

REPÚBLICA DE COLOMBIA



CORTE CONSTITUCIONAL

SENTENCIA T-522 DE 2024

Referencia: expediente T-10.328.627

Acción de tutela instaurada por **MBNP**,
en contra de la Sociedad **PSZ SAS**.

Magistrada ponente:
Diana Fajardo Rivera

Bogotá D.C., diez (10) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera, quien la preside, y los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar y Vladimir Fernández Andrade, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, profiere la siguiente:

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión del fallo dictado el 23 de mayo de 2024 por el Juzgado 20 Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Bogotá D.C., que negó las pretensiones de la acción de tutela invocada¹.

Síntesis de la decisión

La Sala Tercera de Revisión estudió el caso de una mujer embarazada que fue desvinculada de su trabajo como recepcionista, bajo un supuesto acuerdo de terminación mutua del contrato laboral. La situación planteó como problema jurídico establecer si la empresa vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la autodeterminación reproductiva de la accionante al dar por terminado el contrato cuando ya estaba en estado de embarazo.

Para resolver el caso, la Corte destacó la importancia de aplicar un enfoque de género en la valoración de la prueba, flexibilizando la carga probatoria cuando se trata de proteger a la mujer en contextos laborales adversos. Reconoció que,

¹ El expediente de la referencia fue seleccionado para revisión por medio del Auto del 30 de julio de 2024 proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Siete, integrada por los magistrados Vladimir Fernández Andrade y Antonio José Lizarazo Ocampo.

históricamente, las mujeres embarazadas enfrentan discriminación que limita su acceso al mercado laboral y su permanencia en este, debido a prejuicios y estereotipos.

La Sala subrayó que el derecho a la autodeterminación reproductiva se ve afectado cuando la elección de una mujer de tener hijos se condiciona o restringe debido a discriminaciones laborales sobre sus decisiones reproductivas.

Finalmente, la Sala resaltó que cualquier acuerdo que busque afectar derechos ciertos e indiscutibles, como el fuero de maternidad, es ineficaz e inconstitucional. En este sentido, ordenó el reintegro de la accionante a su cargo o a uno de condiciones superiores, el pago de salarios y prestaciones, así como el de la licencia de maternidad a la que tenía derecho y el pago de la indemnización contemplada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos jurídicamente relevantes

1. **MBNP**, actualmente de 22 años², se vinculó laboralmente el 1 de marzo de 2024 con la Sociedad **PSZ SAS**, representada legalmente por la señora Sandra Tibysay Suárez Acevedo, mediante un contrato verbal a término indefinido, para desempeñar las funciones de recepcionista en la ciudad de Bogotá. Relató que el 13 de marzo, debido a un dolor pélvico, acudió a la Clínica los Cobos Medical Center, en donde, una vez le practicaron los exámenes pertinentes, le informaron que se encontraba en estado de embarazo.

2. La tutelante aseguró que el día 14 de marzo de 2024, le comunicó a la empresa que el 13 de marzo se enteró de su estado de embarazo, y debido a ello, ese mismo día, la señora Beatriz Sáenz, en su calidad de contadora de la empresa, le informó que ya no podía seguir trabajando para la entidad. Relató que el 16 de marzo la sociedad demandada dio por terminado el vínculo laboral mediante un documento denominado "Acta de Terminación de Mutuo Acuerdo del Contrato Individual de Trabajo entre **PSZ SAS**, y **MBNP**", con efectos desde el 15 de marzo del 2024. La accionante aseguró que en ningún momento expresó su voluntad para dar por terminado el contrato y también explicó que no firmó dicho documento.

3. **MBNP** afirmó que comunicó de su estado de embarazo al señor Andrés Molina, gerente de **PSZ SAS**, mediante mensaje de texto enviado por la plataforma WhatsApp y para acreditar este hecho aportó como prueba la captura de pantalla de dicha conversación³.

² Según consta con la copia de la cédula de ciudadanía aportada al proceso, en la que se indica como fecha de nacimiento el 14 de abril de 2002. Expediente digital n.º T.10.328.617, anexo pdf, índice n.º 01.1

³ Expediente digital n.º T-10.328.627, índice n.º 01.1 anexo pdf.

4. La accionante puso de presente que, el 22 de marzo de 2024, se realizó una ecografía obstétrica transvaginal en Compensar IPS⁴, cuyos resultados indicaron que para esa fecha tenía un embarazo de 8 semanas y 6 días, con embrión único vivo.

5. La actora expuso que la entidad accionada, al desvincularla de su trabajo por encontrarse en estado de embarazo, vulneró sus derechos fundamentales al trabajo y la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, solicitó “que se le ordene reintegrarla al cargo que venía desempeñando y pagarle la indemnización correspondiente, por despido injustificado, a partir del 16 de marzo de 2024”.

2. Trámite de la acción de tutela

6. El Juzgado 20 Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Bogotá D.C., mediante Auto del 10 de mayo de 2024⁵, admitió la acción de tutela, ordenó notificar a la Sociedad **PSZ SAS** como entidad demandada y comunicar al Ministerio del Trabajo. Con posterioridad, a través del Auto del 21 de mayo de 2024⁶, ordenó vincular a Los Cobos Medical Center y Compensar EPS.

Respuesta de las entidades accionadas

7. La Sociedad **PSZ SAS**⁷, obrando mediante apoderado judicial solicitó que se nieguen las pretensiones de la demanda. Sobre los hechos relató que, entre **MBNP** y su representada, existió un contrato de naturaleza verbal a término indefinido celebrado el 1 de marzo de 2024, pero aclaró que éste se rescindió el 15 de marzo del mismo año, por mutuo acuerdo entre las partes “como resultado de la ausencia injustificada de la tutelante a su puesto de trabajo, sumado a otras diferencias surgidas en el desarrollo de la relación laboral, como el mal ambiente generado por la accionante en el lugar de trabajo⁸”. De otra parte, aseguró que la empresa accionada no tuvo conocimiento de la gestación de la trabajadora y no recibió el resultado de la citología transvaginal que mencionó la tutelante en su escrito.

8. El representante legal de **PSZ SAS** expuso como fundamentos de derecho que no hay lugar a declarar la protección laboral reforzada en el presente caso, por las siguientes razones: (i) porque la trabajadora omitió comunicar oportunamente su estado de embarazo al empleador. Afirmó que su representada tuvo conocimiento de este hecho solamente hasta que se le notificó de la admisión de la presente acción de tutela. (ii) La terminación del contrato de trabajo no obedeció a un despido unilateral del empleador, sino a la voluntad expresa de las dos partes de darlo por finalizado, lo cual excluye que se reconozca la indemnización por despido injusto y la orden de reintegro.

⁴ Exámen practicado en Idime, en convenio con la EPS Compensar.

⁵ Expediente digital n.º T-10.328.627, índice n.º 1.

⁶ Expediente Digital n.º T10.328.627, índice n.º 2.

⁷ Expediente digital n.º T-10.328.627, índice n.º 6.

⁸ La Sala aclara que las circunstancias de mal ambiente no fueron precisadas por la entidad accionada.

9. El apoderado de la entidad, mediante un memorial aportado ante el juez de primera instancia⁹ sin fecha, aseguró que la acción de tutela no es procedente para reclamar el pago de prestaciones de contenido económico y, en consecuencia, pidió que se rechace de plano toda solicitud en este sentido.

Respuesta de las entidades vinculadas

10. El coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Atención Jurídica de la Dirección Territorial Bogotá, del Ministerio del Trabajo, se pronunció sobre hechos que no corresponden al asunto objeto de revisión; debido a ello, se omitirá su respuesta.

11. De otra parte, el coordinador del grupo de atención al ciudadano y trámites, de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo, certificó que no se registró en dicha entidad ninguna solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral de **MBNP** con el empleador **PSZ SAS**¹⁰.

3. Sentencia objeto de revisión

12. El Juzgado 20 Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Bogotá, mediante el fallo de primera instancia del 23 de mayo de 2024, que no fue apelado, negó las pretensiones de tutela. Consideró que el conocimiento o aviso del estado de embarazo al empleador en el presente caso es incierto, puesto que las pruebas consistentes en unos pantallazos de la aplicación WhatsApp, no permiten establecer con certeza si la comunicación del estado de gravidez fue anterior o posterior a la terminación de la relación laboral.

13. El juez explicó además que el documento suscrito por las partes, en el que consta la terminación del contrato por mutuo acuerdo, no fue objetado y no hay prueba de que tal acuerdo fue fruto de un acto ilícito o de un vicio de consentimiento, como fuerza o engaño, con el propósito de lograr la desvinculación de la tutelante a sabiendas de su estado de embarazo. Por lo anterior concluyó que, si la accionante pretende restarle valor jurídico al mencionado documento, deberá hacerlo ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral y, no ante el juez constitucional.

4. Actuaciones en sede de revisión

14. Mediante Auto del 17 de septiembre de 2024, la magistrada sustanciadora ordenó la práctica de pruebas con el propósito de: (i) aclarar algunos supuestos fácticos necesarios para determinar el cumplimiento del requisito de subsidiariedad de la acción de tutela; (ii) corroborar de qué forma se dio a conocer al empleador la condición de embarazo de **MBNP** y cuáles fueron las circunstancias que se tuvieron en cuenta para dar por terminado el vínculo laboral entre las partes; (iii) conocer el estado actual de afiliación al sistema de salud de la demandante.

⁹ Expediente digital n.º T-10.328.627, índice n.º 9.

¹⁰ Expediente digital n.º T-10.328.627 anexo.pdf. índice 05-1

15. *Respuesta de la accionante.* **MBNP** explicó que se encuentra en una situación económica desfavorable, puesto que en la actualidad está desempleada y, aunque se encuentra afiliada a la EPS Compensar, está en mora de pagar los aportes correspondientes. Sobre la forma en que comunicó la noticia del embarazo al empleador, refirió que el día 14 de marzo entregó la epicrisis y la incapacidad médica¹¹ y que ese mismo día la Señora Beatriz Sáenz -contadora de **PSZ SAS**- le informó que no podía seguir trabajando en la empresa; debido a ello, envió un mensaje de Whatsapp al señor Andrés Molina Gerente de **PSZ SAS** indicando que no la podía despedir porque se encontraba en estado de embarazo.

16. La accionante para demostrar su precaria situación económica aportó como pruebas: i) un oficio simple, suscrito por la señora Mayerli Lizcano Campo en el que certifica que le tiene arrendada una habitación a la tutelante que hace parte de su apartamento por un valor de \$350.000 (COP), incluido los servicios domiciliarios; ii) oficio simple firmado por la señora Nubia Pacheco Sánchez y el señor Guillermo Niño Poveda, como padres de la tutelante en el que declaran que han procurado ayudar económicamente a su hija porque se encuentra sin trabajo, en estado de embarazo y fue despedida, sin especificar el valor del apoyo ni la periodicidad con que lo realizan.

17. *Sociedad **PSZ SAS**.* Reiteró que la terminación del contrato se realizó por mutuo acuerdo de las partes, originado en el supuesto mal ambiente laboral causado por la señora Niño Pacheco y su ausencia injustificada a su lugar de trabajo. Aclaró que estas circunstancias deterioraron la relación laboral y, debido a ello, ambas partes acordaron finalizar el contrato en términos pacíficos y respetuosos, sin que existiera ningún tipo de coacción, amenaza o engaño. El apoderado afirmó que el mal ambiente laboral causado por María Beatriz podía corroborarse mediante entrevistas al personal de **PSZ**. Para el efecto, proporcionó los nombres y números telefónicos de Luz Angela Bernal (administradora), Andrés Molina (administrador) y Sandra Suárez (representante legal de la entidad).

18. La Sociedad **PSZ SAS**, reiteró que la entidad conoció del estado de embarazo de la accionante solamente hasta que se le notificó la presente acción de tutela. Sobre el particular, refirió que la notificación del estado de embarazo al empleador a través de los mensajes de texto, es ambigua y, resaltó que compartía el criterio del juez de tutela de primera instancia en cuanto dijo que “de la captura de pantalla de la aplicación de mensajería WhatsApp, no se logra establecer si por parte de la convocante se le informó al empleador dicha situación ex ante a la terminación de la relación laboral, a lo que se aúna que pareciera que el aviso no se dio a los representantes o directores de la empresa, sino por intermedio de “terceras personas”, y por lo demás, no se aportó una prueba sumaria de su dicho”.

19. La entidad accionada concluyó que en el presente caso no están dados los

¹¹ La Corte advierte que no especificó a que persona o dependencia entregó los citados documentos.

presupuestos para reclamar las prerrogativas de una protección laboral reforzada, puesto que no se acreditó la existencia de una notificación formal del estado de embarazo de la accionante a la Sociedad **PSZ SAS**, y tampoco se probó que la terminación del contrato por mutuo acuerdo haya sido fruto de un acto ilícito, de fuerza o engaño, con el propósito de terminar el contrato de trabajo por razones relacionadas con el embarazo de la tutelante.

20. Compensar EPS allegó al proceso el formulario de afiliación de la señora **MBNP** en donde consta que fue afiliada por la Sociedad **PSZ SAS** y, que se realizó el pago de aportes por concepto de 12 días del mes de marzo, y 12 días del mes de abril. Así también allegó certificado en donde se demuestra que la accionante se afilió como cotizante independiente desde el 12 de junio de 2024 y que está en mora en el pago de los aportes en salud. También se aportó constancia de la afiliación de la accionante a Sura ARL desde el 12 de marzo de 2024.

21. Finalmente, en el término de traslado de las pruebas allegadas¹², la sociedad **PSZ SAS** manifestó que hay inconsistencias en la dirección de la vivienda que presenta la tutelante como su lugar de habitación y que dice poseer en calidad de arriendo, por lo que considera que no es posible dar credibilidad sobre su sitio real de vivienda.

22. La accionada también expuso que no es coherente que la accionante afirme que se encuentra desprovista de sustento económico y, al mismo tiempo acepte que está laborando de manera informal el fin de semana en un bar como lo manifestó en su respuesta al requerimiento de la Corte. Este trabajo informal, a juicio de la entidad, no puede ser desconocido como un sustento económico válido para acreditar los recursos que percibe la tutelante por su labor.

23. Por último, la entidad resaltó que la tutelante se equivocó cuando afirmó en su respuesta que la señora “Beatriz Sáenz, contadora de **PSZ**” le indicó que no podía continuar laborando en la entidad, porque no existe en la empresa ninguna persona con dicho nombre; aclaró que la contadora responsable es Herly Graciela Mora Mora.

24. Por su parte, la señora **MBNP** insistió en que el documento suscrito por las partes, mediante el cual se da por terminado el contrato laboral, no es válido, porque ella nunca lo suscribió y por tanto solicitó que se diera el trámite de tacha de falsedad regulado en el artículo 269 del Código General del Proceso.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

25. La Sala Tercera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente para conocer los fallos de instancia, de conformidad con la

¹² De acuerdo con la constancia suministrada por la Secretaría General, se corrió traslado de las pruebas por el término de 3 días (del 1º al 3 de octubre de 2024). Expediente digital. T-10.328.627 índice n.º 012.

Constitución y las normas reglamentarias; y en virtud del Auto del 30 de julio de 2024 proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Siete, que escogió para revisión el expediente de la referencia.

2. Examen de los requisitos de procedencia de la acción de tutela

26. Para la Sala, la acción de tutela revisada es procedente por cuanto cumple los requisitos básicos exigidos por el Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia constitucional, correspondientes a la legitimación por activa y pasiva, inmediatez y subsidiariedad. A continuación, se exponen los argumentos que sustentan dicha conclusión.

27. *Legitimación en la causa por activa*¹³. La expresión “*legitimación*” hace referencia a la capacidad para actuar (dimensión activa) o para ser accionado en la acción de tutela (dimensión pasiva). Según el artículo 86 de la Constitución, la legitimidad por activa corresponde a la facultad para interponer la acción de tutela y recae sobre la misma persona que reclama una afectación a sus derechos fundamentales, así como sobre quien actúe a su nombre¹⁴.

28. En este caso, la Sala considera acreditada la legitimación en la causa por activa, toda vez que la tutela fue presentada por **MBNP**, quien presuntamente sufrió la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo y la estabilidad laboral reforzada, quien, además, en el trámite de revisión se representa a sí misma.

29. *Legitimación en la causa por pasiva*¹⁵. De acuerdo con los artículos 86 de la Constitución Política y 5 del Decreto 2591 de 1991, el requisito de legitimación en la causa por pasiva exige que la acción de tutela sea interpuesta en contra del sujeto presuntamente responsable de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales o aquel llamado a resolver las pretensiones, sea este una autoridad pública o un particular que preste un servicio público, que afecte el interés colectivo, o respecto de quien la parte accionante se halle en situación de subordinación o indefensión. En el presente caso, la sociedad **PSZ SAS** está legitimada en tanto es la entidad con quien la tutelante suscribió el contrato de trabajo verbal a término indefinido, cuya terminación ha dado lugar a que se ejerza la acción de tutela de la referencia.

30. *Inmediatez*¹⁶. Este requisito está igualmente acreditado en el presente caso. La Sala observa que la terminación del vínculo contractual se llevó a cabo a partir del 15 de marzo y, la acción de tutela fue presentada el 9 de mayo de 2024¹⁷ y se admitió el 10 de mayo del 2024¹⁸, esto es, cerca de 55 días después de configurarse la presunta afectación y, cuando el embarazo, de acuerdo con

¹³ Sentencia T-186 de 2023. M.P. Paola Andres Meneses Mosquera.

¹⁴ Sentencia T-2002 de 2024.M.P. Diana Fajardo Rivera.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Sentencia T-438 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

¹⁷ Expediente digital. T-10.328.627 índice n.º 3.

¹⁸ Expediente digital. T-10.328.627 índice n.º 03.Auto Admisorio.

la citología realizada a la tutelante¹⁹, se encontraba aproximadamente en la semana 16 de gestación. La Sala de Revisión considera que la demanda de amparo se interpuso en un *término razonable*, teniendo en cuenta además que, para el momento, la demandante se encontraba en estado de gravidez, estaba desempleada y sin ninguna fuente de ingresos económicos fijos, por lo tanto, es posible la protección inmediata de los derechos vulnerados y, en consecuencia, se satisface la exigencia de inmediatez²⁰.

31. *Requisito de subsidiariedad*²¹. La acción de tutela es procedente cuando no existen otros mecanismos de defensa judicial disponibles, cuando los mecanismos disponibles no resultan idóneos o eficaces según las circunstancias del caso concreto, o cuando se requiere evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

32. Ahora bien, cuando se trata de la acción de tutela enmarcada en la garantía de los derechos de las mujeres gestantes y lactantes, la Corte Constitucional en la Sentencia SU 075 de 2018²², fijó un criterio claro y reiterado, conforme al cual, el requisito de subsidiariedad puede ser flexibilizado en circunstancias especiales como el fuero de maternidad, atendiendo a las particularidades que plantea el caso concreto, debido a que los mecanismos ordinarios carecen de idoneidad y eficacia, porque no responden con la celeridad que se requiere para restablecer los derechos de los sujetos de especial protección constitucional, como los amparados por la estabilidad laboral reforzada que requieren de una medida urgente de protección y un remedio integral. En tal sentido, la acción de tutela es procedente como mecanismo principal y definitivo²³.

33. La Sala advierte que en el caso bajo análisis el requisito de subsidiariedad se encuentra acreditado porque, en primer lugar, la acción de tutela es presentada por una mujer en estado de embarazo que pretende la protección de su derecho al trabajo y la estabilidad laboral reforzada, lo cual está demostrado con las pruebas documentales aportadas al proceso, como el diagnóstico médico emitido por la Clínica los Cobos y la citología transvaginal que confirman el estado de gestación.

34. La Sala evidencia, en segundo lugar, que la terminación del vínculo laboral puso en amenaza el mínimo vital de la tutelante, porque según relató la accionante en la demanda y en la respuesta dada al requerimiento efectuado por esta Corporación, se encuentra desempleada, vive sola, y en una habitación

¹⁹ Expediente digital n.º T 10.328.627 índice n.º 2.

²⁰ La Sala precisa que, en las acciones de tutela encaminadas a obtener la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación, la jurisprudencia ha valorado, alternativamente, dos aspectos para establecer el cumplimiento de la exigencia de inmediatez: (i) el lapso entre el despido y la interposición de la acción de tutela debe ser razonable y (ii) el momento en que se presenta el amparo debe ser oportuno en relación con el embarazo y los meses posteriores al parto. Ver Sentencia SU 075 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. A.V. Alejandro Linares Cantillo. S.P.V. Carlos Bernal Pulido, S.P.V. Diana Fajardo Rivera. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez. S.P.V. Antonio José Lizarazo Ocampo. S.P.V. Alberto Rojas Ríos.

²¹ Sentencia T-438 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

²² M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

²³ Este criterio fue reiterado en las sentencias T-395-2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas; T-279- de 2021. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera y T-329 de 2022. M.P. Natalia Ángel Cabo.

arrendada. Señaló además que obtiene recursos económicos de manera ocasional, haciendo turnos en el “Bar Hangover” los viernes y sábados. Sus ingresos mensuales son de \$720.000 (COP), y de allí paga \$350.000 (COP) por arriendo de una habitación en el apartamento que incluye los servicios y, \$372.300 (COP) como aportes de salud y pensiones. En lo que se relaciona con alimentación y otros gastos adicionales la accionante manifestó que ha recibido ayuda de sus padres y hermanos, y que el padre de su hijo le ofrece un apoyo económico esporádico.

35. En tercer lugar, se encuentra acreditado de acuerdo con la certificación allegada por la EPS Compensar, que la accionante está afiliada como cotizante independiente desde el 12 de junio del 2024²⁴, pero está en mora en el pago de los aportes del plan de beneficios de salud. En consecuencia, es claro que la tutelante no tiene la capacidad económica para garantizar su supervivencia en condiciones de dignidad, el cual se causa por la situación de desempleo que enfrenta.

36. De acuerdo con lo expuesto, la Sala concluye que están superadas las exigencias de legitimación, inmediatez y subsidiariedad. Debido a ello, procede a presentar el caso, plantear el problema jurídico, señalar la metodología de la decisión y realizar el correspondiente pronunciamiento de fondo.

3. Presentación del caso, problema jurídico y metodología de decisión

37. **Presentación del caso.** La Sala Tercera de Revisión debe conocer sobre la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la autodeterminación reproductiva de la accionante quien afirma que pocos días después de iniciar su trabajo como recepcionista en la empresa accionada y tras comunicar su estado de embarazo fue despedida. Asegura que, si bien existe un supuesto documento de terminación de mutuo acuerdo, el mismo no corresponde a la realidad, por lo que invoca la protección constitucional. La empresa, por su parte, asegura que no tuvo conocimiento del estado de embarazo, que la terminación fue voluntaria y que se originó tras desacuerdos en el desarrollo de la actividad contratada.

38. La discusión constitucional implica establecer si efectivamente la terminación del contrato se originó tras el conocimiento del estado del embarazo de la accionante y si el acuerdo es válido, pese a no contar con autorización del Ministerio del Trabajo.

39. Aunque el derecho a la autodeterminación reproductiva no fue expresamente invocado en la acción de tutela, la Sala de Revisión encuentra necesario su examen pues el planteamiento de la acción de tutela evidencia los efectos que la terminación produjo en la decisión reproductiva de la accionante. La jurisprudencia constitucional²⁵ ha sostenido que en virtud del

²⁴ Consultado el sisben en la página www.sisben.gov.co/paginas/consulta-tu-grupo.html, se observa que la demandante no pertenece a ninguna de las categorías que integran este programa.

²⁵ Al respecto se pueden consultar las sentencias T-577 de 2017. M.P. Diana Fajardo Rivera y SU-201 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera. S.V. Antonio José Lizarazo Ocampo. A.V. Alejandro

principio según el cual el juez conoce el derecho²⁶, cuando el accionante ha presentado el fundamento fáctico de sus pretensiones, corresponde al juez de tutela la interpretación y adecuación de los hechos a las instituciones jurídicas que sean aplicables a las situaciones planteadas. Es lo que ocurre en el presente asunto, en el que los hechos narrados evidencian la necesidad de un pronunciamiento específico frente a este derecho.

40. **Problema jurídico.** ¿La empresa **PSZ SAS** vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la autodeterminación reproductiva y a la estabilidad laboral reforzada de una mujer al terminar el vínculo laboral, sin autorización del Ministerio del Trabajo, y mientras se encontraba en estado de embarazo?

41. **Metodología de la decisión.** Para resolver el caso concreto la Sala previamente (i) reiterará el panorama general sobre las mujeres gestantes y el trabajo; (ii) precisará el derecho a la autodeterminación reproductiva y cómo este se ve vulnerado cuando la elección de la mujer de quedar en estado de embarazo trae como consecuencia que pierda su trabajo; (iii) abordará la jurisprudencia sobre la protección laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y lactancia; (iv) se pronunciará sobre la ineficacia de los actos de acuerdo o transacción que buscan terminar con los derechos que son parte del fuero de maternidad, para finalmente, con base en todo ello (v) resolver el caso concreto.

4. Mujeres gestantes y trabajo²⁷

42. Las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al trabajo, para mantenerse en él —entre otros, por sus decisiones reproductivas—. Todas estas premisas han sido admitidas por la jurisprudencia constitucional que, desde sus inicios, ha identificado los obstáculos en el ejercicio pleno de sus derechos.

43. Este hecho también ha sido corroborado por diferentes estudios. Según una investigación de la CEPAL del año 2019²⁸, las brechas de género en materia laboral se evidencian en diferentes aspectos.

44. Los retos a los que deben enfrentarse las mujeres se intensifican cuando se encuentran en estado de embarazo. Sobre esta situación, la doctrina ha hecho referencia a la “*sanción por maternidad*”²⁹ como una figura que penaliza el

Linares Cantillo. En ambas decisiones se resaltó lo siguiente: la Corte ha señalado, en sede de tutela, que “corresponde al juez la aplicación del derecho con prescindencia del invocado por las partes, constituyendo tal prerrogativa un deber para el juzgador, a quien incumbe la determinación correcta del derecho, debiendo discernir los conflictos litigiosos y dirimirlos según el derecho vigente, calificando autónomamente la realidad del hecho y subsumiéndolo en las normas jurídicas que lo rigen”.

²⁶ La Corte ha utilizado la expresión de *iura novit curia* que debe ser ajustada para tener un lenguaje claro, que excluya palabras o expresiones en otros idiomas.

²⁷ La Sala retomará sobre este tema, los fundamentos expresados en la Sentencia T- 202 de 2024. M.P. Diana Fajardo Rivera.

²⁸ CEPAL. Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. 2019. ISSN: 1564-4170, p. 12.

²⁹ Véase los textos “Maternidad y mercado laboral: el impacto de la legislación”. Natalia Ramírez, Ana María Tribín y Carmina O. Vargas. [https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10091/9.%20Maternidad%](https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10091/9.%20Maternidad%20y%20mercado%20laboral.pdf)

acceso y remuneración salarial de las mujeres por el solo hecho de encontrarse en estado de embarazo. Esta sanción es un castigo social que se deriva del hecho de que las “interpretaciones culturales del papel de la maternidad existen en tensión con la cultural comprensión del rol del “trabajador ideal”³⁰. En consecuencia, el estado de embarazo de las mujeres supone que el acceso y permanencia en el mercado del trabajo sea mucho más difícil, pues todavía persisten estereotipos sobre la productividad de las mujeres embarazadas y hasta sesgos de género que indican que está mal visto que una mujer gestante trabaje, en lugar de cuidar de su embarazo. En estos términos, la desvinculación laboral afecta de manera significativa la dignidad de la mujer gestante, dada la alteración de sus condiciones óptimas para vivir a falta del sustento del económico para suplir sus necesidades.

45. Infortunadamente, este hallazgo sigue siendo actual. En varias investigaciones, que se han recopilado sobre la materia³¹-se sostiene que a las mujeres embarazadas se les considera como “malas trabajadoras”, pues los empleadores suponen que privilegiarán las actividades familiares de las que son responsables sobre sus compromisos laborales. A su vez, se las califica como “malas madres”, al abandonar las actividades de cuidado por incursionar en el ámbito laboral, posiblemente descuidando sus responsabilidades³². En otros eventos a las mujeres embarazadas se les suele considerar menos confiables y autoritarias, pero más cálidas, más emocionales y a la vez más irracionales que otros³³.

46. Para comprobarlo, en esa misma línea, en un reciente estudio elaborado por la Universidad de los Andes³⁴, con base en los datos arrojados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) se evidenció que “las mujeres que se convierten en madres por primera vez experimentan una caída de aproximadamente 35% en la participación en el mercado laboral y (...) en el largo plazo, esta caída es del 13% en la participación y del 7% en las horas trabajadas a la semana (...) mientras que los resultados para los hombres que se convierten en padres por primera vez muestran un aumento del 1% en la participación laboral”³⁵.

47. Las mujeres se ven expulsadas de la formalidad laboral, con todos los efectos que esto produce, entre ellos el de incertidumbre en el ingreso, exclusión de las protecciones sociales como subsidios de cajas de compensación, derechos

[20y%20mercado%20laboral%20El%20impacto%20de%20la%20legislaci%C3%B3n.pdf?sequence=1](https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/2682c448-558b-44a2-974c-239eea51218e/content). Y “La mujer, la empresa y el derecho”. 2024, Banco Mundial, <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/2682c448-558b-44a2-974c-239eea51218e/content>.

³⁰ SHELLEY J. Correll, ESTEBAN Benard, Revista americana de sociología, vol. 112, núm. 5. 2007, p. 1298.

³¹ RAMIREZ BUSTAMANTE, Natalia. Permitido discriminar. El vacío regulatorio del periodo previo al contrato de trabajo en Colombia. Enero de 2024. Serie Justicia Social. ISBN 978-958-798-552-8, p. 4.

³² Ibidem.

³³ SHELLEY J. Correll, ESTEBAN Benard, Revista americana de sociología, vol. 112, núm. 5. 2007, p. 1298

³⁴ UNIVERSIDAD DE LOS ANDES. Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico. Documento CEDE. Nota Daniela Caro Guevara. Marzo de 2023. ISSN 1657-7191.

³⁵ Ibidem, p. 3.

prestacionales, ahorro para educación y vivienda entre otros. Respecto de los sectores de empleo a los que pueden acceder las mujeres una vez tienen a sus hijos, se indica que “para el segundo año de maternidad la condición de informalidad y la posición ocupacional, las mujeres que se convierten en madres por primera vez presentan un aumento de aproximadamente 16% en la tasa de informalidad, un aumento de 34% en la ocupación como cuenta propia y una disminución del 16% en ocupación como asalariada (...) mientras que los resultados para los hombres no muestran un cambio en la tendencia”³⁶.

48. Lo anterior da cuenta de que, aunque existe un precedente sólido que ha reconocido la necesidad de adoptar medidas afirmativas en el trabajo para las mujeres y brindarles protección contra la discriminación³⁷ —no únicamente por la maternidad, sino incluso ante los efectos de las violencias a las que son sometidas³⁸—, aún persisten los obstáculos que impiden su pleno disfrute. Se trata entonces de una situación estructural, compleja, en la que intervienen, como se expuso al inicio de esta decisión, estereotipos y sesgos de género que afectan de forma diferenciada a las mujeres que optan por la decisión de maternar.

49. La Corte encuentra que las mujeres gestantes siguen teniendo dificultades en mantenerse en el empleo, por razones ligadas al tiempo de cuidado que deben destinar al recién nacido o la crianza en la niñez. Ello es así, en atención a que “tanto el embarazo como la maternidad significan un cambio trascendental que atañe a todas las etapas de la vida de la mujer” y que se traduce en un cambio en los “usos del tiempo”, ya que este se transforma en un recurso que deben armonizar con el fin de equilibrar las tensiones entre la idea de ser “buena madre” y su deber como “cuerpo para otros”³⁹. Por ello, es más incierta y difícil la situación a la que pueden verse expuestas las mujeres que están en embarazo en el mercado laboral.

50. La Sala destaca que en los casos en los que se discrimina a una mujer en estado de embarazo, la diferencia de trato injustificado no solo se debe a su condición de mujer, sino también a la de encontrarse en estado de gestación, que corresponde a una discriminación debido al sexo, pues esta es una situación temporal que sólo sufren las mujeres.

51. Al respecto, Mercedes Bogino señala que “históricamente la ‘función maternal’ ha servido para justificar la exclusión de la vida pública, política y

³⁶ *Ibidem*, p. 4.

³⁷ Existen diferentes instrumentos dirigidos a reducir las brechas entre hombres y mujeres como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en donde se consagró la prohibición de discriminación por razones de género (artículo 7); el Convenio No. 100 de 1951 de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración, el Convenio No. 111 de 1958 de la misma OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación, que tiene por fin promover la reducción de las brechas laborales por género y el Convenio 183 del 2000 sobre la protección de la maternidad de la misma OIT, no ratificado por Colombia a la fecha, que establece la proscripción de las pruebas de embarazo para el acceso a una posición laboral como práctica discriminatoria.

³⁸ Véase la Sentencia T-516 de 2023. M.P. Natalia Ángel Cabo

³⁹ *Ibidem*, p. 67.

económica de las mujeres”⁴⁰. Esto se debe a que aún se asume que este estado está intrínsecamente vinculado al rol de cuidado⁴¹, el cual se considera un instinto natural exclusivamente de las mujeres.

5. El derecho a la autodeterminación reproductiva se ve vulnerado cuando la elección de la mujer de quedar en estado de embarazo trae como consecuencia que pierda su trabajo

52. La jurisprudencia constitucional ha señalado en varias oportunidades⁴² que la autodeterminación reproductiva, se traduce en la facultad que tienen todas las personas, sin distinción alguna, de decidir libremente si quieren procrear o no, en qué momento hacerlo y, con qué diferencia de tiempo. Esta expresión de la libertad está protegida en el artículo 43 de la Constitución Política, cuando prescribe que “la pareja tiene derecho a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos” y, “que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”.

53. Por otra parte, el artículo 16, ordinal e), de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, reafirma que “la mujer tiene derecho a decidir libremente sobre el número de sus hijos e hijas y el espaciamiento entre los nacimientos y, a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos”.

54. La Sala hace especial énfasis en que este derecho, que se reconoce a todas las personas, impacta de manera especial y directa a las mujeres, ya que la determinación de procrear o abstenerse de hacerlo incide directamente sobre su plan o proyecto de vida, puesto que es en su cuerpo, en donde reside la capacidad biológica para que se realice la gestación y se proporcione el alimento de los recién nacidos durante sus primeros meses de vida, a través de la lactancia materna.

55. A todo lo anterior se suma que a las mujeres han sido históricamente discriminadas, fruto de una concepción cultural generalizada que las percibe como las principales responsables del cuidado y la crianza de los hijos y, sin autoridad o control sobre su cuerpo para tomar decisiones en su ámbito reproductivo. En estos términos, la caracterización de la mujer como un sujeto de especial protección constitucional, implica que sus derechos se reconozcan bajo una perspectiva de género que permita ver la amplitud de intereses y

⁴⁰ BOGINO, Mercedes. “*Maternidades: entre el mérito social y la rémora profesional*”, p. 54. En “*Determinantes biológicos y psicológicos de la maternidad en el siglo XXI: mitos y realidades*”. Universidad Autónoma de Madrid. Instituto de Estudios de la Mujer. ISBN: 978-84-8344-131-2. 2009.

⁴¹ Victoria Camps describe este fenómeno como “un reparto del trabajo que mantiene a la mujer sujeta a las llamadas tareas de «cuidado», que son las de la vida doméstica. Tareas o trabajos no reconocidos como tales «trabajos» sencillamente porque no son asalariados. Pero trabajos imprescindibles en una sociedad que le debe atender a los niños y que contempla impasible cuanto va envejeciendo su población. CAMPS, Victoria. *Contrastes. Revista Internacional de Filosofía*, vol. XXV-Nº3 (2020). ISSN: 1136-4076 Departamento de Filosofía, Universidad de Málaga, Facultad de Filosofía y Letras Campus de Teatinos, E-29071 Málaga (España), p. 108.

⁴² Pueden consultarse al respecto las sentencias T-156 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, T-732 de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto y T-370 de 2023. M.P. Natalia Ángel Cabo.

necesidades que presentan, en atención a sus diferencias culturales y sociales con los hombres y, la forma como acceden a las oportunidades que se ofrecen en la sociedad.

56. Así las cosas, el derecho a la autodeterminación reproductiva lleva a que las mujeres estén libres de todo tipo de interferencias en la toma de decisiones reproductivas, incluida la discriminación. Esto significa que no deben sufrir tratos desiguales injustificados, ni coacciones, por razón de la decisión de procrear o no, originados en un miembro de su familia, padre o madre, de su pareja, o de las instituciones públicas, o privadas, entre ellas las empresas que contratan. En este escenario, la Corte Constitucional ha señalado que, se viola el derecho a la autodeterminación reproductiva en el ámbito laboral, cuando se solicitan pruebas de esterilización⁴³ o de embarazo⁴⁴ para acceder o permanecer en un empleo, o cuando se excluye a las mujeres de una oferta de trabajo⁴⁵.

57. En este punto, la Corte considera que, dentro de las interferencias a las decisiones reproductivas, pueden incluirse las conductas discriminatorias relacionadas con la terminación del contrato laboral, porque la mujer está en periodo de embarazo. De esta manera, el estado de maternidad impacta de manera negativa las probabilidades de empleabilidad de la mujer y, las condiciones en que accede a la oportunidad laboral, en gran parte, porque se percibe como un trabajador que interrumpirá sus funciones, para dar paso, a las actividades de índole familiar, solicitará permiso, tendrá hijos enfermos que acompañar a citas médicas y otros muchos más tipos de percepciones que repercuten en la depreciación de sus habilidades profesionales, afectan el derecho al trabajo y con ello su libertad de desarrollar su proyecto de vida.

58. En el contexto descrito, terminar el contrato laboral porque la mujer está en estado de embarazo, vulnera el derecho a la autodeterminación reproductiva, porque conlleva una interferencia en la decisión libre de la mujer de decidir en qué momento de su vida quiere quedar en estado de gravidez, o cuántos hijos debe tener. En este escenario, la mujer se ve intimidada a no asumir un embarazo, porque de hacerlo, esta decisión le trae como consecuencia que la despidan, la despojen de una oportunidad laboral, o que no pueda vincularse nuevamente o que debe hacerlo en condiciones de informalidad, para poder cumplir con su rol de madre y profesional.

59. Ciertamente, el derecho a la autodeterminación reproductiva de la mujer se anula o sacrifica, por la voluntad unilateral del empleador que expone a la mujer a que de manera forzada elija entre una oportunidad laboral y su natural derecho de ejercer la maternidad. En estos términos, el ejercicio de elección libre de la mujer sobre su derecho a quedar en embarazo pone necesariamente en riesgo su estabilidad económica y su oportunidad de acceder a un trabajo y desarrollarse o promoverse profesionalmente. Estas circunstancias a las que se ven

⁴³ Sentencia T-732 de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

⁴⁴ Sentencia T-1002 de 1999. M.P. José Gregorio Hernández Galindo; T-472 de 2002. M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-873 de 2005. M.P. Manuel Jose Cepeda Espinosa y T-071 de 2007. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

⁴⁵ Sentencia T-202 de 2024. M.P. Diana Rivera Fajardo.

enfrentadas en la realidad las mujeres, han sido evidenciadas por la OIT⁴⁶ que ha buscado enfocar las medidas de protección a punto de buscar mecanismos de protección que permitan incluir a las mujeres en el mundo laboral buscando la protección de sus derechos reproductivos y su derecho de acceder a las oportunidades laborales, sobre la base de su papel real o potencial de ser madres⁴⁷.

60. En estos términos, todo acto del empleador tendiente u orientado a impedir que la empleada, de manera libre y espontánea escoja quedar en embarazo, vulnera el derecho a la autodeterminación reproductiva, por tanto, es inconstitucional y reprochable a la luz de los mandatos constitucionales.

6. Protección a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y lactancia. Reiteración de jurisprudencia

61. Sobre la titularidad de la protección laboral reforzada, la Sentencia SU-070 de 2013⁴⁸ determinó que esta prerrogativa es aplicable a todas las modalidades de vinculación sea laboral, civil o de otro tipo y, se extiende a todas las trabajadoras sin importar la relación contractual que las cobije.

62. En lo relacionado con la protección del fuero de maternidad, la Corte resolvió en la Sentencia SU-075 de 2018⁴⁹ que esta procede cuando se cumplen los siguientes tres requisitos: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios; (ii) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de la relación laboral o de prestación de servicios⁵⁰; y (iii) que el empleador, al momento del despido, tenga conocimiento del estado de embarazo y, no solicite la autorización previa del inspector del trabajo⁵¹.

63. Sobre la forma como se acredita el conocimiento del empleador sobre el

⁴⁶ La OIT ha adoptado además del Convenio 3 sobre la protección a la maternidad, otros dos convenios en el que se amplían estos derechos, estos son los convenios 103 de 1952 y 183 de 2000, que no han sido ratificados por Colombia (OIT)

⁴⁷ OIT (2005). “Maternity at Work: A Review of National Legislation. Findings from the ILO’s Conditions of Work and Employment Database”, <https://www.ilo.org/publications/maternity-work-review-national-legislation-findings-ilos-conditions-work>.

⁴⁸ M.P. (E) Alexei Julio Estrada.

⁴⁹ M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁵⁰ Los dos primeros requisitos han sido reiterados en diferentes sentencias, por ejemplo, T-550 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-350 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; T-102 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa y T-138 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa, entre otras.

⁵¹ El tercer requisito corresponde a un cambio en la postura jurisprudencial que la Corte introdujo con la Sentencia SU-075 de 2018, con el cual se modificó lo dicho en cuanto al conocimiento del empleador en la Sentencia SU-070 de 2013. La Corte determinó que cuando, en el proceso de tutela, se demuestra que el empleador no tiene conocimiento sobre el estado de gravidez, este no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad, ni debe pagar dicha prestación económica como medida sustitutiva, y tampoco está obligado a reintegrar a la trabajadora. El mencionado tercer requisito del conocimiento del empleador ha sido reiterado en las siguientes sentencias: T-389 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera; T-395 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. S.P.V. Carlos Bernal Pulido y T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez. A.V. Alejandro Linares Cantillo.

estado de embarazo, en la Sentencia SU-075 de 2018⁵² se estableció que existe libertad probatoria para demostrar tal circunstancia. Por lo tanto, no hay tarifa legal para acreditar que el empleador conocía del estado de embarazo. En cada caso deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador.

64. Finalmente, en relación con las medidas de protección del fuero de maternidad ante una circunstancia de despido, la jurisprudencia constitucional ha determinado que éstas varían, dependiendo la modalidad del vínculo contractual que exista entre las partes y, si el empleador tuvo o no conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora.

65. La Sala de Revisión, para los efectos del presente caso, considera pertinente referirse de forma exclusiva al contrato de trabajo a término indefinido. En esta hipótesis, según lo expuesto en la Sentencia SU-075 de 2018, sí, el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo y aun así procedió al despido, debe responder de forma integral. Esto es, el juez debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T. En igual sentido, si existe duda sobre si el empleador conocía el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el artículo 239 del mismo código.

66. De otra parte, se explicó en la sentencia atrás mencionada que, en los casos en los que no se logra acreditar que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo, no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora, por lo que “no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada”.

67. En síntesis, el ordenamiento constitucional y legal colombiano reconoce la especial protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia. Tal protección implica que la trabajadora en esta condición no pueda ser despedida. Las medidas de protección del fuero de maternidad buscan eliminar los actos de discriminación hacia la mujer y establecer las condiciones para que la maternidad pueda llevarse en condiciones dignas.

7. El acto de transacción que busca terminar con los derechos que son parte del fuero de maternidad es ineficaz

68. La Sala considera necesario, dados los supuestos fácticos del presente caso, referirse a la protección de la mujer en estado de maternidad, cuando se da por terminada la relación laboral por mutuo acuerdo entre las partes. En la misma línea de lo que se ha venido diciendo, la mujer en estado de embarazo está expuesta a enfrentar circunstancias que la ponen a sí misma y, a su hijo en una evidente desprotección, y para evitar o mitigar dichas circunstancias el ordenamiento jurídico, como se explicó en párrafos precedentes, previó la protección laboral reforzada para la mujer en gestación.

⁵² *Ibidem*.

69. En el caso particular de la estabilidad laboral reforzada por maternidad, la jurisprudencia constitucional⁵³ ha entendido que dicho derecho guarda los atributos de ser cierto e indiscutible y por ello no puede ser sometido a transacción para la terminación del contrato, en cumplimiento del artículo 15 del CST, que dispone que “es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”.

70. La Corte, en la Sentencia T-438 de 2020⁵⁴, citó varios pronunciamientos en sede de revisión⁵⁵, en los que reiteró que, en caso de pactarse una terminación de mutuo acuerdo que involucre la estabilidad laboral por maternidad, el mencionado acuerdo se entenderá ineficaz al versar sobre derechos ciertos e indiscutibles. En líneas generales, la Corte ha tenido en cuenta los siguientes fundamentos, para afianzar este criterio:

(i) La estabilidad laboral reforzada es, un derecho irrenunciable en tanto es cierto e indiscutible pues, desde que la trabajadora quedó en estado de embarazo y al encontrarse bajo una relación laboral se hizo acreedora del fuero de maternidad que implica, entre otras garantías, el derecho a no ser despedida debido a su embarazo sin autorización del inspector del trabajo⁵⁶.

(ii) Un pacto de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo desnaturaliza el principio de estabilidad laboral reforzada. La suspensión del vínculo obliga a la trabajadora a transigir sobre derechos laborales ciertos e indiscutibles; y la terminación del contrato por mutuo acuerdo lesiona, abiertamente, el principio de igualdad y la prohibición de discriminación⁵⁷.

(iii) Es ostensible que una transacción, en ningún caso será válida si se opone a dictados constitucionales tan claros como la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales (art. 53, C.P.)

71. En síntesis, es claro que por voluntad expresa del legislador, plasmada en el artículo 15 del CST, se ha impedido la transacción frente a derechos ciertos e indiscutibles, como es el caso del fuero de maternidad, de forma, que cualquier pacto o acuerdo que conlleve a la terminación laboral de una mujer en estado de embarazo va en contravía y desconoce de manera abierta la prohibición de discriminación a la mujer por su estado de gravidez.

8. Análisis del caso concreto: a la accionante le fue terminado el contrato de trabajo cuando se encontraba en estado de embarazo, conocido por la empleadora, y sin que se surtiera el permiso para su terminación, por lo que se vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo en

⁵³ La Sala, en este punto se remitirá a lo expuesto en la Sentencia T-438 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

⁵⁴ M.P. Diana Fajardo Rivera. A.V. Luis Javier Moreno Ortiz (E). S.V. Alejandro Linares Cantillo.

⁵⁵ Se hace referencia a la cita de las Sentencias T-184-2012. M.P. María Victoria Calle Correa; T-622 de 2012. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-008 de 2013. M.P. Nilson Pinilla Pinilla y T-395 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

⁵⁶ Sentencia T-622 de 2012. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

⁵⁷ Sentencia T-184 de 2012. M.P. María Victoria Calle Correa.

condiciones dignas, a la autonomía reproductiva y a la estabilidad laboral reforzada

72. **MBNP** fue contratada por la empresa **PSZ SAS** para prestar servicios como recepcionista, mediante un contrato verbal a término indefinido. María Beatriz afirma que tras haber sido vinculada a la empresa y, luego de llevar 15 días laborando, se enteró que se encontraba en estado de embarazo, por lo cual procedió a comunicar a la entidad de dicha situación, pero destacó que un día después de que dio el aviso, le indicaron que ya no podía seguir trabajando en la empresa. Según indicó la accionante, el empleador le pidió que firmara un documento de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, pero ella asegura que no lo firmó y que no era su voluntad dar por terminado el vínculo laboral.

73. Por su parte, la entidad accionada **PSZ SAS** afirmó que solamente conoció del estado de embarazo de la tutelante hasta que fue notificada de la presente acción de tutela y, que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo tuvo lugar en la expresión libre de las partes de finalizarlo por mutuo acuerdo, debido a que se presentaron circunstancias en el ámbito laboral, como la inasistencia de la tutelante al lugar de trabajo y, el mal ambiente laboral que generó en la compañía que, dieron lugar a que tomaran la decisión por mutuo acuerdo de dar por terminado el vínculo laboral.

74. La Sala parte por señalar que, teniendo en cuenta los antecedentes, las reglas jurisprudenciales explicadas y el material probatorio aportado por las partes al proceso es claro que a **MBNP** le fue terminado el contrato de trabajo en razón de su estado de embarazo. Las pruebas acreditan que el empleador sí conoció del estado de gravidez y que, se efectuó una ruptura en el vínculo laboral, pero ésta no fue por mutuo acuerdo, sino por la decisión del empleador, lo cual evidencia la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la protección laboral reforzada y a la autodeterminación reproductiva de la tutelante.

75. De acuerdo con lo expuesto, y en atención al precedente constitucional que demanda acudir a la flexibilidad probatoria dadas las dificultades intrínsecas que tienen las mujeres en demostrar que están siendo discriminadas⁵⁸, se privilegiará el uso de los indicios, así como la valoración en conjunto de las pruebas del expediente para considerar la lesión de los derechos fundamentales de la accionante, como se pasa a explicar.

8.1 La accionante y la sociedad empleadora tenían una relación laboral y su terminación se realizó cuando se encontraba en estado de embarazo

76. Está fuera de controversia que entre la Sociedad **PSZ SAS** y **MBNP** se suscribió un contrato verbal a término indefinido el día 1º de marzo de 2024. El cargo desempeñado fue el de recepcionista, según relató en su escrito y se

⁵⁸ Sentencia SU-471 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera.

consignó en la valoración médica ocupacional de ingreso efectuada el 5 de marzo de 2024⁵⁹.

77. Está demostrado en el expediente que el contrato laboral entre la accionante y la accionada inició el 1 de marzo de 2024 y terminó el 15 del mismo mes y año; y su duración fue de 15 días. Para la fecha en que se terminó, de acuerdo con las pruebas allegadas, la accionante ya conocía que se encontraba en estado de embarazo pues el Centro Médico los Cobos, el 13 de marzo de 2024, le informó su estado de gestación, como se muestra enseguida.

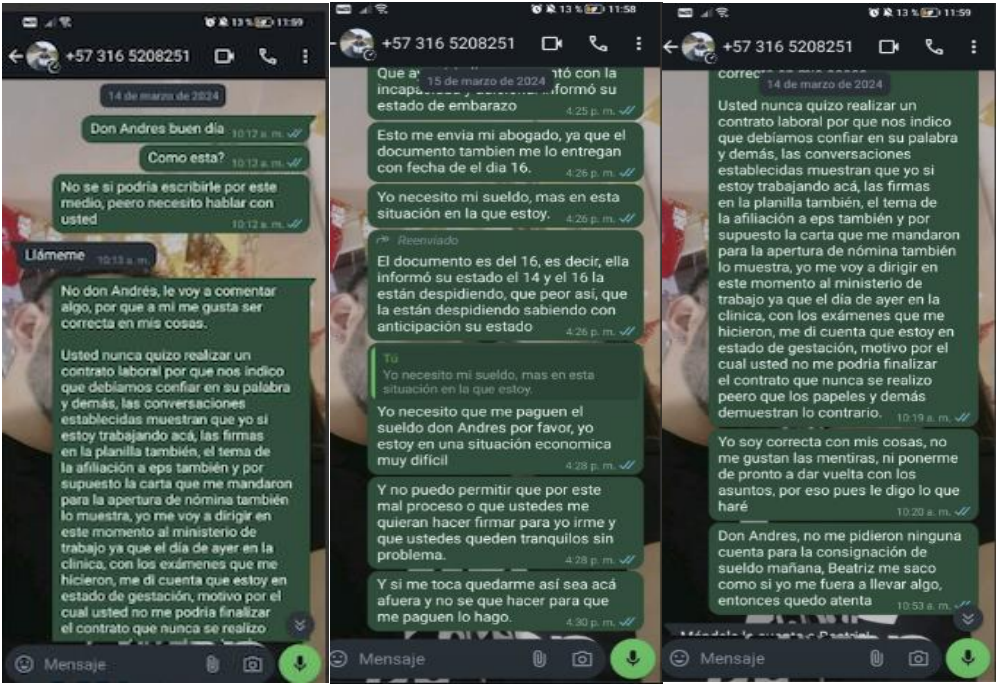
8.2 La sociedad accionada tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante y, aun así, terminó el contrato laboral

78. La Sala pone de presente que, de acuerdo con lo descrito en esta providencia, para que procedan las órdenes tendientes a la protección de la estabilidad laboral reforzada en el marco de un contrato laboral a término indefinido es necesario que el empleador hubiere conocido del estado de embarazo de la trabajadora al momento de dar por terminado el contrato laboral.

79. La accionante aseguró, en el escrito de tutela y en su respuesta en sede de revisión, que el día 14 de marzo de 2024 entregó, aunque no precisó a qué persona o dependencia de la empresa, la incapacidad y la constancia médica en donde se certificaba su estado de embarazo, y que justo ese mismo día Beatriz Sáenz, contadora de **PSZ SAS**, le comunicó que no podía seguir trabajando en la empresa.

80. La tutelante también comunicó a la Corte que, en vista de esa decisión intempestiva e injusta le envió un mensaje por WhatsApp al señor Andrés Molina, gerente de **PSZ SAS** y a quien le narró lo que estaba ocurriendo. En esa narración se destaca no solo que se le informó la terminación del contrato, sino que se condicionaba el pago a la suscripción de un documento. Para demostrarlo, la actora allegó las capturas de pantalla que pueden visualizarse a continuación:

⁵⁹ Expediente digital n.º T-10.328.627, índice n.º 009 Rta, Presenza pdf.



81. Los chats son de los días 14 y 15 de marzo de 2024, es decir, previos a que se terminara la relación de trabajo. Están dirigidos a un número que no contiene nombre, pero expresamente se menciona como destinatario a “don Andrés”. Parte de las objeciones de la sociedad **PSZ SAS** es que no existe certidumbre sobre la persona a la que se los envió, por lo que señaló que se podría tratar de una tercera persona. Además, manifestó que las conversaciones están incompletas, por lo que carecerían de valor legal.

82. Al respecto, la Sala evidencia en las capturas de pantalla aportadas por **MBNP** que ella envió mensajes de datos a través de la plataforma WhatsApp, los días 14 y 15 de marzo del presente año, al número telefónico 3165208251, que según afirmó, corresponde al número celular del señor Andrés Molina, gerente de **PSZ SAS**. En dichas conversaciones se observa que la tutelante: i) en mensaje del 14 de marzo, pone de presente que no la pueden despedir porque se encuentra en estado de embarazo, de acuerdo con los exámenes médicos que se realizó el 13 de marzo y, ii) en mensaje del 15 de marzo relata que consultó el caso con su abogado quien le indicó que no la pueden despedir porque ella informó del estado de embarazo el 14 de marzo y el 16 la despidieron, a sabiendas de su estado. De otra parte, se observa que pidió el pago de la quincena por encontrarse en una situación económica muy difícil y afirmó que no puede permitir el mal procedimiento que quieren realizar al firmar la terminación del contrato.

83. Los mensajes de WhatsApp se dirigieron a un representante del empleador. El número de teléfono que aparece como contacto, corresponde al señor Andrés Felipe Molina Maldonado quien es el administrador de la Sociedad **PSZ SAS** como se desprende del propio escrito de respuesta que dicha accionada remitió al juez de tutela de instancia. La Corte llega a esta conclusión al evidenciar en la respuesta dada por la entidad accionada en el trámite de revisión⁶⁰ que se reconoce al señor Andrés Molina como parte del personal de **PSZ SAS** que

⁶⁰ Expediente digital n.º T 10.328.627, índice n.º 009 Rta Presenza SAS., pdf.

ejerce el cargo de administrador y que su número de contacto es el mismo con el cual tuvo comunicación la accionante⁶¹.

84. Lo anterior evidencia que no se trató de una “tercera persona”, sino de un verdadero representante del empleador, que en los términos del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo lo obliga, pues ejerce “actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono”. En ese sentido las manifestaciones realizadas por la accionante a Andrés Molina, el día 14 de marzo de 2024, evidencian que este conocía del estado de gestación de la trabajadora.

85. Pero además de ello, la Corte corroboró, con información pública, que Andrés Molina es socio fundador de la empresa. Así consta al acceder a la consulta de datos públicos de la Cámara de Comercio de Bogotá en donde está registrado que fue uno de los accionistas fundadores de **PSZ SAS.**, en febrero de 2013, según aparece en el acta de constitución de la sociedad y, fue designado como representante legal principal hasta octubre de 2023⁶². Luego de esta fecha, el señor Andrés Felipe Molina Maldonado transfirió el 50% de las acciones de las que era titular, a Sandra Tibysay Suárez Acevedo, quien en la actualidad es la representante legal principal de **PSZ SAS**⁶³ y es la persona que firmó el acto de terminación del contrato laboral con la tutelante, en su condición de empleadora.

86. De acuerdo con todo lo anterior, pese a que, se insiste, la entidad buscó restarle validez a los mensajes de texto, asegurando que la conversación por WhatsApp se surtió con un tercero, que no era la persona competente en la empresa, lo cierto es que las pruebas descritas permiten comprobar todo lo contrario, esto es, que Andrés Felipe Molina Maldonado fue accionista y representante legal de la entidad y es el actual administrador de **PSZ SAS** De manera que es evidente que la entidad accionada sí conoció del estado de gravidez de la accionante desde el 14 de marzo de 2024, y aun así, dio por terminado el contrato el 16 de marzo del año en curso.

87. *Sobre la validez de los pantallazos de WhatsApp.* La Corte resalta que, como se ha estudiado previamente, para acreditar el fuero de maternidad, el empleador debe conocer sobre el estado de embarazo o de lactancia. De acuerdo con la normativa actual, esta notificación no exige una formalidad específica. Por lo tanto, a juicio de la Sala, esta comunicación puede acreditarse mediante cualquier medio, ya sea verbalmente, por correo electrónico e incluso a través de capturas de pantalla de conversaciones en aplicaciones como WhatsApp.

88. En efecto, el Código General del Proceso dispone en sus artículos 244 y 247 que, si una parte presenta un documento en forma de mensaje de datos a un proceso de cualquier jurisdicción, se presumirá como auténtico. Además, establece que serán valorados como mensajes de datos los documentos que

⁶¹ *Ibidem.*

⁶² Según consta en el acta de asamblea extraordinaria del 2 de octubre de 2023 (Anexo 1).

⁶³ Tal como se confirma en el poder conferido para la representación de la Sociedad en el presente trámite de revisión.

hayan sido aportados en el mismo formato en que fueron generados, enviados, o recibidos, o en algún otro formato que lo reproduzca con exactitud.

89. En la Sentencia T-467 de 2022⁶⁴, la Sala Segunda de Revisión determinó que “las copias impresas de los mensajes de datos son medios de convicción que deberán ser valorados según las reglas generales de los documentos y las reglas de la sana crítica y, su fuerza probatoria dependerá del grado de confiabilidad que le pueda asignar el juez atendiendo a las particularidades de cada caso”. De acuerdo con la Sala, esta interpretación maximiza la protección de los derechos de las mujeres en estado de embarazo en casos de estabilidad laboral reforzada⁶⁵.

90. En particular, tratándose de los mensajes de datos transmitidos a través de la aplicación WhatsApp, la Sala Séptima de Revisión, en la Sentencia T-186 de 2023⁶⁶, concluyó que las capturas de pantalla tomadas a mensajes de datos de esta aplicación deben asimilarse a la prueba documental y, de esta manera, se revisan en conjunto con los demás medios de convicción presentados.

91. Por su parte, en la Sentencia T-293 de 2023⁶⁷, la Sala Segunda de Revisión, al estudiar un caso sobre estabilidad laboral reforzada, determinó que la fuerza probatoria de los pantallazos dependía del grado de confiabilidad. Señaló que esto último se determina a partir de su “(i) *autenticidad*, es decir, la posibilidad de identificar plenamente a su autor y (ii) *veracidad*, referida a la correspondencia del hecho allí expresado o representado con la verdad”⁶⁸.

92. En el caso concreto, la Sala destaca que es posible asignar un grado significativo de confiabilidad a las capturas de pantalla remitidas por María Beatriz como prueba, por tres razones principalmente:

93. Primera, el número telefónico al que se dirigieron los mensajes, como se acaba de explicar pormenorizadamente, corresponde al del señor Andrés Felipe Molina Maldonado, administrador de la Sociedad **PSZ SAS**.

94. Segunda, para la Sala de Revisión, las capturas de WhatsApp no solo permiten dar certeza sobre el creador del documento y, de la persona a quien se dirigió el mismo, como se ha venido explicando, sino, además, permiten demostrar una correspondencia con la verdad de la declaración de la tutelante y representan los hechos que ella aduce. Ciertamente, está demostrado que los mensajes tienen una continuidad temporal (corresponden a las fechas 14 y 15

⁶⁴ M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar.

⁶⁵ Ligado a lo anterior, esa Sala determinó que en virtud de la naturaleza informal y sumaria de la acción de tutela no era razonable exigir la tacha de falsedad de un documento por ser una carga desproporcionada. Por lo tanto, concluyó que el análisis probatorio se deberá flexibilizar según las circunstancias particulares de cada caso.

⁶⁶ M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

⁶⁷ M.P. Juan Carlos Cortés González.

⁶⁸ Sobre el valor probatorio de las capturas de pantalla extraídas de las aplicaciones de texto whatsapp, también puede consultarse la Sentencia T-189 de 2024. M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar.

de marzo de 2024) lapso que coincide con el momento en que la tutelante afirmó que dio el aviso a la entidad sobre su estado de embarazo (14 de marzo) y, es concomitante al momento en que se terminó el vínculo laboral (16 de marzo, con efectos desde el 15 de marzo).

95. Todo lo anterior demuestra que la Sociedad **PSZ SAS** pese al conocimiento del estado de embarazo de María Beatriz y su condición de vulnerabilidad terminó el contrato laboral, lo que demuestra la realidad es que la finalización del vínculo laboral tuvo como móvil discriminatorio el embarazo de la accionante, ya que este se produjo de manera inmediata al conocimiento que tuvo el empleador de su estado de gravidez.

96. Tercero, el contenido de los mensajes reafirma que María Beatriz estaba en posición de desventaja para hacer valer sus derechos, puesto que puso de presente que no le habían pagado la quincena, que se encontraba en una difícil situación económica y que la idea de firmar la terminación del contrato es un mal procedimiento para que el empleador quede tranquilo, sin pagarle lo que le corresponde. Lo anterior evidencia que la posición de María Beatriz, al carecer de recursos económicos la pone en imposibilidad de contrarrestar la posición de dominio del empleador, a punto de que no solo dan por terminado el vínculo contractual desconociendo su derecho a la protección laboral reforzada, sino además, se hace ver que esta terminación fue por mutuo acuerdo, con el ánimo de evadir el pago de las obligaciones laborales, como así, se quiso dejar constancia por la entidad accionada, al señalar en la terminación del contrato que quedaba a paz y salvo por todo concepto derivado de la relación de trabajo y, que cumplió a cabalidad con todas sus obligaciones laborales frente a la demandante.

8.3. La causa de la ruptura del contrato laboral no fue el acuerdo mutuo de las partes, sino la decisión unilateral del empleador de darlo por terminado por razones discriminatorias, al conocer que la accionante estaba en embarazo, vulnerando sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la autodeterminación reproductiva

97. La Sala parte por resaltar que la accionante fue enfática en afirmar que la terminación del vínculo contractual obedeció a circunstancias relacionadas con su estado de gestación y que no suscribió el documento de mutuo acuerdo, por lo que la firma que aparece sobre su nombre en la copia aportada al proceso por la entidad accionada no es suya. Por tanto, solicitó que se dé curso a la tacha por falsedad de este documento, en los términos señalados en el artículo 269 del Código General del Proceso.

98. Por su parte, la Sociedad **PSZ SAS** en la contestación y en el trámite de revisión, manifestó en forma general que la terminación del contrato por mutuo acuerdo entre las partes tuvo origen en causas relacionadas con la inasistencia de la accionante al lugar de trabajo y en el supuesto mal ambiente que ésta ocasionó en el entorno laboral. La Sala pone de presente que la entidad accionada no especificó mayor detalle sobre las circunstancias que menciona; esto es, no aclaró en qué consistieron las presuntas conductas, en qué contexto

se desarrollaron, cuáles fueron las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que estas ocurrieron y tampoco probó que se hayan realizado llamados de atención o acciones de tipo correctivo o disciplinario para erradicar los comportamientos que presuntamente afectaban el ambiente laboral.

99. Para la Sala, las razones aducidas por la empresa empleadora no son objetivas⁶⁹ y válidas para desvirtuar que la terminación del contrato tuvo lugar en el estado de embarazo de la tutelante. Como ya se dijo, cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la mujer gestante tiene prohibido desvincular a la trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, en atención a las reglas de protección que las normas constitucionales, los instrumentos internacionales y la jurisprudencia constitucional han determinado en torno al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer que se encuentra en estado de embarazo. En consecuencia, cualquier causa no puede ser utilizada por el empleador de manera unilateral para dar por terminado el contrato laboral, puesto que el ordenamiento jurídico impone de manera estricta que las razones de la desvinculación sean valoradas y autorizadas por el Inspector del Trabajo.

100. En el caso concreto, está acreditado que la accionada no solicitó al funcionario de trabajo dicha autorización, como así lo manifestó el coordinador del grupo de atención al ciudadano y trámites de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo, en su respuesta allegada a la Corte⁷⁰.

101. En esta medida, al encontrarse acreditado el conocimiento del estado de gestación de la actora por parte de la accionada, previo a la terminación del vínculo contractual, sin que esta solicitara el aval del Inspector del Trabajo como lo ha recabado la jurisprudencia de esta corporación, se presume que ello se dio debido a su embarazo, en virtud de lo establecido en los artículos 239 y 240 del CST. Ciertamente, en el presente caso, era el empleador quien tenía la carga de demostrar que la terminación del contrato laboral se realizó por causas diferentes al embarazo, pero como ya se ha expuesto a lo largo de esta providencia, la empresa **PSZ SAS** no logró probarlo; en consecuencia, opera de manera directa la presunción de la terminación del contrato laboral por razones del embarazo y se produce, de acuerdo con las subreglas establecidas en la Sentencia SU 075 de 2018⁷¹, la ineficacia del despido y el correspondiente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

102. Por otra parte, en cuanto al alcance de la terminación del contrato por mutuo acuerdo entre las partes y los argumentos expresados por la tutelante, la

⁶⁹ En el asunto bajo revisión no se constatan los supuestos objetivos que prevé el artículo 61 del CST que justifique la ruptura definitiva del vínculo contractual por parte de Presenza SAS, ya que no se advierte que i) la accionante haya fallecido; ii) que se hubiera presentado la liquidación o clausura definitiva del sindicato demandado; iii) la suspensión de actividades del empleador durante más de 120 días; iv) que la trabajadora hubiera sido suspendida y no retornara al empleo, una vez superada la causa de suspensión de la relación laboral, (v) no obra sentencia ejecutoriada que así lo ordene; (vi) no expiró el plazo de vigencia del contrato, dado que allí no se estipuló un término específico; y (vii) el contrato no finalizó por mutuo acuerdo.

⁷⁰ Expediente digital n.º T-10.328.627 anexo.pdf. índice 05-1.

⁷¹ M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

Sala de Revisión considera que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para tramitar la tacha de falsedad, además de ser un asunto innecesario e ineficaz en el presente caso. Como fundamento, es importante recordar que el derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad tiene un carácter cierto e indiscutible y, por tanto, no puede ser objeto de mutuo acuerdo o transacción entre las partes al momento de finalizar el contrato, como se explicó en detalle en el párrafo 94 de esta sentencia. En consecuencia, dicho acuerdo es ineficaz, independientemente de si fue suscrito o no por la tutelante, ya que se refiere a un derecho cierto e indiscutible, como lo es el fuero de maternidad al que tenía derecho **MBNP**, quien estaba vinculada laboralmente con la entidad y en estado de embarazo en el momento de la terminación del contrato.

103. Para la Sala, el presunto acto de transacción, ideado por la Sociedad **PSZ SAS** desconoce el derecho que tiene María Beatriz a no ser despedida debido a su embarazo sin autorización del inspector del trabajo⁷², y desnaturaliza la protección laboral reforzada que el ordenamiento jurídico ha previsto para protegerla, puesto que a través de este documento se instó a la tutelante a transigir sobre sus derechos laborales ciertos e indiscutibles como el fuero de maternidad.

104. Para finalizar este punto, la Sala de Revisión llama la atención sobre el hecho de que en el presente caso el Juez 20 Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Bogotá, al decidir en primera instancia la presente acción de tutela, debió aplicar un enfoque de género, teniendo en cuenta la especial situación en la que se encontraba María Beatriz y dar alcance a las normas constitucionales y jurisprudencia de esta Corte, que buscan que las mujeres no continúen siendo discriminadas por su estado de embarazo.

105. La Corte estima que el juez de primera instancia erró al conformarse con afirmar que la terminación del contrato por mutuo acuerdo no fue objetada y no se probó la existencia de un vicio de consentimiento; así también se equivocó al concluir que, si la demandante pretende restarle valor jurídico al documento de terminación del contrato por mutuo acuerdo, deberá exponer este argumento ante la Justicia Ordinaria Laboral. Para la Corte, este criterio de la primera instancia es reprochable, porque desconoce la jurisprudencia constitucional en la cual se indica que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es cierto e indiscutible, que no puede ser objeto de negociación y, que al tratarse de la protección a una mujer en evidente estado de vulnerabilidad por estado de embarazo y por su estricta dependencia económica de su vínculo laboral, no sólo la vía adecuada es la acción de tutela sino que era necesario proceder con el amparo constitucional, en los términos precisados en esta providencia.

106. Adicionalmente, la suscripción voluntaria de un presunto acuerdo de dar por terminado el contrato laboral, evidenciaba un hecho dudoso, que era necesario evaluar por el juez laboral, bajo una perspectiva protectora del fuero de maternidad, de allí que la autoridad judicial debió resolver el caso en favor de la accionante dada la materialización de la presunción de despido por motivo

⁷² Sentencia T-622 de 2012. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

de embarazo que contempla el artículo 239 del CST, sin necesidad de ingresar a otras esferas del derecho donde se contravirtiera la validez del material probatorio aportado por la trabajadora.

107. Visto todo lo anterior, para la Sala Tercera de Revisión, la vulneración de los derechos constitucionales de la accionante se concreta específicamente en lo siguiente:

108. *Vulneración del derecho al trabajo.* **MBNP** no pudo continuar laborando con la Sociedad **PSZ SAS** en el cargo de recepcionista, por cuanto con la decisión de la entidad de dar por terminado el contrato de trabajo, por razón de su embarazo, quedó desempleada, sin la posibilidad de seguir realizando aportes al plan de beneficios de salud y con ello, obligada a pasar de un empleo formal a un trabajo informal en un bar los fines de semana, desconociendo la dignidad humana de la mujer gestante, despojándola de una fuente de ingresos para enfrentar su nueva vida como madre gestante y la del hijo por nacer.

109. *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada.* La sociedad accionada transgredió este derecho fundamental de **MBNP**, al incurrir en un acto discriminatorio, al dar por terminado el vínculo laboral, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, lo cual era su obligación al conocer que la demandante se encontraba en estado de embarazo.

110. *Vulneración del derecho a la autodeterminación reproductiva.* **MBNP** vio afectado este derecho, ante la imposibilidad de desarrollar su estado de maternidad libre de interferencias, puesto que la consecuencia directa de su decisión de tener un hijo se vio representada en el despido de la entidad, quedando desprotegida económicamente y con barreras en el acceso a un empleo formal.

8.4 Remedios constitucionales

111. La Sala Tercera de Revisión adoptará en el presente caso las órdenes de amparo dictadas en casos similares al que aquí se analiza⁷³. En estos términos, se tutelarán los derechos al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la autodeterminación reproductiva de **MBNP**. En consecuencia, se revocará el fallo de única instancia proferido el 23 de mayo de 2024 por el Juzgado 20 Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Bogotá. En su lugar, (i) se declarará la ineficacia de la terminación de mutuo acuerdo del contrato individual de trabajo, entre **PSZ SAS** y **MBNP**; (ii) se ordenará el reintegro de la trabajadora al mismo cargo que ejercía antes de darse por terminado el vínculo contractual, o a uno de mejores condiciones; y (iii) se ordenará el pago de salarios y prestaciones sociales, entre ellos las cotizaciones al sistema de salud, el pago de la licencia de maternidad y la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Ahora bien, la Sala precisa que, en caso de que a la empresa accionada ya no le sea posible hacer las cotizaciones ante el

⁷³ Se hace referencia a las sentencias T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera; T-389 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera y T-395 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

Sistema de Seguridad Social en Salud, por el momento de la gestación en la que se encuentre la trabajadora, será deber de la empleadora asumir directamente el pago de la licencia de maternidad.

112. Las citadas ordenes deberán ser cumplidas en el término estipulado, sin ningún tipo de restricciones o la realización de comportamientos que puedan poner en riesgo el cumplimiento de la presente sentencia.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia de primera instancia proferida el 23 de mayo de 2024 por el Juzgado 20 Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Bogotá dentro de la acción de tutela presentada por la señora **MBNP**, contra la Sociedad **PSZ SAS**, con la cual se negó el amparo solicitado. En su lugar, **TUTELAR** los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la autonomía reproductiva de **MBNP**.

SEGUNDO. DECLARAR la ineficacia de la terminación de mutuo acuerdo del contrato individual de trabajo, entre **PSZ SAS** y **MBNP**". En consecuencia, **ORDENAR** a la sociedad **PSZ SAS** que, en el término de 48 horas siguientes a la notificación de esta sentencia, (i) reintegre a la tutelante al mismo cargo que venía desempeñando o a uno de mejores condiciones; y (ii) pague a la accionante los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, entre ellos las cotizaciones al sistema de salud, la licencia de maternidad a la que tiene derecho, así como la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos expuestos en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO. ADVERTIR a La Empresa **PSZ SAS** que deberá cumplir las ordenes señaladas en esta providencia en el término estipulado, sin ningún tipo de restricciones, obstáculos, o la realización de comportamientos que puedan poner en riesgo el amparo de los derechos de la señora **MBNP**, en los términos señalados en la presente providencia.

CUARTO. EXHORTAR al Juez 20 Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Bogotá para que, en lo sucesivo, aplique en sus decisiones el enfoque de género, especialmente en aquellos casos en el que se discuten los derechos de las mujeres en estado de embarazo, en atención a lo contemplado en la normatividad vigente y en concordancia con la jurisprudencia proferida por la Corte Constitucional.

QUINTO. 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.

DIANA FAJARDO RIVERA
Magistrada

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE
Magistrado

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR
Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General