos dentro de la actuación administrativa.

176. Esta aproximación se reflejó especialmente en la forma en que la entidad entendió las notificaciones y la falta de respuesta del docente. La Secretaría asumió que la falta de respuesta del docente obedecía a una decisión voluntaria de no intervenir en la actuación administrativa, pese a que los certificados médicos aportados por su hermana acreditaban que se encontraba hospitalizado en una institución de salud mental. Aunque la entidad agotó formalmente los mecanismos de notificación previstos en la ley - correo certificado, correo electrónico y aviso en la página web de la Gobernación y en la cartelera de la Secretaría-, no evaluó si tales medios resultaban efectivamente accesibles e idóneos en las circunstancias particulares del accionante. Por el contrario, el expediente muestra que este no tenía acceso real a su correo electrónico y que los demás mecanismos utilizados difícilmente podían garantizar su participación efectiva mientras permanecía hospitalizado.

177. En este contexto, la Secretaría de Educación accionada desconoció las exigencias constitucionales aplicables a los procedimientos de vacancia por abandono del cargo cuando el servidor tiene derecho a la garantía de estabilidad laboral reforzada. Como se expuso en las consideraciones generales de esta providencia, la administración no podía limitarse a constatar

mecánicamente la ausencia física del servidor, sino que tenía el deber de indagar razonablemente sobre las causas de la inasistencia y garantizar una oportunidad real y efectiva de defensa, especialmente ante la existencia de elementos que le permitían inferir situaciones de vulnerabilidad o afectaciones graves de salud.

178. Si bien la estabilidad laboral reforzada no confiere un derecho absoluto a permanecer en el cargo ni impide a la administración verificar la existencia de causales legítimas de retiro, en este caso no se acreditó que la decisión obedeciera a circunstancias ajenas a la situación de salud y vulnerabilidad del accionante. Por el contrario, las actuaciones adelantadas por la entidad muestran que el procedimiento fue tramitado sin valorar adecuadamente el impacto que dichas circunstancias podían tener en el ejercicio de sus derechos.

179. Esta aproximación formal se mantuvo durante toda la actuación administrativa. En efecto, el 2 de agosto de 2024, la accionante informó nuevamente que su hermano, *Camilo*, permanecía hospitalizado y solicitó información sobre el trámite administrativo en curso. Sin embargo, el 26 de agosto siguiente la Secretaría de Educación respondió que, mientras no se allegaran las incapacidades médicas correspondientes, la notificación se entendería surtida y el procedimiento continuaría su curso. Posteriormente, el 29 de enero de 2025, la entidad rechazó el reconocimiento de personería solicitado por el abogado de la familia, bajo el argumento de que el trámite administrativo ya había concluido. Estas actuaciones evidencian que la entidad privilegió el cumplimiento formal de las etapas procesales, sin valorar suficientemente las circunstancias particulares que podían afectar la participación efectiva del accionante en el procedimiento.

180. Estas circunstancias adquieren especial relevancia porque, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, cuando la desvinculación de una persona en condición de debilidad manifiesta se produce sin autorización previa del Ministerio del Trabajo y sin la observancia de las garantías reforzadas que exige su situación de salud, opera la presunción de discriminación prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En tales eventos, por regla general, en caso de que el empleador no logre desvirtuar dicha presunción, surge el deber de ordenar el reintegro laboral, junto con el reconocimiento de la indemnización equivalente a 180 días de salario prevista en dicha disposición¹⁹⁸.

181. En este caso, como se explicó, la Secretaría de Educación --- adelantó y culminó el trámite de vacancia sin valorar adecuadamente las circunstancias de salud y vulnerabilidad que enfrentaba el accionante, sin garantizar las condiciones necesarias para el ejercicio efectivo de su derecho de defensa y sin obtener la autorización previa del Ministerio de Trabajo. Por el contrario, el expediente demuestra que la desvinculación se produjo en un contexto de progresivo agravamiento de su situación de salud mental, que lo llevó a una situación de habitabilidad en calle y, posteriormente, a permanecer hospitalizado en una institución especializada de salud mental con el

¹⁹⁸ Sentencia SU-049 de 2017.

acompañamiento de su familia. En consecuencia, la Corte concluye que la entidad vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de *Camilo*.

182. En consecuencia, la Corte ordenará el reconocimiento y pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por haberse producido la desvinculación sin autorización previa del Ministerio del Trabajo y en desconocimiento de las garantías derivadas de la estabilidad laboral reforzada. No obstante, en aplicación del enfoque de género y del principio del interés superior de la niñez, la Corte se abstendrá de ordenar el reintegro del accionante al cargo docente, como se explicará a continuación.

c. Las denuncias de acoso sexual y su incidencia en los remedios constitucionales: la improcedencia del reintegro y el impulso de las investigaciones disciplinarias

183. Establecida la vulneración de los derechos laborales del accionante, corresponde examinar una circunstancia que, por su gravedad, incide directamente en el alcance de los remedios constitucionales. En el expediente obran cuatro denuncias por presunto acoso sexual formuladas por estudiantes de la Institución Educativa --- contra el docente, así como una investigación disciplinaria en curso por esos hechos. La Corte se ocupa de este contexto no para definir la responsabilidad penal o disciplinaria del accionante, asunto que corresponde a las autoridades competentes, sino porque tales circunstancias resultan relevantes para determinar si procede ordenar su reintegro al cargo docente y para adoptar medidas dirigidas a garantizar que las investigaciones avancen con la diligencia y celeridad exigidas en casos de violencia sexual contra niñas y adolescentes.

184. Estas denuncias cuentan con soporte en el material probatorio recaudado en sede de revisión. Su existencia y seriedad se acreditan con varios elementos que obran en el expediente, a saber, las tres solicitudes de apertura de investigación disciplinaria remitidas por el ICBF entre marzo y abril de 2024, la remisión que la rectoría efectuó en julio de ese año respecto de una denuncia adicional, el proceso administrativo de restablecimiento de derechos adelantado en favor de una de las presuntas víctimas, la apertura formal de la investigación disciplinaria el 4 de junio de 2024, la mención expresa de estos hechos en las Resoluciones --- de 2024 y otros documentos donde se registran en palabras de las niñas los hechos ocurridos. Valorados en conjunto, estos elementos permiten concluir que se trata de denuncias plausibles, en los términos expuestos en el fundamento jurídico 140 de esta providencia. Ese umbral habilita la adopción de medidas de protección de carácter preventivo y no sancionatorio, así como la valoración de este contexto al momento de definir el remedio constitucional.

185. Aunque la acción fue promovida para la protección de los derechos laborales del docente, las decisiones que se adopten pueden incidir directamente en las estudiantes denunciante. Por ello, en ejercicio de sus facultades extra y ultra *petita*, y en aplicación del interés superior de la niñez, la

Corte está habilitada para adoptar de oficio las medidas necesarias para prevenir nuevos riesgos y evitar escenarios de revictimización.

186. En el caso bajo estudio, el expediente muestra que los reportes sobre las presuntas conductas fueron recibidos y tramitados por distintas vías¹⁹⁹. Respecto de una primera estudiante, la Institución Educativa remitió el 15 de marzo de 2024 una denuncia a la Comisaría de Familia de --- por posibles hechos de acoso atribuidos al docente investigado. Posteriormente, el ICBF adelantó diligencia de verificación de derechos, inició proceso administrativo de restablecimiento de derechos, activó la ruta de atención en salud, puso los hechos en conocimiento de la Fiscalía y solicitó a la Secretaría de Educación --- y a la Oficina de Control Interno Disciplinario adelantar las actuaciones correspondientes. En relación con una segunda estudiante, el expediente da cuenta de que la Institución Educativa escuchó su versión y el 18 de marzo de 2024 remitió el caso directamente al ICBF. Frente a una tercera estudiante, el ICBF remitió el 23 de abril de 2024 solicitud de investigación disciplinaria a la Secretaría de Educación y a la Oficina de Control Interno Disciplinario, luego de adelantar la verificación de derechos correspondiente. Finalmente, respecto de una cuarta estudiante, el rector informó directamente a la Oficina de Control Interno Disciplinario, mediante comunicación del 10 de julio de 2024, que se había presentado una denuncia adicional por hechos similares y que esta había sido remitida a las entidades correspondientes, con soporte de radicado ante el ICBF.

187. A partir de esas distintas vías de recepción, las autoridades activaron actuaciones paralelas. El ICBF remitió información a la Secretaría de Educación --- y a la Oficina de Control Interno Disciplinario, informó la adopción de medidas de restablecimiento de derechos respecto de algunas estudiantes y presentó denuncias penales ante la Fiscalía General de la Nación²⁰⁰. Por su parte, la Secretaría de Educación --- trasladó las solicitudes recibidas a las dependencias competentes, incluidas la Oficina de Control Interno Disciplinario, el área jurídica, inspección y vigilancia y recursos educativos. Con base en esas remisiones iniciales, la Oficina de Control Interno Disciplinario abrió formalmente investigación el 4 de junio de 2024 contra el docente investigado por los hechos relacionados con las tres primeras estudiantes.

188. Sin embargo, la activación inicial de las rutas no fue suficiente. La debida diligencia reforzada no se agota en la remisión formal del caso ni en la apertura nominal de una investigación. Estos casos exigen respuestas céleres, efectivas y orientadas a proteger a las niñas y adolescentes involucradas, así como a prevenir nuevos riesgos.

189. A ello se suma que las pruebas allegadas no permiten establecer el estado actual de la investigación disciplinaria. Esta omisión resulta especialmente relevante, pues la jurisprudencia constitucional ha señalado que los procesos relacionados con violencia sexual contra niñas y adolescentes deben

¹⁹⁹ Expediente digital, archivo: "EXPEDIENTE 019 de 2024.pdf".

²⁰⁰ Ibidem.,

adelantarse con especial celeridad, dado que la demora puede profundizar la revictimización, aumentar la percepción de impunidad y debilitar la confianza en las rutas institucionales de denuncia.

190. Por lo tanto, al analizar la estabilidad laboral reforzada, la Corte tuvo en cuenta que la protección constitucional y legal de una persona en situación de debilidad manifiesta no conduce, en todos los casos, a una orden automática de reintegro. Si bien este suele ser el remedio principal frente a una desvinculación contraria a las garantías laborales, el juez constitucional debe valorar integralmente el contexto y verificar si esa medida resulta compatible con otros mandatos constitucionales concurrentes. Esta valoración respeta los límites de las facultades *extra y ultra petita* expuestos en la cuestión previa de esta providencia. La intervención de la Corte conserva la conexidad material con el objeto del litigio, pues recae sobre los mismos hechos que rodearon la desvinculación del accionante y que las propias resoluciones de vacancia registraron. Además, su alcance es acotado. La Corte no introduce un eje autónomo de la controversia ni modifica la declaración de vulneración de los derechos del accionante, que se mantiene. La ponderación opera únicamente en la definición del remedio.

191. En particular, cuando el reintegro puede comprometer los derechos de niños, niñas o adolescentes, o los deberes institucionales de prevención, protección, debida diligencia y no revictimización frente a posibles escenarios de violencia sexual o basada en género, corresponde al juez constitucional armonizar la protección de los derechos del trabajador con la obligación del Estado y de las autoridades educativas de garantizar entornos seguros y libres de violencia para los niños, niñas y adolescentes.

192. Aunque en algunos casos pueden existir dudas sobre el alcance concreto del interés superior de la niñez y sobre la forma en que debe aplicarse frente a otros derechos constitucionales, este asunto ofrece un ejemplo claro de su función práctica. Una aplicación juiciosa de ese principio, junto con el enfoque de género, permite concluir que la estabilidad laboral reforzada del accionante debe protegerse mediante remedios distintos al reintegro, cuando esta medida puede afectar los derechos e intereses de niñas y adolescentes, comprometer la confianza en las rutas institucionales de atención o generar riesgos de revictimización para las estudiantes denunciantes.

193. Esta modulación del remedio satisface las exigencias de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Es idónea porque conjura de manera efectiva el riesgo de contacto entre el docente denunciado y las estudiantes mientras se esclarecen los hechos. Es necesaria porque no se advierte una medida alternativa igualmente eficaz que, ordenando el reintegro, permita simultáneamente garantizar entornos escolares seguros y evitar la revictimización. Y es proporcionada en sentido estricto porque el sacrificio que la medida supone para el accionante, resulta razonable frente a la salvaguarda de los derechos prevalentes de las niñas y adolescentes a una vida libre de violencias, tanto más cuanto que el trabajador no queda desprovisto de protección: se reconoce a su favor la indemnización prevista en el artículo 26

de la Ley 361 de 1997 y se garantiza la continuidad de su atención en salud mental.

194. En el presente caso, la existencia de cuatro denuncias de presunto acoso sexual y de una investigación disciplinaria en curso impedía ordenar el retorno inmediato del accionante al cargo docente en la misma institución. Esta conclusión se apoya en las razones de riesgo para las estudiantes, confianza en las rutas institucionales y no revictimización, expuestas en los fundamentos precedentes y no comporta pronunciamiento alguno sobre la responsabilidad del docente, cuya definición corresponde a las autoridades competentes.

195. A lo anterior se agrega que, en las circunstancias del caso, tampoco resultan procedentes las medidas alternativas que la jurisprudencia ha empleado en otros eventos de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, tales como la reubicación o el traslado a un cargo compatible. De una parte, las funciones propias del empleo docente son esencialmente pedagógicas y suponen el contacto directo y permanente con niñas, niños y adolescentes, de modo que una reubicación que preserve la naturaleza del cargo no permitiría conjurar el riesgo que se busca evitar mientras se esclarecen las denuncias de acoso sexual; y una que suprimiera dicho contacto desnaturalizaría el empleo de carrera docente del que es titular. De otra parte, el peritaje psiquiátrico concluyó que el accionante presenta una discapacidad mental de carácter permanente, con graves limitaciones funcionales, sociales, familiares y laborales, lo que compromete seriamente su reincorporación inmediata al ejercicio de la docencia.

196. En este escenario, la medida que mejor armoniza la protección del accionante con el interés superior de la niñez y el derecho de las estudiantes a una vida libre de violencias no es el reintegro ni la reubicación, sino el reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, acompañada de la garantía de continuidad de la atención en salud y de la definición de su situación prestacional. Esta aproximación sigue la regla fijada en la Sentencia T-512 de 2025, conforme a la cual, cuando la reincorporación no resulta posible, la protección de la persona con afectaciones graves de salud se traslada a la garantía de continuidad de su atención médica, hasta que dicha obligación sea asumida dentro del régimen de aseguramiento que corresponda²⁰¹. Esta solución repara la desvinculación adoptada sin autorización del Ministerio del Trabajo y en desconocimiento de las garantías del debido proceso, sin imponer una medida incompatible con los deberes reforzados de protección de la niñez.

197. Ahora bien, los deberes de protección frente a las estudiantes denunciantes no se agotan con la decisión de abstenerse de ordenar el reintegro del accionante al cargo docente. Las autoridades competentes también deben garantizar que los hechos denunciados sean puestos en conocimiento de las instancias correspondientes y que las actuaciones que se adelanten con ocasión de ellos se desarrollen en observancia de las garantías constitucionales de todos

²⁰¹ Sobre el deber de conservar la afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud cuando no resulta posible la vinculación o el reintegro, con el fin de asegurar la continuidad del tratamiento, ver Corte Constitucional, Sentencia T-512 de 2025.

los sujetos de especial protección constitucional involucrados. Por esta razón, la Corte exhortará a las autoridades competentes para que, en el marco de sus funciones, adopten las medidas necesarias para asegurar el impulso oportuno de las actuaciones a que haya lugar, con pleno respeto de los derechos de las estudiantes denunciante y del accionante. Estas órdenes obedecen a la misma finalidad protectora que justifica la modulación del remedio y guardan conexidad con los hechos probados. Resultan necesarias ante la falta de certeza sobre el estado actual de la investigación disciplinaria y proporcionadas porque se limitan a exigir de las autoridades competentes una actuación oportuna y respetuosa de las garantías de todas las personas involucradas.

198. En particular, dichas actuaciones deberán desarrollarse con enfoque de género y de protección reforzada de los derechos de niños, niñas y adolescentes, de manera que se eviten escenarios de revictimización y de confrontación entre las estudiantes denunciante y el accionante y, a la vez, se garantice el bienestar, la seguridad y la protección integral de las estudiantes involucradas²⁰². Al mismo tiempo, las autoridades competentes deberán valorar las circunstancias de salud mental del accionante y adoptar, cuando resulte procedente, las medidas de apoyo o acompañamiento necesarias para asegurar su participación efectiva y el ejercicio de sus garantías procesales, de manera que se garantice una respuesta institucional compatible tanto con los deberes de debida diligencia frente a posibles hechos de violencia sexual en entornos educativos como con la protección reforzada que demanda la situación de salud del accionante.

199. En la Sentencia T-124 de 2024, la Corte recordó a las adolescentes que denuncian presuntos hechos de acoso sexual en entornos escolares que, “aunque los procedimientos jurídicos puedan tornarse a veces fríos, lejanos e incómodos, no están solas [...] como jueces constitucionales, hay una serie de responsabilidades en cabeza de los colegios y las autoridades que haremos cumplir”²⁰³. Con ese mismo propósito, la Corte exhortará a la Secretaría de Educación --- para que, en el marco de sus competencias y de las actuaciones que se encuentren en curso o a las que haya lugar, garantice una respuesta institucional oportuna y diligente frente a los hechos denunciados, con enfoque de género y de protección reforzada de la niñez.

d. Las entidades accionadas vulneraron el derecho a la salud y a la seguridad social de *Camilo*

200. Para finalizar, la Corte examinará si las entidades encargadas de la administración de los servicios asistenciales y prestacionales en el marco del sistema especial de salud del Magisterio vulneraron los derechos del docente. En particular, analizará las dificultades que enfrentó para acceder de manera continua a los servicios especializados requeridos para la atención de su estado de salud, así como los obstáculos que, según su representante, impidieron el

²⁰² Estos criterios se derivan de los estándares de debida diligencia reforzada, enfoque de género y protección de la niñez expuestos en las consideraciones de esta providencia, y se inspiran en el modelo de remedios adoptado por esta Corporación en escenarios análogos de violencia sexual en entornos educativos, como la Sentencia T-124 de 2024.

²⁰³ Sentencia T-124 de 2024.

trámite y pago oportuno de las incapacidades médicas prescritas durante el período en que permaneció hospitalizado.

201. Como se expuso en las consideraciones de esta sentencia, las personas con discapacidad psicosocial son sujetos de especial protección constitucional. En consecuencia, el Estado y las entidades que integran el sistema de seguridad social tienen deberes reforzados de accesibilidad, continuidad e integralidad en la prestación de los servicios requeridos para su atención. Por ello, las controversias administrativas o competenciales entre distintas entidades no pueden traducirse en barreras que dificulten o interrumpan el acceso efectivo a dichos servicios.

202. En el presente asunto, las pruebas incorporadas al expediente acreditan que *Camilo* enfrentó una situación compleja de salud mental asociada a diagnósticos de trastorno afectivo bipolar, trastorno esquizoafectivo y consumo problemático de sustancias psicoactivas. Tales circunstancias se intensificaron progresivamente durante 2024, hasta derivar en una situación de habitabilidad en calle y en su posterior hospitalización en la Clínica --- desde el 31 de mayo de ese año. Según la información obrante en el expediente, el actor permaneció internado en dicha institución hasta el 30 de noviembre de 2024 y, posteriormente, ingresó a un centro de rehabilitación, donde recibió atención entre el 1 de diciembre de 2024 y el 1 de junio de 2025.

203. Sin embargo, la respuesta institucional no fue plenamente articulada ni efectiva para garantizar los derechos asistenciales ni prestacionales del docente. Según informó la señora *Marcela*, Emcosalud le indicó que no contaba con servicios de búsqueda de pacientes en situación de calle ni con ambulancias para atender este tipo de casos, lo cual obstaculizó el acceso oportuno a una institución especializada en salud mental vinculada al Magisterio. Fue la propia familia del accionante la que asumió la búsqueda, localización y traslado del docente, incluso mediante la contratación particular de una ambulancia y su posterior internación en instituciones de salud mental privadas.

204. Si bien las entidades de salud no están obligadas a prestar cualquier modalidad de búsqueda extrahospitalaria, sí tienen el deber de prestar orientación adecuada a las familias, activar las rutas institucionales disponibles y facilitar el acceso oportuno a los servicios especializados requeridos, especialmente cuando se trata de personas que enfrentan enfermedades de salud mental y crisis psiquiátricas. Lo anterior, de conformidad con lo previsto en la Ley 1616 de 2013 y teniendo en cuenta que el peritaje psiquiátrico practicado el 22 de octubre de 2024 concluyó que el accionante presenta una discapacidad mental permanente, de carácter degenerativo e irreversible, con graves limitaciones funcionales, sociales, familiares y laborales.

205. En este contexto, la vulneración de los derechos del accionante también se proyectó sobre el acceso a las prestaciones económicas derivadas de las incapacidades médicas prescritas. El expediente evidencia que la Fundación Clínica --- expidió diez certificados de incapacidad a favor de *Camilo*, los cuales suman un total de 306 días certificados. Estos documentos cubren los

periodos comprendidos entre el 1 y el 30 de junio de 2024; el 1 y el 31 de julio de 2024; el 1 y el 31 de agosto de 2024; el 1 y el 30 de septiembre de 2024; el 1 y el 31 de octubre de 2024; el 1 y el 30 de noviembre de 2024; el 1 y el 31 de diciembre de 2024; el 1 y el 31 de enero de 2025; el 1 y el 31 de marzo de 2025; y el 1 y el 30 de abril de 2025. Dichas incapacidades fueron expedidas por médico especialista en psiquiatría y se relacionan con los diagnósticos trastorno afectivo bipolar y trastornos mentales y del comportamiento asociados al consumo de sustancias psicoactivas.

206. Sin embargo, según lo indicó la parte accionante, la declaratoria de vacancia impidió adelantar oportunamente los trámites de transcripción y reconocimiento de las incapacidades asociadas al período de hospitalización, las cuales fueron expedidas al finalizar el tratamiento, dadas las particularidades de un internamiento prolongado.

207. En línea con lo anterior, la Corte reitera que los derechos a la salud y a la seguridad social deben garantizarse desde una perspectiva material y no meramente formal. Por consiguiente, las cargas administrativas relacionadas con la autorización de servicios médicos especializados, así como la transcripción o validación de incapacidades, no pueden trasladarse al paciente cuando ello compromete la continuidad de la atención en salud o el acceso efectivo a las prestaciones derivadas de las contingencias protegidas por el sistema de seguridad social. Esta exigencia encuentra fundamento en el principio de integralidad consagrado en el artículo 8 de la Ley 1751 de 2015.

208. Así las cosas, las entidades responsables debían valorar integralmente la situación de salud y prestacional del docente, así como activar oportunamente las rutas institucionales orientadas a definir su pérdida de capacidad laboral. Asimismo, la emisión tardía de las incapacidades asociadas al período de hospitalización -entre el 31 de mayo y el 30 de noviembre de 2024- y posterior internación en un centro de rehabilitación -entre el 1 de diciembre de 2024 y el 1 de junio de 2025- no eximía al empleador de adelantar las gestiones necesarias para su reconocimiento. En efecto, tratándose de prestaciones económicas derivadas de una contingencia acreditada, el hecho de que las incapacidades hubieran sido expedidas o allegadas con posterioridad no impedía su trámite, máxime cuando su reclamación no se encuentra afectada por el término general de prescripción aplicable a los derechos laborales.

209. Por lo anterior, la Corte concluye que el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y Emcosalud, responsables de la prestación de los servicios de salud y de la gestión de las prestaciones derivadas de las incapacidades laborales no garantizaron una respuesta suficientemente articulada, continua y adecuada frente a las circunstancias de salud que enfrentaba *Camilo*. En particular, la existencia de barreras administrativas relacionadas con la continuidad de la atención de servicios médicos, el trámite de las incapacidades derivadas de su hospitalización prolongada y la definición oportuna de su situación prestacional comprometió el goce efectivo de sus derechos a la salud y a la seguridad social.

210. En consecuencia, la Corte ordenará adoptar las medidas necesarias para garantizar la continuidad de la atención en salud requerida por el accionante. En particular, ordenará al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y a Emcosalud -o el prestador que corresponda- mantener la afiliación de *Camilo* decretada dentro del presente trámite de revisión el 14 de mayo de 2026, así como asegurar la prestación de los servicios de salud que requiera en la ciudad de Ibagué, donde actualmente vive el accionante²⁰⁴. Esta obligación se mantendrá durante los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de la presente sentencia o hasta que sea afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud, ya sea como beneficiario en el régimen contributivo o en el régimen subsidiado, lo que ocurra primero.

211. Esta medida tiene como finalidad evitar interrupciones en la atención que requiere el accionante y garantizar su acceso continuo a los servicios de salud prescritos por los profesionales tratantes. Asimismo, busca otorgar un plazo razonable para que su representante, designada mediante el acuerdo de apoyos protocolizado en la Escritura Pública No. --- de 2024, adelante las gestiones necesarias para su vinculación al Sistema General de Seguridad Social en Salud y para el ejercicio de los apoyos requeridos en materia de atención y acceso a los servicios de salud²⁰⁵.

212. Durante este término, las entidades responsables deberán valorar integralmente la situación de salud del accionante y emitir el correspondiente concepto de rehabilitación integral. Lo anterior, teniendo en cuenta que *Camilo* permaneció hospitalizado en una institución especializada en salud mental durante aproximadamente seis meses y, posteriormente, continuó un proceso de rehabilitación durante un periodo similar. Dicho concepto deberá remitirse a la Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A. para que realice la valoración de la pérdida de capacidad laboral, de conformidad con la normatividad vigente. Asimismo, las accionadas deberán valorar y resolver de fondo las solicitudes de transcripción, validación y reconocimiento de las incapacidades derivadas del período de hospitalización del accionante.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR las sentencias proferidas dentro del trámite de la acción de tutela promovida por *Camilo*, por las razones expuestas en esta providencia. En su lugar, **AMPARAR** los derechos fundamentales al debido proceso administrativo, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo en

²⁰⁴ Expediente digital, archivos: “FOMAG 22 de abril de 2026.pdf”, “Solicitud traslado servicio médico *Camilo*.pdf” y “Escritura Proceso de Apoyo---.pdf”

²⁰⁵ Escritura pública No. --- de 2024 ante la Notaría Segunda de ---. Cláusula primera, quinta viñeta. p. 2.

condiciones dignas, a la salud mental y a la igualdad y no discriminación de *Camilo*.

SEGUNDO. ORDENAR a la Secretaría de Educación --- que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reconozca y pague a favor de *Camilo* la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por haberse producido la desvinculación sin autorización previa del Ministerio del Trabajo y en desconocimiento de las garantías derivadas de la estabilidad laboral reforzada.

TERCERO. PREVENIR a la Secretaría de Educación --- y a la Institución Educativa --- para que, en adelante, cuando tengan conocimiento de circunstancias de salud mental, discapacidad psicosocial o consumo problemático de sustancias psicoactivas que puedan afectar el desempeño laboral de sus trabajadores, activen de manera oportuna las rutas institucionales de prevención, valoración, acompañamiento y atención previstas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y adopten las medidas de apoyo que resulten procedentes antes de promover decisiones de desvinculación laboral.

CUARTO. EXHORTAR a la Secretaría de Educación --- para que, en el marco de sus competencias y de las actuaciones que se encuentren en curso o a las que haya lugar con ocasión de las denuncias formuladas contra *Camilo*, garantice una respuesta institucional oportuna y diligente, con observancia de los enfoques de género y de protección reforzada de la niñez. En particular, en coordinación con la Institución Educativa ---, deberá en el marco de sus competencias, continuar el acompañamiento a las niñas presuntamente víctimas. Asimismo, deberá remitir al juez de primera instancia un informe sobre el estado y el impulso de las actuaciones disciplinarias y de protección adelantadas, en los términos expuestos en la parte motiva.

QUINTO. ORDENAR al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio –FOMAG– y a Emcosalud –o al prestador de servicios de salud que corresponda– que mantenga la afiliación de *Camilo* en los términos dispuestos en las medidas provisionales decretadas por esta Corporación mediante Auto del 27 de marzo de 2026, y que garanticen la prestación continua, integral e ininterrumpida de los servicios de salud que requiera en la ciudad de Ibagué. Estas obligaciones se mantendrán durante los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de la presente sentencia o hasta que el accionante sea afiliado efectivamente al Sistema General de Seguridad Social en Salud, ya sea en el régimen contributivo o en el subsidiado, lo que ocurra primero.

SEXTO. ORDENAR a la señora *Marcela* para que, en ejercicio de los apoyos formalizados mediante la Escritura Pública No. --- de 2024 ante la Notaría Segunda de ---, adelante de manera oportuna las actuaciones necesarias para lograr la afiliación de *Camilo* al Sistema General de Seguridad Social en Salud, antes de que se cumpla el plazo dispuesto en el numeral anterior, con el fin de garantizar la continuidad de la atención médica requerida por el accionante.

SÉPTIMO. ORDENAR al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio –FOMAG– y a Emcosalud –o al prestador de servicios de salud que corresponda– que, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la presente providencia, valoren integralmente la situación de salud y prestacional de *Camilo*, teniendo en cuenta las historias clínicas, atenciones médicas y el peritaje psiquiátrico incorporados en el expediente, así como el período de hospitalización y rehabilitación que requirió durante el 2024 y 2025. Con base en ello, deberán: (i) valorar y resolver de fondo las solicitudes relacionadas con la transcripción, validación y reconocimiento de las incapacidades médicas derivadas del período de hospitalización psiquiátrica, las cuales se encuentran relacionadas en el fundamento jurídico 203 de esta providencia; y (ii) emitir el correspondiente concepto de rehabilitación integral y remitirlo a la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A., para que el fondo privado pueda adelantar el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral a que haya lugar.

OCTAVO. Con el fin de proteger al accionante y a las demás personas cuyo derecho fundamental a la intimidad pudiera verse afectado, **ORDENAR** a la Secretaría General de la Corte y a las demás entidades vinculadas y requeridas dentro del presente trámite constitucional, **GUARDAR ESTRICTA RESERVA** de los datos del proceso en cualquier actuación pública. Para tal efecto, se sustituirán los datos de identificación por unos ficticios. La Secretaría General deberá tomar las medidas necesarias para dar cumplimiento a esta orden.

NOVENO. LIBRAR las comunicaciones –por la Secretaría General de la Corte Constitucional–, así como **DISPONER** las notificaciones a las partes –a través del juez de tutela de instancia–, previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase,

NATALIA ÁNGEL CABO
Magistrada

CARLOS CAMARGO ASSIS
Magistrado

HECTOR ALFONSO CARVAJAL LONDOÑO
Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General

