

## **TEMAS-SUBTEMAS**

### **Sentencia T-073/25**

#### **DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN-Vulneración por despido fundado en motivos religiosos**

*(...) la vulneración, especialmente, del derecho a la no discriminación por motivos religiosos del (accionante) fue desproporcionada y muy intensa. En efecto: (i) en tan solo tres días se le desvinculó de su trabajo con fundamento, exclusivamente, en el ejercicio de su derecho a la libertad de cultos; (ii) a diferencia de los casos hasta ahora estudiados, la empresa accionada no realizó algún ajuste razonable que le permitiera hacer las pausas activas y a la vez, ejercer su derecho a la libertad religiosa; (iii) la empresa le aplicó la más grave de las medidas, como lo es el despido sin justificar si la no participación en una sesión de pausas activas tenía tal gravedad como para motivar la terminación del vínculo laboral y (iv) se entrometió en la esfera íntima de (accionante) al coaccionarlo, de alguna manera, a realizar las pausas activas de la forma en la que la empresa consideraba correcto sin que, además, esta obligación tuviera alguna relación con los intereses directos de la empresa.*

#### **ACCION DE TUTELA FRENTE A LA VULNERACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES OCURRIDA EN EL MARCO DE UNA RELACION LABORAL-Procedencia/ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA Y DE CULTOS-Procedencia**

#### **DERECHO AL TRABAJO-Alcance**

#### **SUBORDINACION DEL TRABAJADOR EN CONTRATO DE TRABAJO-Límites a poderes del empleador**

#### **DERECHOS FUNDAMENTALES-Eficacia horizontal frente a particulares/DERECHOS FUNDAMENTALES-Protección como parámetro y límite de las relaciones entre particulares**

#### **LIBERTAD RELIGIOSA Y DE CULTOS EN EL AMBITO**

**LABORAL**-Reiteración de jurisprudencia

**LIBERTAD RELIGIOSA Y DE CULTOS**-Ámbitos de protección

**DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA Y DE CULTOS**-Marco normativo

**CONSTITUCION POLITICA**-Prohíbe la discriminación por motivos de religión

**LIBERTAD RELIGIOSA Y DE CONCIENCIA**-Diferencias y relación

**OBJECION DE CONCIENCIA**-Alcance en el ámbito laboral

*La objeción de conciencia en el trabajo se contraponen al deber propio del contrato que es el de acatar las órdenes. Sin embargo, es posible plantearla como límite y como resistencia a una obligación impuesta. Debe ser personal, y tener raíces profundas en la persona del trabajador, así mismo esa convicción o creencia debe estar debidamente acreditada. De ser así el empleador debe evitar el menoscabo de los derechos fundamentales de quienes trabajan y salvaguardarlos.*

**LIBERTAD RELIGIOSA Y DE CULTOS EN EL AMBITO LABORAL**-Protección

**DESPIDO DISCRIMINATORIO POR RAZONES RELIGIOSAS**-Juicio de proporcionalidad

*Para analizar si un despido es discriminatorio por razones religiosas o de conciencia, es necesario evaluar si (i) la medida limitativa busca una finalidad constitucional, (ii) es adecuada respecto del fin, (iii) es necesaria para la realización de éste -lo cual implica la no existencia de una alternativa que garantice el cumplimiento del fin limitando en menor medida el derecho que se ve restringido- y (iv) es estrictamente proporcional en relación con el fin que busca ser realizado -esto implica un no sacrificio de valores y principios que tengan un mayor peso que el principio que se pretende satisfacer-*

**DEBIDO PROCESO LABORAL**-Garantías

**ALCANCE DEL DEBIDO PROCESO EN AMBITO LABORAL**-Jurisprudencia constitucional

**TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO**-Límites del empleador

*En esos eventos se determina (i) cuál fue el motivo invocado por el empleador al momento de la finalización; (ii) que no puede ser modificado con posterioridad (principio de tipicidad); (iii) si entre la configuración de los hechos y el momento de la terminación no se dejó transcurrir demasiado tiempo (principio de inmediatez); (iv) si las razones dadas derivan de verdaderas obligaciones asignadas a la parte y (v) si se justificó debidamente la terminación cumpliendo con los procedimientos y las reglas previstas por la jurisprudencia constitucional.*

**PROHIBICION DE DISCRIMINACION Y CRITERIOS SOSPECHOSOS**-Reiteración de jurisprudencia

**PRESUNCION DE DISCRIMINACION**-Se invierte la carga de la prueba a favor de la persona que denuncia haberla sufrido

**DERECHOS FUNDAMENTALES AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS**-Alcance y contenido

**SISTEMA DE RIESGOS LABORALES**-Objetivos

**EMPLEADOR**-Alcance del deber de protección y seguridad de sus trabajadores

**PAUSAS ACTIVAS EN LA RELACIÓN LABORAL**-Obligación del empleador con apoyo de las Administradoras de Riesgos Profesionales

*(...) las pausas activas deben ser garantizadas por el empleador y hacen parte de los deberes que este tiene en relación con la protección de la salud y la seguridad del trabajador durante la jornada laboral. Para ello, además, las administradoras de Riesgos Profesionales también deben prestar su apoyo y orientación.*

---

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## CORTE CONSTITUCIONAL

### Sala Tercera de Revisión

#### Sentencia T-073 de 2025

**Referencia:** expediente T- 10.268.615

**Asunto:** acción de tutela instaurada por **JJRM** contra la empresa Construcciones **ZBD SAS**<sup>1</sup>.

**Magistrada ponente:**

Diana Fajardo Rivera

Bogotá D.C., cuatro (04) de marzo dos mil veinticinco (2025).

La Sala Tercera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera, quien la preside, y los magistrados Vladimir Fernández Andrade y Jorge Enrique Ibáñez Najar, en ejercicio de sus funciones constitucionales y legales, en particular de las previstas por los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, profiere la siguiente:

---

<sup>1</sup> De conformidad con el certificado de la Cámara de Comercio de Bucaramanga aportada por la empresa accionada en el proceso de tutela, su razón social es “CONSTRUCCIONES **ZBD SAS**”. Expediente digital T- 10.268.615. Documento “002CamaraComercio.pdf”, p.1.

## SENTENCIA

### SINTESIS DE LA DECISIÓN

El accionante presentó acción de tutela, para que se le protegieran sus derechos fundamentales a la libertad de conciencia y al trabajo y en consecuencia fuese reincorporado a su empleo. Explicó que fue contratado como oficial de obra en la empresa accionada y que, en el desarrollo de su labor, cumplió con sus obligaciones, entre ellas la realización de pausas activas en el marco del sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud. Afirmó que se abstuvo de participar en una de esas actividades, porque se utilizó una dinámica de baile que resulta contraria a su profunda fe cristiana.

El trabajador relató que al día siguiente de que se abstuvo a participar de la actividad remitió comunicación a la empresa en la que le indicó que realizaría las pausas activas, como ordinariamente lo venía haciendo, solo que, sin la intervención de música, pues ello atentaba contra sus creencias religiosas. La empleadora lo citó a descargos y decidió terminarle el contrato de trabajo, argumentando como justa causa del despido el incumplimiento de sus obligaciones contractuales frente a los programas del sistema general de riesgos laborales.

Al definir la acción de tutela, el Juzgado declaró el amparo improcedente. Señaló que la discusión era estrictamente legal, y que correspondía a los jueces laborales establecer la justeza del despido. Así mismo sostuvo que no se advertía un perjuicio irremediable, que permitiera otorgar el amparo de forma transitoria, pues por su oficio como oficial de obras de construcción, podía obtener un trabajo rápidamente y solventar sus gastos. Esa decisión no fue impugnada.

En sede de revisión, la Sala Tercera una vez analizó que la acción de tutela era procedente, fijó el problema jurídico en definir si ¿una empresa vulnera la cláusula de no discriminación (art, 13 CP), el trabajo en condiciones dignas y justas (arts. 25 y 53 de la CP), y las libertades de conciencia y religiosa (arts. 18 y 19 de la CP), al despedir a un trabajador que manifiesta profundas

creencias religiosas por las cuales se abstiene de participar en una pausa activa que involucra actividades de baile, en el marco del sistema de riesgos laborales?

Para resolverlo, la Sala Tercera de Revisión decantó las reglas. Específicamente se refirió al alcance de los derechos fundamentales en el trabajo, de qué manera la jurisprudencia ha resuelto las tensiones que se producen en el ámbito laboral y los límites del poder subordinante. Explicó cómo la libertad religiosa y de conciencia se preservan en el trabajo y cómo se deben ponderar, junto con otros principios también constitucionales, en el marco del trabajo en condiciones dignas y justas.

A partir de tales consideraciones, la Corte estableció que en el caso concreto la empresa vulneró la libertad de conciencia, religiosa y de cultos y al trabajo del accionante, por lo que, se concretó un despido discriminatorio, de manera que dispuso su reintegro en el evento en el que el accionante aún esté interesado en vincularse a la empresa, junto con las consecuencias legales. Así mismo, la Sala señaló la necesidad de ajustar el reglamento interno de trabajo relacionado con el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo y conminó al Ministerio de Salud y Protección Social y del Trabajo a ejercer sus competencias legales en materia de pausas activas.

## **I. ANTECEDENTES**

### **1. Hechos jurídicamente relevantes descritos en la acción de tutela**

1. El 17 de junio de 2023, **JJRM** empezó a trabajar en la empresa Construcciones **ZBD SAS** en el cargo de oficial de obra. Fue vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido, con una asignación salarial de \$1.661.000 mensuales<sup>2</sup>.

2. **JJRM** afirmó haber cumplido con sus obligaciones en el trabajo, entre ellas las relacionadas con participar en las actividades promovidas como pausas

---

<sup>2</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “001 Tutela y Anexos”, pp. 13-21.

activas en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud. Sin embargo, John Jairo relató que el miércoles 10 de abril de 2024 en una de estas sesiones se utilizó como dinámica la “bailo terapia”, que implicaba bailar música secular. En esa oportunidad, él explicó a la empresa accionada que no podía participar, dado que su fe religiosa se lo impedía, y manifestó ser integrante activo de la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia.

3. Ese mismo 10 de abril de 2024, el trabajador remitió un oficio a su empleadora, la empresa Construcciones **ZBD SAS** en el que solicitó la protección de su derecho a la libertad de conciencia y, en consecuencia, que se le permitiera “realizar las pausas activas, pero sin bailoterapia ya que va en contra de [sus] principios”<sup>3</sup>.

4. Construcciones **ZBD SAS** respondió al trabajador el mismo día 10 de abril, y específicamente le indicó que: “[C]on respecto a la actividad de hoy, no se está coartando la libertad de conciencia, por tanto, rechazamos esta premisa, ya que la actividad no es con fines religiosos, son actividades de SGSST, que en el contrato aparece como responsabilidades del trabajador”<sup>4</sup>.

5. El jueves 11 de abril de 2024, el trabajador fue citado a descargos en las oficinas de la empresa Construcciones **ZBD SAS**. Según indica el accionante en dicha sesión se le preguntaron las razones por las que se abstuvo de participar en las pausas activas en la modalidad de “*bailoterapia*” que se habían desarrollado el día anterior. El trabajador insistió en que no participó, dado que es cristiano y sus principios no le permiten bailar. Según relató, la representante del empleador que llevó a cabo la diligencia de descargos le dijo textualmente: “Le doy un consejo, baile”<sup>5</sup>. En respuesta, el accionante reiteró su imposibilidad de hacerlo dadas sus creencias religiosas y la afectación que ello implicaría para su derecho fundamental a la libertad de conciencia.

6. Al finalizar la jornada laboral del lunes 15 de abril de 2024, el trabajador recibió un comunicado de parte de su empleadora, Construcciones **ZBD SAS**,

---

<sup>3</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “001 Tutela y Anexos”, p.16.

<sup>4</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “001 Tutela y Anexos”, p. 10.

<sup>5</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “001 Tutela y Anexos”, p. 5.

en el que se le indicó que se daba por terminado su contrato laboral por justa causa. Como justificación, la empresa esgrimió que el accionante “No presentó argumento válido para no realizar pausas activas o programas SGSST”<sup>6</sup>.

## 2. La acción de tutela y las respuestas de las accionadas y vinculadas

7. El 16 de abril de 2023, el señor **JJRM** interpuso acción de tutela contra la empresa Construcciones **ZBD SAS**, con fundamento en la vulneración de sus derechos fundamentales a la libertad de conciencia y al trabajo, consagrados en los artículos 18 y 25 de la Constitución Política, respectivamente. El accionante refirió que es padre de una niña de 13 años que depende económicamente de él.

8. Como pretensiones, el accionante solicitó: (i) que se protegieran sus derechos fundamentales a la libertad de conciencia y al trabajo; (ii) que se ordenara a Construcciones **ZBD SAS** a revocar la terminación de su contrato laboral por justa causa y que (iii) se le ordenara a esta empresa permitirle realizar pausas activas, respetando su derecho a la libertad de conciencia. Por último, en el mismo escrito de tutela el actor presentó una medida provisional dirigida a que la empresa Construcciones **ZBD SAS** lo reintegrara a su trabajo.

9. El Ministerio del Trabajo y la empresa Construcciones **ZBD SAS** contestaron la acción de tutela. El Ministerio del Trabajo fue vinculado por el juez de primera instancia<sup>7</sup>, en calidad de tercero.

10. **Ministerio del Trabajo**<sup>8</sup>. La entidad, tras referirse a sus competencias, sostuvo que, de acuerdo con las normas del trabajo, especialmente lo dispuesto en el artículo 57, numeral 5 del Código Sustantivo del Trabajo,

---

<sup>6</sup> *Ibidem*, p. 6.

<sup>7</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “007Fallo1Instancia.pdf”.

<sup>8</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “005RespuestaMinTrabajo.pdf”. Oficio suscrito por el director territorial de Santander, Alexis Freddy Duarte Ríos, con fecha del 17 de abril de 2024.

corresponde a los empleadores: “[G]uardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”.

11. En esa misma línea, el Ministerio destacó que dentro de la definición de trabajo decente de la OIT también se ha incluido la necesidad de garantizar que el trabajador cuente con la libertad para expresar sus opiniones y para participar en las decisiones que afectan su vida, en igualdad de oportunidades.

12. En todo caso para el ministerio, la discusión sobre la causa que originó la terminación del contrato debía ser resuelta por la jurisdicción ordinaria, específicamente por los jueces laborales. Finalmente, solicitó ser desvinculada del proceso de tutela al carecer de legitimidad por pasiva.

13. **Empresa Construcciones ZBD SAS**<sup>9</sup>. La empresa accionada pidió declarar la improcedencia de la tutela.

14. Explicó las razones por las cuales se terminó el contrato de trabajo del accionante. Específicamente señaló que (i) el trabajador había incumplido constantemente las directrices para realizar pausas activas y se limitaba “única y exclusivamente al acto de presencia sin que participara”<sup>10</sup>; (ii) sobre la actividad que originó la terminación del contrato, esto es la del día 10 de abril de 2024, sostuvo que “no se trataba de una bailoterapia sino de una pausa activa que incluyó actividades lúdicas acompañadas con música de fondo que en ningún momento atentaba contra cualquier credo religioso (...). La actividad se limitó a ejercicios de estiramientos de manera individual y acompañados por música de fondo, más no de actividad de ocio, cortejo o de irrespeto”<sup>11</sup>; (iii) destacó que no le constaba que el trabajador hiciera parte de la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia; (iv) y que la citación a descargos no solo se dio por no asistir a las pausas activas del 10 de abril de 2024, sino por

---

<sup>9</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “006RespuestaConstruccionZBD.pdf”. Oficio suscrito por Jerly Viviana López Ortiz, Representante legal suplente de Construcciones **ZBD SAS**., con fecha del 18 de abril de 2024.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 4.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 5.

“no participar de ninguna de las actividades programas por el personal de seguridad y salud en el trabajo, siendo esta tan solo una de las actividades”<sup>12</sup>. Por último (v), resaltó que la terminación del contrato tuvo una causa adicional a la no participación en las pausas activas, consistente en haber realizado tareas de manera inapropiada comprometiendo recursos de la empresa que constituye una justa causa de terminación a la luz del numeral 4 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

15. A partir de tales consideraciones la empresa Construcciones **ZBD SAS** destacó que no vulneró los derechos fundamentales a la libertad religiosa y al trabajo de **JJM** dado que la terminación de la relación laboral se originó ante el incumplimiento de sus obligaciones contractuales y que cualquier discusión relacionada con la calificación de la justeza del despido correspondía definirla al juez ordinario laboral.

### **3. Las decisiones de instancia en el marco del proceso de tutela**

16. **Sentencia de primera instancia**<sup>13</sup>. Mediante providencia del 29 de abril de 2024, el Juez Quince Civil Municipal de Bucaramanga declaró la improcedencia de la acción de tutela. El juez señaló que la discusión era estrictamente legal, y no constitucional, pues si bien se habían invocado como trasgredidos la libertad de conciencia y “libre desarrollo de la personalidad”<sup>14</sup> lo cierto es que se discutía la legalidad de la terminación de la relación laboral, junto con sus respectivas consecuencias; así mismo destacó que si bien el accionante informó ser padre cabeza de familia y responder por su hija, menor de edad, lo cierto es que dado su oficio, en obras, le era posible laborar como independiente para solventar los gastos de su hogar, sin necesidad de dispensarse un mecanismo transitorio<sup>15</sup>. Vale la pena destacar que esta

---

<sup>12</sup> *Ibidem*.

<sup>13</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “007Fallo1Instancia.pdf”.

<sup>14</sup> El Juzgado Quince Civil Municipal de Bucaramanga, se refiere a ese derecho fundamental, pese a que no fue invocado en la acción de tutela. Expediente digital T-10.268.615 Documento “007Fallo1Instancia.pdf”, p. 4.

<sup>15</sup> Expediente digital T-10.268.615. Documento “5.007Fallo1Instancia.pdf”, p. 5.

autoridad judicial no se pronunció sobre la medida cautelar solicitada por el accionante.

17. Esta decisión no fue impugnada.

## **II. ACTUACIONES SURTIDAS EN SEDE DE REVISIÓN**

18. Remitido el asunto a la Corte Constitucional, el expediente T-10.268.615 fue seleccionado para su revisión mediante Auto del 26 de junio de 2024, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Seis. Este expediente fue elegido con base en los criterios (i) objetivo de “necesidad de pronunciarse sobre una determinada línea jurisprudencial” y (ii) subjetivos, relacionados con la “urgencia de proteger un derecho fundamental” y la “necesidad de materializar un enfoque diferencial”. El expediente fue asignado a la magistrada Diana Fajardo Rivera.

19. **Auto de pruebas y vinculaciones.** El 29 de julio de 2024, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Acuerdo 02 de 2015 (Reglamento Interno de la Corte Constitucional), la magistrada sustanciadora ordenó la práctica de pruebas<sup>16</sup>. Los escritos recibidos fueron puestos a disposición de las partes e intervinientes, por un término de tres (3) días. Luego, el 22 de agosto de 2024 la magistrada sustanciadora profirió un segundo auto de pruebas con el fin de profundizar en la información allegada mediante el primer decreto probatorio e insistir en algunas de las pruebas

---

<sup>16</sup> La solicitud de pruebas y vinculaciones tuvo los siguientes objetivos: (i) contar con información sobre la situación actual del señor John Jairo y el momento a partir del cual se comenzaron a desarrollar las pausas activas a través de la modalidad de baile terapia; (ii) consultar a la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia (IPUC) a la que hace parte el accionante sobre sus mandatos religiosos; (iii) indagar sobre la Aseguradora de Riesgos Laborales del accionante y, mientras se obtiene dicha información, consultar al Ministerio de Salud y Protección Social si, necesariamente, las pausas activas deben ser desarrolladas mediante actividad de baile o si, por el contrario, estas pausas pueden involucrar alguna actividad alternativa y (iv) preguntar al accionante si intentó buscar medidas alternativas para que él pudiera realizar las pausas activas mediante actividades diferentes al baile; así como, solicitarle información sobre la audiencia de descargos a la que fue llamado.

iniciales que no fueron remitidas de manera oportuna. A continuación, se presenta la síntesis de las respuestas recibidas.

20. **JJM.** Al responder a los interrogantes formulados en el auto de pruebas, el accionante afirmó que hace parte de la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia desde la fecha de su bautismo en septiembre de 2017<sup>17</sup>.

21. El accionante expresó que su fe cristiana es transversal a su vida, y la profesa todo el tiempo pues para él existe un Dios que lo acompaña. Narró que toda su familia es cristiana, su madre y padre, hermanas y hermanos, así como su esposa y que asiste a la iglesia local entre semana los días martes, jueves y sábados a las 7 p.m. y el domingo a las 9 a.m. y a las 5 p.m., con el fin de realizar estudios bíblicos y devocionales con su familia. El señor Ramírez también explicó que no concibe la vida de otra manera, es decir fuera de la fe cristiana, pues ama profundamente a Dios y por ello, no practica actividades como bailar, escuchar géneros de música de cantos seculares, pronunciar palabras soeces u ofensivas, fumar, beber alcohol o consumir sustancias psicoactivas.

22. Sobre los hechos objeto de la tutela, el accionante manifestó que desde que ingresó a la empresa participó de las pausas activas programadas por la empresa Construcciones **ZBD SAS**, salvo cuando involucraban dinámicas de baile, y continuaba una vez “volvían ejercicios normales sin baile”<sup>18</sup>. De hecho, afirmó que no había tenido inconvenientes ni llamados de atención y que solo hasta el día 10 de abril, se le llamó a descargos por estos hechos, al haber sido grabado por un compañero de la empresa.

23. Resaltó que la dinámica de pausa activa en la que no participó “iba en profunda contravía con lo que piensa, cree y profesa”<sup>19</sup> y esto lo motivó a solicitar a la empresa la posibilidad de que él pudiera desarrollar otro tipo de actividades que le permitieran cumplir con las exigencias de riesgos laborales,

---

<sup>17</sup> Expediente digital T-10.268.615. Documento “010 Rta. John Jairo Ramirez I.pdf”.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 5.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 4.

pero no atentaran contra su libertad de creencias. El accionante afirma que, en respuesta obtuvo “una negativa, una actitud amenazante y por último un despido que no tenía razón de ser”<sup>20</sup>. Por ello, considera que el despido además de ser injustificado, desconoció su derecho al debido proceso y los demás derechos fundamentales que invocó. Por último, el accionante indica que actualmente se encuentra laborando en una empresa diferente como oficial de posventa en obra desde el 29 de mayo de 2024.

24. Empresa **Construcciones ZBD SAS**<sup>21</sup>. La empresa informó que las pausas activas son una actividad de autocuidado de sus trabajadores y que se llevan a cabo dos veces al día por parte de cada trabajador, semanalmente entre todos los integrantes de la empresa y una vez al mes con algún invitado externo. Estas pausas activas no exceden de 50 minutos y las rutinas dependen del invitado o moderador que se encuentre designado para ejecutarlas. Sin embargo, “son de leve impacto, coordinación física y motriz, permitiendo un espacio de sano esparcimiento y convivencia entre los miembros de la empresa”<sup>22</sup>.

25. Frente a los hechos manifestados por el accionante, la empresa indicó que no atendió a las alternativas presentadas para reemplazar las pausas activas con música por una actividad diferente, en atención a que la “finalización del contrato se dio antes de la realización de otra actividad de ese tipo”<sup>23</sup>. También precisó que hasta el momento no ha recibido negativa en la realización de las pausas activas por parte de otro empleado, pese a que su personal se compone de personas de diferentes credos. Igualmente, destacó que el trabajador “ya había participado con antelación en varias de ellas”<sup>24</sup>. Añadió que esta situación no fue puesta en conocimiento de la Administradora

---

<sup>20</sup> *Ibidem*.

<sup>21</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “008 Rta. Construcciones **ZBD SAS**.pdf”. Oficio suscrito por Ivonne Mayoly Moreno Rivera, profesional de Recurso Humano de Construcciones **ZBD SAS**.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 1.

<sup>23</sup> *Ibidem*, p. 2.

<sup>24</sup> *Ibidem*.

de Riesgos Laborales (ARL) SURA a la que se encontraba vinculado el accionante.

26. La empresa accionada anexo con su respuesta: (i) copia de la citación a descargos del trabajador; (ii) acta de los descargos realizados el 11 de abril de 2024; (iii) carta de notificación del despido por justa causa con fecha del 15 de abril de 2024; (iv) constancia de afiliación del trabajador a la ARL SURA; (v) fotos que dan cuenta de los lugares en los que se encuentra publicado el reglamento interno de trabajo y (vi) evidencia fotográfica de las pausas activas realizadas en diferentes meses de los años 2023 y 2024, junto con sus respectivas planillas de asistencia.

27. **SURAMERICANA S.A (SURA)**<sup>25</sup>. La aseguradora indicó que **JJRM** ha estado afiliado a SURA con coberturas en diferentes periodos de tiempos y por diversas empresas. En los anexos, se evidencia que el accionante contó con la cobertura de SURA por parte de la empresa Construcciones **ZBD SAS** desde el 17 de junio de 2023 hasta el 15 de abril de 2024<sup>26</sup>. Por último, SURA menciona que durante el tiempo que John Jairo Ramírez estuvo vinculado a la empresa accionada no reportó eventos laborales particulares. SURA solicita que se declare la improcedencia de la acción de tutela.

28. **Iglesia Pentecostal Unida de Colombia**<sup>27</sup>. La iglesia informó que **JJRM** tiene la calidad de feligrés de la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia. Además de adjuntar sus estatutos, puntualizó que en ellos no consta una prohibición expresa de bailar, pero la iglesia ha entendido que esa acción “hace parte de prácticas artísticas que no están dentro de su [nuestra] liturgia o

---

<sup>25</sup> Expediente digital T-10.268.615. Documento “Contestación admisión tutela JOHN JAIRO”. Oficio suscrito por la representante legal judicial de SURA, Diana Carolina Gutiérrez.

<sup>26</sup> Expediente digital T-10.268.615. Documento “Estructurar respuesta” en “Contestación admisión tutela JOHN JAIRO”. Este anexo corresponde a la historia laboral, de John Jairo, con corte a la fecha del 6 de septiembre de 2024.

<sup>27</sup> Expediente digital T-10.268.615. Documento “009 Rta. Iglesia Pentecostal Unida de Colombia.pdf”. Oficio suscrito por Héctor Raúl Betancur, Obispo Secretario General IPUC.

culto”<sup>28</sup>, puesto que “sus buenas costumbres, en cuanto a su [nuestro] cuerpo y ser, debe glorificar a Dios y no a sus [nuestros] deseos mundanos”<sup>29</sup>.

29. La iglesia enfatizó que en su credo que, es profesado por sus feligreses, existen profundas creencias relacionadas con la manera en la que se comportan. Estas creencias reflejan sus tradiciones y para dar cuenta de ello, la iglesia transcribió un aparte bíblico en el que se define la santidad y en el que, entre otras cosas, se indica que “[L]a gracia de Dios se ha manifestado para salvación a todos los hombres. Enseñándonos que, renunciando a la impiedad y a los deseos mundanos, vivamos en este siglo sobria, justa y piadosamente”<sup>30</sup>.

30. Por último, la iglesia sostiene que a partir de su “autonomía eclesial y con base en su [nuestra] fe y a la palabra de Dios como manual orientador de nuestros Estatutos, es posible (...) señalar al baile como una práctica que va en contravía de sus [nuestros] principios morales y de buenas costumbres pues su práctica no nos edifica como cuerpo de cristo”<sup>31</sup>. A su juicio “el actor hace bien en negarse a cumplir la orden de participar de las pausas activas cuando el desarrollo de las mismas atenta contra la conciencia de aquel, debiendo garantizarse así, su derecho a la libertad de conciencia”<sup>32</sup>.

31. **Ministerio de Salud y Protección Social**<sup>33</sup>. El Ministerio remitió un documento llamado “ABECÉ de las pausas activas” y en su respuesta transcribió una parte importante de este contenido. En términos generales, destacó que las pausas activas corresponden a sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10

---

<sup>28</sup> *Ibidem*, p. 1.

<sup>29</sup> *Ibidem*, p. 2.

<sup>30</sup> *Ibidem*, p. 3.

<sup>31</sup> *Ibidem*, p. 4.

<sup>32</sup> *Ibidem*.

<sup>33</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “012 Rta. Ministerio de Salud y Protección Social.pdf”. Oficio suscrito por Oscar Fernando Cetina Barrera, apoderado del Ministerio.

minutos que incluyen adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso, asociadas al desempeño laboral. El ministerio también destacó que se deben instaurar como un programa de acondicionamiento físico y bajo un control y seguimiento de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a través de un sistema de vigilancia epidemiológica laboral, llevado a cabo por el departamento de Salud Ocupacional de las empresas.

32. Por último, esta cartera ministerial indicó que no es la autoridad competente para reglamentar el parágrafo del artículo 5 de la Ley 1355 de 2009 que hace referencia a las pausas activas; toda vez que, esta competencia recae sobre el Ministerio del Trabajo.

33. **Ministerio del Trabajo**<sup>34</sup>. El Ministerio informó no contar con datos de seguimientos de querellas basadas en la “violación a las libertades religiosas”. Sin embargo, sí encontró una serie de infracciones asociadas a empresas que tienen por actividad económica la de “actividades de asociaciones religiosas”. También destacó que no encontró registros relacionados con **JJRM** y solo identificó una querella contra la empresa Construcciones **ZBD SAS** por el impago de una liquidación laboral. Finalmente, el Ministerio del Trabajo solicitó que se le desvinculara del proceso de tutela.

34. En una segunda respuesta<sup>35</sup>, el Ministerio del Trabajo sostuvo que la obligación de reglamentar mecanismos para que las empresas promuevan espacios durante la jornada laboral para la realización de pausas activas (art. 5, Ley 1355 de 2009) no es un asunto de su competencia. En esa línea, enfatizó en que el Ministerio de Salud y Protección Social es el encargado de reglamentar y aplicar los mecanismos necesarios para la realización de las pausas activas dentro de espacios laborales según la Ley 1355 de 2009.

---

<sup>34</sup> Expediente digital T-10.268.615. Documento “014RespuestaMinTrabajo.pdf”. Oficio suscrito por Armando Benavides Rosales, Asesor de la Oficina Asesora Jurídica.

<sup>35</sup> Expediente digital T-10.268.615. Documento “1026815 John Jairo Ramírez Maluendas”. Oficio suscrito por Armando Benavides Rosales, Asesor de la Oficina Asesora Jurídica, con fecha del 6 de septiembre de 2024.

35. El Ministerio explicó que sus bases de datos sobre querellas son cuantitativas y no cualitativas. Con todo, remitió un archivo Excel en donde se recogen cifras de investigaciones adelantadas, entre otras cosas, por infracciones relacionadas con la imposición de obligaciones de carácter religioso a los trabajadores, con la alusión de cuatro (4) en total, de las que solo se dispone como información el lugar donde se desarrollaron, esto es, en los departamentos de Santander y Sucre y en la ciudad de Bogotá D.C.<sup>36</sup>.

36. **Ministerio del Interior**<sup>37</sup>. La dirección de Asuntos Religiosos indicó que Colombia es un Estado no confesional, con plena libertad religiosa, caracterizado por el tratamiento igualitario de todas las confesiones y una estricta separación entre el Estado y las iglesias. Destacó que el derecho a la libertad de cultos tiene estrecha relación con el derecho a la igualdad, a la libertad de conciencia, al libre desarrollo de la personalidad y a la libertad de expresar o difundir el pensamiento y que, “la cultura religiosa condiciona la manera de sentir, pensar y actuar de las personas creyentes, y como tal, hace parte constitutiva de la cultura general (...) teniendo como límite, la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguarda, de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública”<sup>38</sup>.

37. Frente a los hechos de la tutela el Ministerio esgrimió que el debate reside en determinar si una persona que profesa su fe y tiene un vínculo laboral, puede ser obligada o constreñida a realizar cierto tipo de actividades en cumplimiento del marco normativo que se ha establecido en su favor, como sucede con las pausas activas que se desarrollan con fundamento en el Programa de Gestión de la Seguridad y Salud. Esto, con dos particularidades. Primera, las pausas activas involucran bailes que, según el accionante

---

<sup>36</sup>El Ministerio del Trabajo no ofrece ningún detalle sobre los hechos o resultados de las investigaciones, sino que solo indica el lugar en donde se adelantaron que corresponde a la oficina especial de Barrancabermeja y a las territoriales de Bogotá y Sucre.

<sup>37</sup> Expediente digital T-10.268.615. Documento “013 Rta. Ministerio del Interior.pdf”. Oficio suscrito por Amelia Rocío Cotes Cortés. Directora Técnica de la dirección de Asuntos Religiosos del Ministerio del Interior.

<sup>38</sup>*Ibidem*, p. 8. Transcripción parcial del artículo 2.4.2.4.1.7. del Decreto 437 de 2018

corresponden a acciones que van en contravía de sus propias creencias y de los mandatos de la iglesia a la que él pertenece. Y segunda, el hecho que el trabajador a través de comunicación dirigida al empleador, solicitó que se le permitiera efectuar las pausas activas, pero sin actividades que implicaran baile.

38. Así las cosas, el Ministerio destacó que la Corte debe analizar si en casos como este las creencias son utilizadas como un mecanismo para evitar el cumplimiento de los deberes y obligaciones que se establecen en una relación laboral o si, por el contrario, de acuerdo con los postulados de la entidad religiosa, la posición que invoca el accionante está debidamente justificada en argumentos válidos y que sean comprobables, partiendo de la premisa de que “la libertad de conciencia otorga un amplio ámbito de autonomía para que la persona adopte cualquier tipo de decisión acerca de sus opiniones, sentimientos o concepciones”<sup>39</sup>. Con estas consideraciones, el Ministerio concluyó que “resulta apenas lógico que en la medida en que no se contraríen dichas limitaciones el Estado debe garantizar no solamente la libertad religiosa y de cultos, sino también la libertad de conciencia”<sup>40</sup>.

**39. Facultad de Derecho Canónico de la Pontificia Universidad Javeriana**<sup>41</sup>. La facultad se refirió a la Declaración Dignitatis Humanae del Concilio Vaticano II, sobre la libertad religiosa, de fecha 7 de diciembre de 1965, según la cual nadie puede ser obligado a (i) obrar en contra de su conciencia, ni tampoco se le puede impedir (ii) obrar conforme a ella.

40. Luego, la intervención destacó que existe una relación cercana entre la libertad religiosa y la libertad de conciencia que implica que deban ser leídas a la luz de instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y

---

<sup>39</sup>*Ibidem*, p. 10.

<sup>40</sup> *Ibidem*.

<sup>41</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “019 T-10268615 Rta. UNIVERSIDAD JAVERIANA 21-08-24.pdf”. Oficio suscrito por Luis Javier Sarralde Delgado, Decano de la Facultad de Derecho Canónico.

la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y de la triada de derechos: “pensamiento - conciencia - religión”<sup>42</sup>.

41. La facultad explicó la cercanía de las libertades religiosas y de conciencia entre los ámbitos filosófico, moral y religioso, de modo que “el ámbito filosófico se materializa en la libertad de pensamiento/expresión, el moral a través de la conciencia y el religioso a través de lo cultural”<sup>43</sup>. Algo similar se refleja en la Constitución Política de 1991 que ubica los tres derechos de manera consecutiva pues, la libertad de conciencia está en el artículo 18, la libertad religiosa en el artículo 19 y la libertad de pensamiento en el artículo 20.

42. Además, la intervención destacó que, abstenerse de ciertas prácticas culturales, como el baile, es una acción que se desprende del derecho fundamental a la libertad religiosa. En esa misma línea, el literal i) del artículo 6 de la Ley 133 de 1994 <sup>44</sup> insiste en la inmunidad de coacción, específicamente en materia laboral, por cuanto nadie puede verse impedido de acceder o permanecer en un trabajo por razones religiosas. Sin embargo, en el caso objeto de análisis el accionante se vio “en el grave dilema de elegir entre su trabajo y sus creencias religiosas”<sup>45</sup>. Con base en lo expuesto, la facultad de Derecho Canónico considera que la Corte debe tutelar los derechos de **JJRM**, ordenar su reintegro y que se respete su libertad religiosa permitiéndosele realizar pausas activas que no incluyan bailes o movimientos considerados por él como contrarios a sus creencias religiosas.

**43. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia**<sup>46</sup>. La Facultad de Derecho se refirió a los alcances del

---

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 4.

<sup>43</sup> *Ibidem*.

<sup>44</sup> “Por la cual se desarrolla el Decreto de Libertad Religiosa y de Cultos, reconocido en el artículo 19 de la Constitución Política”.

<sup>45</sup> *Ibidem*, p. 7.

<sup>46</sup> Expediente digital T-10.268.615. Documento “VDA572 Concepto jurídico”. Oficio suscrito por Eulises Torres, Vicedecano académico encargado, con fecha del 6 de septiembre de 2024.

derecho a la libertad de cultos a la luz de la jurisprudencia constitucional. Luego, citó jurisprudencia de esta Corte y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (casos Dahlab vs Suiza, Kurtulmus vs Turquía y Eweida y otros contra el Reino Unido), en torno a las tensiones entre el derecho a la libertad de cultos y las facultades del trabajador en el marco de la relación laboral.

44. Con base en estos elementos, la intervención precisó que aunque no exista abundante jurisprudencia constitucional sobre las restricciones a la libertad de culto en el marco de las obligaciones laborales, lo cierto es que de aquella existente es posible inferir que “(i) si la libertad de culto no afecta directamente a la empresa y ni el cumplimiento del objeto del contrato de trabajo, el empleador debe respetar la libertad de culto y (ii) si la libertad de culto puede afectar en forma desproporcionada a la empresa, el empleador debe demostrar que cualquier restricción es necesaria y que no existen medidas menos gravosas para el trabajador, debido a lo preceptuado por el principio de proporcionalidad”<sup>47</sup>.

### **III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL**

#### **1. Competencia**

45. La Corte Constitucional es competente para conocer la decisión judicial materia de revisión, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política, 33 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

#### **2. La acción de tutela cumple con los requisitos formales de procedencia**

46. El Decreto 2591 de 1991 establece un conjunto de requisitos formales que deben acreditarse para que la acción de tutela sea procedente y pueda estudiarse de fondo. La Sala encuentra que estos requisitos se encuentran satisfechos en el caso concreto, como se pasa a explicar.

---

<sup>47</sup> *Ibidem*, p. 9

**47. Legitimación en la causa<sup>48</sup>.** La Sala estima que en el presente caso se acredita tanto la legitimación por activa, como aquella por pasiva.

48. *Legitimación en la causa por activa.* La legitimación en la causa por activa se encuentra acreditada. La tutela fue interpuesta por **JJRM** que es la misma persona que sufrió la presunta afectación directa a sus derechos fundamentales, como consecuencia del despido efectuado por la empresa Construcciones **ZBD SAS** que era su empleadora; el cual, afirma que fue discriminatorio al basarse en razones religiosas.

49. *Legitimación en la causa por pasiva.* La acción de tutela satisface el presupuesto de legitimación en la causa por pasiva puesto que la empresa Construcciones **ZBD SAS** fue quien vinculó a **JJRM** y quien terminó la relación laboral, invocando como justa causa el incumplimiento de obligaciones laborales que el accionante cuestiona a través de la acción de tutela por estimar que las razones constituyeron un acto discriminatorio en atención a sus creencias religiosas. Adicionalmente, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 prevé la procedencia de la acción de tutela contra particulares, entre otros eventos, en aquellas situaciones en las que la solicitud tenga por objetivo tutelar los derechos de “quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción”. Este fenómeno que se presenta en el marco de las relaciones laborales en las que se predica una subordinación del trabajador respecto del empleador, como ha sido reconocido en diferentes decisiones de esta Corte<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces (...), por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales”. En ese sentido, la legitimación en la causa por activa exige que la acción de tutela sea ejercida, directa o indirectamente, por el titular de los derechos fundamentales. Por otro lado, los artículos 86 de la Constitución Política y 5 del Decreto 2591 de 1991 disponen que la acción de tutela procede en contra de “toda acción u omisión de las autoridades que haya violado, viole o amenace violar derechos fundamentales”.

<sup>49</sup> Al respecto, se pueden consultar las sentencias T-188 de 2017, T-391 de 2018 y T-182 de 2022, entre otras.

50. Por otra parte, pese a que el Ministerio del Trabajo solicitó su desvinculación del trámite de la presente acción de tutela, la Sala estima que esta entidad no debe ser apartada del trámite por cuanto, como se expondrá más adelante, tiene competencias importantes respecto de la regulación de las pausas activas en el trabajo; asunto que guarda relación directa con los hechos analizados en esta oportunidad.

51. Finalmente, la ARL Suramericana o SURA será desvinculada de la presente acción de tutela puesto que no se evidenció que hubiese tenido alguna relación directa con los hechos que motivaron la interposición de la acción de tutela por parte de **JJRM**.

52. **Subsidiariedad**<sup>50</sup>. En este caso, la acción de tutela resulta procedente puesto lo pretendido es la protección de derechos fundamentales. Entre ellos, la libertad religiosa que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, en el ámbito de las relaciones de trabajo, “es el único mecanismo idóneo para hacerlo efectivo, con independencia de que, además, el accionante pretenda el reconocimiento de derechos laborales como el reintegro o el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir”<sup>51</sup>. Ello no implica desconocer que los jueces laborales también cuentan con facultades para garantizar la protección de derechos constitucionales, pues todos los jueces de la República son jueces de tutela; sin embargo, esta Corte ha precisado que “su esfera competencial, de conformidad con el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se encaminaría preferentemente al análisis de aspectos meramente contractuales, relacionados con las obligaciones que surgen para trabajador y empleador en el marco de la relación laboral”<sup>52</sup>.

53. Así las cosas, la Sala estima que el caso objeto de análisis desborda cualquier discusión puramente legal derivada del contrato de trabajo, que le

---

<sup>50</sup> Según el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un mecanismo de protección de derechos residual y subsidiaria, que solo será procedente cuando no exista otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz para proteger los derechos invocados, o, de manera transitoria, cuando se pretenda evitar un perjuicio irremediable

<sup>51</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-391 de 2021.

<sup>52</sup> *Ibidem*.

correspondería resolver de manera exclusiva al juez laboral. En cambio, reviste una clara discusión de derechos fundamentales y cómo estos se deben proteger en el trabajo, pues es evidente la tensión que existe entre los derechos fundamentales a la libertad religiosa y de conciencia y el ejercicio del poder subordinante.

54. En otras palabras, en este caso se analiza una eventual vulneración de derechos fundamentales inespecíficos en el trabajo, como lo son los derechos a la libertad de conciencia y de religión. Ello, implica una lectura en clave de derechos fundamentales que el juez de tutela debe definir, para proteger urgentemente la eventual vulneración.

55. En el caso bajo examen de la Sala de Revisión se advierte además que dentro del análisis constitucional está la delimitación de los poderes privados y de reglas claras que permitan comprender las obligaciones contractuales de ambas partes dentro de una relación laboral, así como los principios que deben ser transversales a ella. En consecuencia, en el caso de John Jairo la acción de tutela se torna en el medio definitivo para brindar una solución celeré a la controversia planteada.

56. Por último, la Sala destaca que esta Corte ha declarado la precedencia de la acción de tutela en diferentes casos en donde se plantearon debates similares al presente, asociados a una tensión entre las libertades religiosa y de conciencia del trabajador y las facultades del empleador. Ello sucedió, como se expondrá, en las sentencias T- 327 de 2009, T- 673 de 2016, T-575 de 2016 y T- 391 de 2021. Luego, en este caso se está siguiendo el precedente y la regla ya decantada en dichas oportunidades.

57. **Inmediatez**<sup>53</sup>. En el presente caso, el hecho puntual que motivó la acción de tutela ocurrió el 15 de abril de 2024 y la acción constitucional fue radicada

---

<sup>53</sup> La jurisprudencia constitucional ha señalado que la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y oportuno desde el momento en que ocurrió la acción u omisión que origina la violación o amenaza de los derechos fundamentales que se alega, pues de otra forma se desvirtuaría el propósito mismo de esta acción: proporcionar una protección urgente o inmediata a los derechos fundamentales cuando estén siendo vulnerados o amenazados.

el 16 de abril del mismo año<sup>54</sup>. Es decir, que el accionante interpuso la acción de tutela, al día siguiente de la terminación del vínculo que reprocha como discriminatorio con lo que, se satisface el requisito de inmediatez.

58. Por las consideraciones anteriores, los requisitos formales de procedencia de la acción de tutela se encuentran satisfechos, por lo que, a continuación, la Sala procederá a presentar el caso, y el problema jurídico que debe resolverse.

### **3. Cuestión previa. No se configura la carencia actual de objeto por daño consumado al proyectarse en el tiempo los efectos de la vulneración de derechos fundamentales en que se fundamenta la acción de tutela**

59. De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela fue creada como un procedimiento preferente y sumario para proteger los derechos fundamentales frente a violaciones o amenazas de autoridades públicas o particulares. Sin embargo, puede suceder que desaparezcan las circunstancias que originaron la presunta vulneración de los derechos, de manera que la tutela pierda su *razón de ser*<sup>55</sup> como mecanismo extraordinario de protección judicial<sup>56</sup>. En estos casos se configura la denominada *carencia actual de objeto* que supone que, “fueron satisfechas las pretensiones, ocurrió el daño que se pretendía evitar o se perdió el interés en su prosperidad”<sup>57</sup>.

60. La jurisprudencia constitucional ha establecido que la carencia actual de objeto admite tres tipologías, en las que, como elemento común, el propósito inicial de la controversia desaparece. Estas corresponden al hecho superado, la situación sobreviniente o el daño consumado<sup>58</sup>. En este último evento **-daño**

---

<sup>54</sup>Expediente digital T-10.268.615. Documento “001TutelaYAnexos.pdf”, p. 3. En esta página se encuentra el acta individual de reparto de la acción de tutela interpuesta por John Jairo Ramírez Maluendas y tiene por fecha el 16 de abril de 2024.

<sup>55</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-655 de 2017.

<sup>56</sup> Ver sentencias T-481 de 2016 y SU-225 de 2013.

<sup>57</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-344 de 2019.

<sup>58</sup> El **hecho superado** implica que, “aquello que se pretendía lograr mediante la orden del juez de tutela ha acaecido antes de que el mismo diera orden alguna”; por otra parte, la **situación sobreviniente** es una categoría mucho más nueva y de carácter residual que se aplica frente a

**consumado-** el juez debe verificar “(i) si al interponer la acción de tutela ya es claro que el daño se generó, el juez debe declarar improcedente el mecanismo de amparo; pero si el daño se consume durante el trámite judicial, bien sea en primera o en segunda instancia o en sede de revisión, el juez puede proferir órdenes adicionales tendientes a proteger la dimensión objetiva del derecho, evitar repeticiones o identificar los responsables; (ii) el daño causado debe ser irreversible, pues respecto a los daños que son susceptibles de ser interrumpidos, retrotraídos o mitigados por una orden judicial, no es dable decretar la carencia de objeto”<sup>59</sup>.

61. En ninguna de ellas se encuadra el presente asunto. *Primero*, porque, aunque **JJRM** informó que se encuentra laborando en otro lugar, no expresó que hubiese perdido interés en su proceso de tutela o en sus pretensiones (incluida la de reintegro). Por el contrario, el accionante resaltó que, en su criterio, dicho despido fue injusto y se ratificó en cada una de las afirmaciones realizadas inicialmente. *Segundo*, el hecho de que el accionante actualmente se encuentre laborando en otra empresa, no atenúa ni cambia la posible vulneración del derecho a la libertad religiosa del accionante y, por lo tanto, de su derecho al trabajo en cabeza de la empresa accionada.

62. *Tercero*, el presente caso presenta un elemento novedoso respecto de aquellos en los que la Corte hasta el momento ha estudiado las tensiones entre los derechos a la libertad de conciencia y cultos del trabajador y el uso del *ius variandi* del empleador. En efecto, la obligación presuntamente infringida por **JJRM** corresponde a una disposición que fue pensada para la protección de riesgos del trabajador, pero respecto de la que, en todo caso, el empleador tiene una serie de obligaciones en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales. Es decir, no se está frente al incumplimiento de una obligación que redunde directamente en la productividad o intereses económicos de la empresa, como si sucedió en las citadas sentencias T-982 de 2001, T-327 de

---

cualquier “otra circunstancia que determine que, igualmente, la orden del juez de tutela relativa a lo solicitado en la demanda de amparo no surta ningún efecto y por lo tanto caiga en el vacío”. Finalmente, el **daño consumado** tiene lugar “cuando se ha perfeccionado la afectación que con la tutela se pretendía evitar, de forma que ante la imposibilidad de hacer cesar la vulneración o impedir que se concrete el peligro, no es factible que el juez de tutela dé una orden para retrotraer la situación”. Sentencia SU- 522 de 2019.

<sup>59</sup> *Ibidem*.

2009, T-673 de 2016 y T-391 de 2021 en las que las actuaciones de los trabajadores en ejercicio de su derecho a la libertad de cultos que motivaron su despido, implicaban, por ejemplo, la imposibilidad de contar con su asistencia en determinado día laboral. Ello supone que este caso tiene un matiz novedoso que justifica que esta Corte deba resolver de fondo del caso.

#### **4. Planteamiento de caso, formulación del problema jurídico y de la metodología para su solución**

63.La Sala Tercera de Revisión analiza el caso de un trabajador al que le fue terminada su relación laboral por parte de su empleador con base en una presunta justa causa por no cumplir con sus obligaciones en el marco del Sistema de Gestión de Riesgos. La discusión constitucional surge porque, de acuerdo con el accionante, el despido es discriminatorio por razones religiosas.

64.Específicamente, el accionante sostiene que la verdadera razón de la terminación contractual es que se abstuvo de participar en una actividad de pausa activa en la empresa porque esta involucraba baile con música secular. Aunque el trabajador informó a la empleadora las razones por las cuales tal dinámica era contraria a su fe religiosa y solicitó que fueran modificadas las rutinas, únicamente con ejercicios, no fue atendido su requerimiento. En lugar de ello y tras citarlo a descargos, se le finalizó la relación laboral.

65.En sede de revisión, varias de las intervenciones señalaron las diferentes tensiones constitucionales que se presentan en este asunto, no solo frente a la libertad de conciencia y del trabajo en condiciones dignas y justas que fueron invocadas expresamente por el accionante, sino a luz de la libertad religiosa y de la cláusula de prohibición contra la discriminación. Es decir, dados los hechos y el debate surtido es claro que se hace necesario conducir el problema jurídico con el fin de dar respuesta a una controversia constitucional en la que se encuentra implícito determinar si se violó la cláusula de no discriminación

en el ámbito del trabajo y si esto pudo originarse en la violación de las libertades y derechos previamente indicados<sup>60</sup>.

66. En ese sentido, corresponde a la Sala Tercera de Revisión definir si ¿una empresa vulnera la cláusula de no discriminación (art. 13, C.P.), el trabajo en condiciones dignas y justas (arts. 25 y 53, C.P.), y las libertades de conciencia y religiosa (arts. 18 y 19, C.P.), al despedir a un trabajador que manifiesta profundas creencias religiosas por las cuales se abstiene de participar en una pausa activa que involucra actividades de baile, en el marco del sistema de riesgos laborales?

67. Como metodología para la solución, la Sala se referirá al alcance de los derechos fundamentales en el trabajo, de qué manera la jurisprudencia ha resuelto las tensiones que se producen en el ámbito laboral y los límites del poder subordinante. Explicará cómo la libertad religiosa y de conciencia se preservan en el trabajo y cómo se deben ponderar, junto con otros principios también constitucionales, entre ellos la cláusula de no discriminación, en el marco del trabajo en condiciones dignas y justas. Además, también se referirá a la regulación de las pausas activas y, finalmente, con base en estos elementos abordará el caso concreto.

#### **4.1. Los derechos fundamentales en el trabajo**

68. No hay razón económica o productiva suficiente para privar a una persona de sus derechos fundamentales. Estos son irrenunciables y transversales a todo tipo de relación, entre ellas, las jurídicas. Esto se conoce como el principio de eficacia directa de los derechos, por virtud de la cual los poderes privados, entre ellos los que ejerce un empleador, deben ajustarse a los contenidos constitucionales. Ello significa que aun cuando un empleador, en el marco de la libertad de empresa, tiene amplias posibilidades y facultades para organizar

---

<sup>60</sup> La jurisprudencia constitucional ha sostenido que 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 por el actor. Al respecto se pueden consultar las sentencias T-577 de 2017, SU-201 de 2021 y T-325 de 2023.

y dirigir el trabajo, carece de la posibilidad de afectar injustificadamente el ejercicio y goce de los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as.

69.Sin embargo, el trabajo tiene complejidades que involucran fuertes debates constitucionales. La principal es que la persona que es contratada, es decir la que va a trabajar, se obliga ella misma a cumplir lo pactado. Esto cubre su cuerpo físico y mental, además de su tiempo de vida, a cambio de un pago otorgado por el empleador quien, en consecuencia, le puede dar órdenes que aquel debe cumplir. Es por esto por lo que parte de la doctrina ha considerado que el sitio de trabajo es “el lugar de máxima refracción de las desigualdades y, al mismo tiempo el lugar donde no es posible abolirlas”<sup>61</sup>. De allí que el constitucionalismo tenga el deber de irradiar ese particular vínculo, para resguardar los derechos fundamentales.

70.Es decir, si bien el empleador tiene un poder, el poder subordinante, este ha sido entendido a la luz de la Constitución como la posibilidad de que pueda dar órdenes, pero la manera de racionalizar ese poder, de permitir ese intercambio entre personas que se enfrentan a un claro desbalance, es que las directrices no puedan ser arbitrarias, o lesivas, y que tengan como límite el objeto contractual. En consecuencia, el empleador debe buscar que la persona cumpla con la labor para la cual fue contratada y, a la vez que disponga de todas las garantías para su ejercicio.

71.No puede existir autoritarismo y abuso del poder privado y, por ello, la cláusula de prohibición contra la discriminación es transversal a la relación laboral<sup>62</sup>. Esto tiene varias implicaciones, por ejemplo, frente al despido. Si bien un empleador puede terminar la relación que lo ata al trabajador, y la causa que invoca puede ser objeto de control judicial posterior por los jueces, lo cierto es que cuando se trata de un despido discriminatorio, es decir que se

---

<sup>61</sup> Romagnoli, Umberto. Trabajo y ciudadanía: Límites a los poderes privados y derecho del trabajo. Editorial Bomarzo, Albacete, España, 2023.

<sup>62</sup> Incluso antes de concretarse una relación laboral. Tanto en las sentencias T-031 de 2021, como en la T-202 de 2024, la Corte comprendió que es contrario a la Constitución Política la utilización de criterios discriminatorios, por salud, género, sexo o maternidad, para negar el acceso a un puesto de trabajo.

enmarca dentro de una categoría sospechosa, como raza, género, opinión política, filosófica, o religiosa, no solo se activa la jurisdicción constitucional, sino que, de comprobarse que la causa que motivó la terminación afecta derechos fundamentales, la consecuencia es la ineficacia del despido.

72.La jurisprudencia constitucional ha sido pacífica en reconocer que los empleadores deben ajustar sus decisiones a la Constitución Política sin afectar el núcleo de los derechos fundamentales de las y los trabajadores, sin embargo, también ha precisado que en algunos casos es necesario acudir a la ponderación de los intereses constitucionales en juego.

73.Así, la Corte se ha preguntado, entre otros, si una persona puede ser excluida de su trabajo porque tiene tatuajes<sup>63</sup>, por ser mujer<sup>64</sup>, por tener baja estatura<sup>65</sup>, por padecer VIH<sup>66</sup>, por hacer tránsito de sexo<sup>67</sup>, o por razones religiosas<sup>68</sup>, y ha utilizado en algunos de ellos, como metodología para su análisis el juicio de ponderación<sup>69</sup>.

74.Al usar ese método estricto, la Corte ha indagado sobre la finalidad de la medida en el trabajo, es decir si es legítima, importante e imperiosa, si el medio que se utilizó frente al trabajador/a es adecuado, efectivamente conducente y necesario, es decir que no haya podido ser reemplazado por un

---

<sup>63</sup> En la Sentencia T-030 de 2004, la Corte señaló que excluir a una persona del trabajo, por tener tatuajes, es manifiestamente inconstitucional, y lesiona gravemente los derechos fundamentales a la identidad personal y a la propia imagen.

<sup>64</sup> Véase, por ejemplo, las sentencias T-326 de 1995, T-247 de 2010 y T-202 de 2024.

<sup>65</sup> Véase, por ejemplo, la Sentencia T-463 de 1996.

<sup>66</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-256 de 1996.

<sup>67</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-067 de 2023.

<sup>68</sup> En el próximo capítulo la ponencia se ocupará de analizar con más detalle el precedente. En todo caso una de las decisiones en las que este tema se ha abordado es la Sentencia T- 982 de 2001. (M.P. José Manuel Cepeda Espinosa).

<sup>69</sup> Por ejemplo, en la Sentencia T-413 de 2017 se analizó como desproporcionada la exclusión de un dragoneante del INPEC por tener tatuajes.

medio menos lesivo, y evalúa si esa medida adoptada, afecta gravemente el goce de derechos constitucionales fundamentales.

75. Tanto la Constitución Política, las normas del trabajo<sup>70</sup>, el bloque de constitucionalidad<sup>71</sup> y principios de derecho blando, como los Ruggie o Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos<sup>72</sup> constituyen, bajo ese análisis de proporcionalidad, el marco de actuación de los empleadores, y les son extensibles las obligaciones frente a las garantías del trabajo y del respeto por los derechos fundamentales de las/os trabajadoras/as.

76. A su vez, la jurisprudencia constitucional ha decantado las reglas sobre eficacia horizontal de los derechos fundamentales y precisado el alcance frente a particulares, entre ellos los empleadores. Así, ha sostenido lo siguiente:

“(i) Los derechos fundamentales son obligatorios y plenamente aplicables entre los particulares y en las relaciones jurídicas privadas.

(ii) Los principios, valores y normas constitucionales tienen un efecto de irradiación, que se extiende a todo el ordenamiento jurídico e incide en las relaciones y decisiones de los particulares.

(iii) El Legislador no puede establecer que la protección de los derechos fundamentales no procede en las relaciones privadas. Por consiguiente, corresponde al juez constitucional, en cada caso concreto, establecer si los particulares desconocieron alguna de estas garantías, pues los casos en que se vulneran tampoco pueden establecerse en abstracto.

---

<sup>70</sup> Pueden consultarse especialmente los artículos 56. 57-1, 59-5, 59-6, 59-9 del Código Sustantivo del Trabajo.

<sup>71</sup> Especialmente el Convenio 111 de la OIT.

<sup>72</sup> Que obliga a las empresas a respetar los derechos humanos laborales, entre ellos los establecidos en tratados de derechos humanos y en la Declaración de la OIT que corresponden a principios y derechos fundamentales en el trabajo.

(iv) Presenta una dimensión sustancial y otra procesal. La primera, exige garantizar la efectividad inmediata de los derechos fundamentales en el mayor grado posible mientras que la segunda se expresa en las reglas para la procedencia de la tutela contra personas naturales y jurídicas de naturaleza privada.

(v) Se sustenta en el principio de igualdad cuando se presentan marcados desequilibrios entre los particulares involucrados.

(vi) La exigibilidad de los derechos a los particulares no opera igual a la que se produce frente a las autoridades. En este sentido, debido a que las personas de naturaleza privada son titulares de sus derechos fundamentales a la libertad y a la autonomía de su voluntad, el Estado no puede imponer visiones respecto de su ejercicio, salvo cuando está en juego la protección de los derechos fundamentales.

(vii) Esta Corporación ha empleado criterios como los de relevancia constitucional, razonabilidad y proporcionalidad para evaluar cuáles decisiones de los particulares efectivamente vulneran los derechos fundamentales o, en su defecto, cuáles se realizan en el ámbito de su autonomía, en tanto que no la puede vaciar de contenido.

(viii) En el caso de los particulares, el ejercicio de ciertos derechos puede implicar un menoscabo en las libertades de su contraparte, quien también es titular de derechos fundamentales. De allí que la ponderación a cargo de los jueces constitucionales debe ser sensible a esta dificultad y armonizar los intereses y principios enfrentados.”<sup>73</sup>

77. Bajo esa comprensión y entendiendo que las reglas necesarias para resolver el presente asunto versan sobre la eventual trasgresión a la libertad religiosa y de conciencia de un trabajador, la Sala se referirá a esta tensión y a la manera en la que se han resuelto.

---

<sup>73</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-002 de 2021.

## 4.2. Trabajo y libertades religiosas y de culto<sup>74</sup>

78. La Constitución de 1991 trajo consigo una ampliación de las libertades religiosas y unas obligaciones frente a la laicidad, por virtud de la cual “el Estado no puede promover ni proscribir creencias ya que, estas son un asunto privativo de la autonomía del ser humano”<sup>75</sup>. Bajo el reconocimiento del pluralismo religioso, esta Corte ha tenido la oportunidad de analizar diferentes casos que la han conducido a examinar cómo resolver controversias en el trabajo que involucran libertades religiosas y cuáles son las obligaciones de los empleadores en ese ámbito.

79. Al hacer los estudios de caso, la Corte ha evidenciado que, en algunos escenarios, las/os trabajadoras/as que profesan una fe han encontrado dificultades al momento de hacerla compatible con su empleo. Esto pone en riesgo no solo la propia libertad de vivir su religión, sino de expresar su conciencia y de contar con un trabajo en condiciones dignas. Una de las dimensiones de dignidad en el trabajo, implica que quien trabaje no deba renunciar a su fe y a sus íntimas convicciones.

80. La jurisprudencia constitucional ha entendido el desbalance entre trabajadores y empleadores, también lo ha reconocido como una asimetría de poderes, que desdibuja la idea del pensamiento liberal sobre la autonomía de la voluntad, y que entiende que los derechos sociales se cimentan en una desigualdad estructural que debe ser remediada. Es por ello que “dejar la resolución de un asunto como el ejercicio de la libertad religiosa en el ámbito laboral al albur de un eventual pacto entre empresario y trabajador individualmente considerado, es tanto como otorgar un poder discrecional al

---

<sup>74</sup> El artículo 19 superior estableció el derecho fundamental a la libertad religiosa y de cultos. Este es un derecho que abarca un amplio ámbito de protección compuesto, principalmente, por tres posiciones jurídicas: (i) la libertad de religión, (ii) la libertad de cultos strictu sensu y (iii) el mandato de trato paritario a las entidades religiosas. No hay actor, público o privado, que pueda imponer válidamente una convicción mística o forzar a que un individuo renuncie a sus creencias, a manifestarlas o a regir su vida a través de aquellas, al punto en que los ritos de cada credo puedan ser practicados por sus creyentes “sin obstáculos ni impedimentos”.

<sup>75</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-373 de 2022.

empresario para conceder o no las modificaciones de las condiciones laborales, dado el desequilibrio del poder negocial existente entre ambas partes contratantes”<sup>76</sup>.

81. Como se verá, los debates constitucionales más recurrentes han sido los relacionados con la incompatibilidad entre los días dedicados al culto y el tiempo de trabajo, así como el uso de vestimenta. Sin embargo, a diferencia de estos casos, en el que es objeto de estudio en esta providencia, la presunta obligación incumplida no implica una afectación directa para el desempeño normal de la empresa. En lugar de ello, constituye una obligación de autocuidado del trabajador o, en otras palabras, una disposición normativa establecida a favor del empleador y de su salud ocupacional. Con todo, es imprescindible dar una mirada a la jurisprudencia constitucional que ha resuelto tensiones entre la libertad de cultos y de conciencia y el poder subordinante del empleador, como se pasa a exponer.

*Día de culto y tiempo de trabajo*  
*El Sabbath*

82. A una trabajadora, miembro activo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, le programaron trabajo en los días sábado en los que se celebra el Sabbath que corresponde a una congregación propia de la religión que ella profesaba. La accionante adujo que, si bien el reglamento interno de trabajo preveía un horario laboral de lunes a viernes, el empleador en ejercicio de su poder subordinante cambió el horario y adicionó una jornada laboral de tres horas los sábados con el fin de lograr una mayor productividad. Aunque en varias ocasiones la accionante propuso compensar las horas del sábado en otro día de la semana, su empleador se negó a hacerlo.

83. La sentencia que definió ese asunto fue la **T- 982 de 2001**. Allí la Corte analizó que el derecho fundamental a la libertad religiosa incluye guardar un día de descanso para la adoración a Dios, cuando esa creencia (i) constituye un

---

<sup>76</sup> GONZÁLEZ CASTRO, Guillermo “*Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos: una propuesta armonizadora*”, p. 21. ISSN: 2174-6419 Lex Social, vol. 6, núm. 1 (2016).

elemento fundamental de la religión que se profesa y (ii) es seria, y no acomodaticia.

84. La Corte determinó que, cumplidas esas exigencias, la regla de imposición del cumplimiento inexcusable del horario de trabajo, en ejercicio del *ius variandi*, atenta contra las convicciones de quien trabaja y no es una medida necesaria ni proporcional para obtener el fin propuesto, en este caso, el de aumentar la productividad de la empresa. En consecuencia, la Corte encontró que la empresa además de adoptar medidas alternativas despidió a la trabajadora vulnerando sus derechos fundamentales, por lo que el despido, al ser discriminatorio era ineficaz y ordenó su reintegro.

85. Posteriormente, en la **Sentencia T-327 de 2009** la Corte se pronunció sobre la solicitud de amparo presentada por un trabajador que fue despedido por no asistir los sábados a su lugar de trabajo, debido a su convicción de guardar el Sabbath. El accionante manifestó que, desde su infancia, había sido miembro activo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Por ello, al inicio de la relación laboral, puso en conocimiento de su empleador sus creencias y se pactó que trabajaría de lunes a viernes. No obstante, en vigencia del contrato laboral, el empleador decidió modificar el horario de trabajo, para incluir turnos sabatinos. Aunque el accionante presentó varias solicitudes para compensar dichos turnos durante la semana, finalmente fue despedido por el incumplimiento del horario laboral.

86. Al analizar el caso, la Corte estableció que las limitaciones a los derechos fundamentales deben estar justificadas en un principio de razón suficiente aplicable, en especial, a la relación entre el fin buscado y el medio para alcanzarlo. Luego, para adoptar la decisión, acudió a un *juicio de proporcionalidad* en el que concluyó que el medio elegido por la empresa no era necesario para alcanzar el fin propuesto, pues existía una medida alternativa, esto es, la compensación de las horas no laboradas. En ese sentido, consideró que la limitación del derecho fundamental no estaba constitucionalmente justificada y, en consecuencia, el despido era desproporcionado. Por ende, lo declaró ineficaz y ordenó el reintegro del trabajador sin solución de continuidad, esto es, con el pago retroactivo de sus prestaciones sociales.

87. Luego, en la **Sentencia T-673 de 2016** la Corte resolvió el caso de un trabajador que laboraba como empacador en Alkosto, miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. En su contrato tenía una cláusula en la que aceptaba tener disponibilidad de horarios. Su empleador le asignó trabajo el sábado y durante varios meses logró no asistir solicitando licencias no remuneradas; sin embargo, el empleador no quiso concederle más licencias, lo suspendió por tres días por no asistir un sábado y, finalmente lo despidió por justa causa.

88. La Corte aplicó un juicio de proporcionalidad. En primer lugar, advirtió que la negativa del empleador a autorizar un cambio de horario buscaba una finalidad constitucional, pues “en desarrollo de la continuada subordinación o dependencia, como elemento del contrato de trabajo, el empleador está facultado legalmente para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos”.

89. Al analizar si la medida aplicada por el empleador era adecuada la Corte encontró que existían otras alternativas distintas a la obligación de asistencia sabatina del peticionario, que permitían el cumplimiento del fin de la empresa y que eran aptas para no interferir en la actividad económica de la empresa<sup>77</sup>. Allí también se ordenó el reintegro y el pago de prestaciones desde la emisión de la sentencia<sup>78</sup>.

90. También en la **Sentencia T-391 de 2021** la Corte estudió una acción de tutela interpuesta por un trabajador feligrés de la Iglesia Adventista del Séptimo Día que con el fin de asistir a la celebración del Sabbath solicitó a su

---

<sup>77</sup> Al analizar el caso concreto, la Corte encontró que no existía un número uniforme de trabajadores sabatinos. Por el contrario, este fluctuaba entre 29 a 37 empleados, lo que demostraba que la operatividad del almacén no sufría ningún tipo de traumatismo por la ausencia de una sola persona.

<sup>78</sup> Esto último, argumentando que la empresa no modificó ninguna condición laboral con posterioridad al perfeccionamiento del contrato y desde el inicio, tal como se percibe en su escrito de tutela, el accionante siempre tuvo claro que la disponibilidad horaria a lo largo de la semana era un elemento casi esencial para el desempeño de sus labores rotativas.

empleador no le programarle turnos laborales entre las 6:00 p.m. del viernes y las 6:00 p.m. del sábado y, en lugar de ello, le distribuyera estas horas laborales entre los demás días de la semana. Sin haber obtenido una respuesta a su petición, el accionante decidió no presentarse a trabajar dos días. Esta conducta fue sancionada por la empresa con la suspensión del contrato de trabajo por un término de cinco días. Posteriormente, fue despedido con justa causa.

91. Para resolver el caso, la Sala mantuvo su metodología de análisis, es decir aplicó un juicio de proporcionalidad en intensidad estricta en el que concluyó lo siguiente: (i) la medida limitativa era idónea porque perseguía una finalidad constitucional legítima, soportada en la maximización de la libertad de empresa dispuesta en el artículo 333 de la Constitución; sin embargo, (ii) no era necesario imponer el cumplimiento incondicional del horario de trabajo al accionante pues la empresa tenía otras alternativas menos lesivas del derecho a la libertad religiosa y de cultos<sup>79</sup>. En consecuencia, la Corte determinó que la medida no era proporcional en sentido estricto ya que, la exigencia de dar cumplimiento incondicional al horario de trabajo para los fieles de este culto representa una limitación intensa y grave para el ejercicio del derecho fundamental a la libertad religiosa y de cultos. Por consiguiente, ordenó el reintegro, sin solución de continuidad, y con el pago retroactivo de todas sus prestaciones sociales.

#### *Vestimenta, uniforme laboral y fe religiosa*

92. Una mujer cristiana<sup>80</sup> perteneciente a la Iglesia Luz del Mundo Trinitaria de Colombia, desde 1994, se abstuvo de utilizar la dotación de uniforme entregada por la empresa, mientras se encontraba en periodo de prueba. La

---

<sup>79</sup> En la sentencia se indica que “en ejercicio del *ius variandi*, la empresa podía valerse de la facultad patronal para imponer las condiciones de tiempo y lugar en que se debe prestar el servicio sin que fuera necesario obtener el consentimiento de los demás trabajadores. Así, podía ordenar a los otros trabajadores asumir todos los turnos desde el viernes a las 6 p.m. hasta el sábado a las 6 p.m. y que el actor asumiera los turnos del viernes desde las 6 a.m. hasta las 6 p.m. y el sábado desde las 6 p.m. hasta el domingo a las 6 a.m.”.

<sup>80</sup> La accionante hacía parte de la Iglesia Luz del Mundo Trinitaria de Colombia.

trabajadora manifestó que la religión que profesaba diferenciaba la vestimenta de los hombres y de las mujeres, quienes debían utilizar falda. La empresa la amonestó en dos oportunidades por utilizar falda en vez de pantalón y luego, utilizando la facultad del periodo de prueba finalizó la relación laboral.

93. Para la accionante su despido fue abiertamente discriminatorio. La **Sentencia T-575 de 2016** definió la controversia negando el amparo. La Corte primero validó la manera en la que la accionante vivía sus creencias religiosas y constató que ella hacía parte de una iglesia cristiana desde hace 22 años, concluyendo que era una práctica religiosa seria y no acomodaticia.

94. Sin embargo, la negativa se fundó en que el uso de la falda como práctica religiosa, no fue la causa eficiente de la terminación del vínculo laboral. Esto por cuanto (i) la accionante nunca puso en conocimiento del empleador razones basadas en sus creencias religiosas para oponerse al cumplimiento del reglamento de trabajo, que imponía el uso del pantalón como uniforme para el desempeño de las labores; (ii) en tres ocasiones la empleada aceptó el uso del uniforme suministrado como dotación, sin manifestar razón alguna por la que no podría utilizarlo al inicio, durante o al final de la relación laboral.

#### *Derecho comparado. Libertades religiosas en el trabajo*

95. A la par de lo expuesto, la Sala destaca que a nivel internacional también es posible identificar decisiones judiciales entre el derecho a la libertad religiosa del trabajador y los intereses y facultades del empleador. Como se expondrá, el acercamiento a estos casos también está atado al hecho que, ante la gran pluralidad de manifestaciones religiosas existentes, se ha hecho necesario establecer remedios que ponderen los derechos en tensión, desde una mirada que parta por la importancia de garantizar la tolerancia religiosa pero que, a la vez, concilie las obligaciones del trabajador.

96. *Vasko Kosteski contra la antigua República Yugoslava de Macedonia*<sup>81</sup>. Vasko decidió no presentarse a su puesto de trabajo en un día laboral, justificando su ausencia en la celebración de una festividad musulmana. La empresa lo sancionó con una reducción de sueldo durante tres meses. Vasko demandó a su empleador ante los tribunales, alegando que se violó su libertad religiosa, ya que había sido sancionado por disfrutar de una festividad religiosa que el gobierno de la Antigua República Yugoslava de Macedonia había acordado como celebración especial para ciudadanos musulmanes.

97. El Tribunal nacional determinó que, aunque esto era cierto, no había claridad sobre el hecho que Vasko profesara la religión musulmana pues, por ejemplo, no asistía a mezquitas. En consecuencia, pese a que ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) Vasko alegó que se estaba vulnerando su derecho a la libertad religiosa, aunado al hecho que, en su criterio, las creencias religiosas hacen parte de la esfera de la intimidad por lo que no debía probar la filiación a una religión concreta, el TEDH no accedió a sus pretensiones alegando que no quedó probado que el accionante profesara la religión musulmana.

98. En el caso *Eweida y otros contra el Reino Unido*<sup>82</sup> se definió el uso de vestimenta religiosa en el ámbito laboral del sector privado. Eweida era una mujer que profesaba el cristianismo y que llevaba trabajando desde el año 1999 para *British Airways PLC*, una compañía privada. El año 2006 decide mostrar públicamente, como signo de su fe, una cruz que desde tiempo atrás llevaba en el cuello, pero de manera oculta.

99. La compañía estableció que Eweida había infringido el código de uniforme de la compañía que exigía que cualquier accesorio o prenda que el empleado usara por motivos religiosos, debía ocultarse; por lo que, la suspendió de empleo y sueldo. Posteriormente, la empresa modificó su código

---

<sup>81</sup> TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS. Sentencia del 13 de abril de 2006. (Sala 3ª). Caso Kosteski contra Antigua República Yugoslava de Macedonia.

<sup>82</sup> TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS. Sentencia del 27 de mayo de 2013. (Sala 4ª). (En línea). Caso Eweida y otros contra el Reino Unido. Disponible en: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-139370%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-139370%22]}).

interno de uniforme para pasar a aceptar los símbolos religiosos. Mientras que ello sucedía, a Eweida se le ofreció un empleo administrativo sin necesidad de uniforme y con el mismo sueldo, pero ella no aceptó. Posteriormente, demandó a la empresa por no pagarle los salarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo suspendida de su empleo, al que fue reintegrada cuando se modificó el código de vestimenta de la empresa. El TEDH accedió a la pretensión de Eweida y aunque no ordenó una indemnización a título de lucro cesante, sí ordenó el pago de 2.000 euros por concepto de daño moral.

100. En este mismo expediente, se estudió el caso de la señora Chaplin, una enfermera, empleada de un hospital público. Este hospital tenía un código interno en virtud del cual, si alguno de sus empleados llevaba ropas o joyas, por motivos religiosos, debía comunicárselo a su superior jerárquico, quien no podía oponerse a ello sin un motivo fundado.

101. En el caso de la señora Chaplin al hospital le preocupaba que la cruz que llevaba al cuello pudiera entrar en contacto con las heridas abiertas de los pacientes. Como medida alternativa se le propuso unir la cruz y la medalla al colgante que contenía su identificación personal. Sin embargo, la señora Chaplin la rechazó, porque en el momento de ejercer sus funciones, ella en todo caso debía desprenderse del colgante; lo cual consideraba atentaba contra su fe. A diferencia del caso de Eweida, en esta oportunidad el TEDH determinó que la injerencia producida sobre su derecho a la libre manifestación de la religión era proporcionada y estaba justificada en la protección de la protección de la salud y seguridad de los pacientes del hospital.

102. *Lucía Dahlab Vs. Suiza*. Lucía fue contratada en una escuela pública, para ocupar el cargo de maestra. Varios años después de iniciar su relación empezó a utilizar el velo islámico en el trabajo. Su empleador le prohibió acceder al trabajo con velo, al considerar que el sistema de educación, del que hacía parte, era laico. Para Lucía la decisión constituía un acto discriminatorio por razones religiosas. El TEDH consideró, tras realizar una ponderación de los intereses en tensión, que era difícil valorar el impacto de un símbolo religioso en el ámbito escolar, especialmente cuando involucraba a niños, y que por ende la prohibición no era desproporcionada, dado que buscaba la

neutralidad del sistema de educación primaria y estatal, y que por tanto no implicaba un acto discriminatorio.

103. También relacionados con el uso del velo islámico el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) abordó el asunto C-157/15, G4S Secure Solutions. Analizó el caso de Samira Acbita una mujer de confesión musulmana que laboraba como recepcionista y que pidió utilizar el pañuelo islámico. La empresa se negó por considerar que estaba expresamente prohibido el uso de signos políticos, filosóficos o religiosos en horas laborales.

104. El TJUE determinó que en estos casos los jueces debían establecer cuántos trabajadores se veían afectados o beneficiados por la medida, para solo así establecer si el trato producido por la regla tenía mayor o menor peso al momento de identificar el trato que implicaba a la trabajadora elegir entre el puesto de trabajo y su deber religioso. Así mismo, el TJUE consideró que era necesario ponderar si la labor cumplida por la trabajadora estaba o no relacionada con el contacto directo con los clientes y si era posible su traslado a otro lugar de la empresa donde pudiera ajustarse al requerimiento de la trabajadora, evento en el cual el despido sería improcedente.

105. Estos casos evidencian unas coordenadas comunes, de un lado la manera en la que en el marco de las relaciones laborales se expresan y ejercitan los derechos y, de otro, la importancia de garantizar las libertades inherentes a la persona del trabajador. Específicamente plantean las rigideces de los sistemas laborales para organizar de forma flexible el tiempo de trabajo y las dificultades en el uso de vestimenta que permita expresar las creencias religiosas, cuando se opta por el uniforme. A continuación, la Sala se referirá a la estrecha relación entre la libertad religiosa y de cultos con la de conciencia y luego concretará las reglas aplicables en este tipo de asuntos.

### 4.3. Los alcances del derecho a la libertad de cultos en el contexto del trabajo. Objetar conciencia en el trabajo y la metodología para resolver estas tensiones

106. El artículo 19<sup>83</sup> superior establece el derecho fundamental a la libertad religiosa y de cultos. Este es un derecho que abarca un amplio ámbito de protección<sup>84</sup>. Dentro de estas facetas, se encuentra la facultad de los individuos de “practicar, creer y confesar los votos éticos de una determinada orientación religiosa, mediante la asunción y el acatamiento de un credo o culto cuyo ejercicio se manifiesta en la interioridad de actos de fe”<sup>85</sup>. De acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, esta libertad es “un elemento trascendental en la protección de las convicciones de los creyentes y en su forma de vida”<sup>86</sup>.

107. Aunado a lo anterior, la libertad de cultos también ha sido entendida como la potestad de expresar en forma pública -individual o colectiva- los postulados o mandatos de su religión. La libertad de cultos tiene una faceta individual y otra colectiva o institucional<sup>87</sup>. En su faceta individual, protege el derecho de los sujetos a “la expresión externa de [su] sistema de creencias asegurando, por ejemplo, la realización de actos como la oración o la adopción de determinadas vestimentas”<sup>88</sup> e incluso de “omisiones que deba cumplir la persona, si asume y acata una orientación de manera consecuyente”<sup>89</sup>. En su

---

<sup>83</sup> “**Artículo 19.** Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. // Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley”.

<sup>84</sup> Este se compone tres posiciones jurídicas: (i) la libertad de religión, (ii) la libertad de cultos *strictu sensu* y (iii) el mandato de trato paritario a las entidades religiosas. Sentencia T-130 de 2021. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

<sup>85</sup> Corte Constitucional, Sentencias T-823 de 2002.

<sup>86</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso “*La Última Tentación de Cristo*” (*Olmedo Bustos y otros*) Vs. Chile, sentencia del 5 de febrero de 2001.

<sup>87</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-130 de 2021.

<sup>88</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-044 de 2020.

<sup>89</sup> Corte Constitucional, Sentencia T- 310 de 2019.

faceta institucional, garantiza la expresión colectiva e institucional de una determinada creencia.

108. Por otra parte, el legislador estatutario mediante la Ley 133 de 1994<sup>90</sup> estableció las garantías inherentes a la libertad religiosa. Dentro de estas, se destacan las siguientes: (i) profesar creencias de manera autónoma, de modo que la persona puede afirmar o negar una relación con la divinidad, y variar su criterio sobre este aspecto –libertad de conciencia religiosa–; (ii) manifestar aquellas creencias y practicar los ritos asociados a ellas –libertad de cultos–, gracias a lo cual, las festividades y celebraciones religiosas son objeto de especial protección y nadie puede ser perturbado en su desarrollo<sup>91</sup> y (iii) el derecho de no ser impedido por motivos religiosos para acceder a cualquier trabajo o actividad civil, para ejercerlo o para desempeñar cargos o funciones públicas (literal i, art. 6, Ley 133 de 1994).

109. El artículo 4° de la Ley 133 de 1994 dispone que los límites del derecho a la libertad religiosa y de cultos están dados por “la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguarda de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público”<sup>92</sup>.

110. Con este contexto, es claro que las razones religiosas pueden fundar una objeción de conciencia para no acatar una obligación contractual en el trabajo,

---

<sup>90</sup> “Por la cual se desarrolla el Decreto de Libertad Religiosa y de Cultos, reconocido en el artículo 19 de la Constitución Política”.

<sup>91</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-327 de 2009.

<sup>92</sup> Sobre estos, la jurisprudencia ha consolidado las siguientes cuatro reglas: “(i) El principio *pro libertate* también opera respecto de la libertad religiosa y de cultos’. Por tanto, ‘sólo caben respecto de ella las limitaciones necesarias para garantizar los derechos de los demás y el orden público’ y ‘la presunción debe estar siempre a favor de la libertad religiosa en su grado máximo’. // (ii) ‘Las limitaciones no cobijan el mero acto de profesar una creencia. Es decir, el acto individual e interno de fe no puede ser objeto de restricción alguna’. // (iii) ‘Las acciones y omisiones derivadas de la religión, cuyo ejercicio también se garantiza constitucionalmente, sí tienen límites’. // (iv) ‘[L]as posibles restricciones deben ser establecidas por la Constitución o la ley, y no ser arbitrarias ni discrecionales, como corresponde a un verdadero Estado de Derecho”. Corte Constitucional, Sentencia T-083 de 2021.

sin limitarse a esos supuestos<sup>93</sup>. En esa línea, es indiscutible que existe una estrecha relación en el ejercicio de la libertad de conciencia y la religiosa y de cultos a partir de la cual una persona puede decidir no cumplir con una exigencia contractual, por considerar que afecta intensamente sus convicciones éticas, personales y religiosas.

111. La libertad de conciencia y la libertad religiosa entonces se vinculan en una dimensión de autodeterminación. Tal como se indicó en la Sentencia T-575 de 2016 “se trata de un espacio de absoluta inmunidad frente a cualquier intento de molestar a las personas por razón de sus convicciones o creencias. Nadie puede ser obligado a creer en un dogma, ni a actuar conforme a uno que le es ajeno o de manera contraria al propio”<sup>94</sup>. Es decir, todo ser humano está resguardado de intervenciones que restrinjan la posibilidad de definir el sentido, religioso o desprovisto de misticismo, de la propia existencia<sup>95</sup>.

112. Leída la libertad de conciencia desde el artículo 18 constitucional, esta significa que las personas pueden construir sus propias percepciones, concepciones y sentimientos sobre el mundo, y para actuar según sus pautas<sup>96</sup>, con la correlativa consecuencia de que “(i) nadie podrá ser objeto ni de acoso ni de persecución en razón de sus convicciones o creencias; (ii) ninguna

---

<sup>93</sup> En el ámbito médico se discute el alcance de la objeción de conciencia de personal médico, frente a prácticas como la manipulación genética, transfusiones sanguíneas o tratamientos en pacientes terminales, por ejemplo. En el ámbito educativo, se ha discutido sobre la posibilidad de exención de programas sobre educación sexual o de educación física. Véase García- Antón Palacios, Elena. La objeción de conciencia a determinados contenidos docentes: un estudio de Derecho comparado (Estados Unidos, Canadá, España y jurisprudencia de Estrasburgo. Universidad Complutense de Madrid, 2017.

<sup>94</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-575 de 2016.

<sup>95</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-626 de 2015.

<sup>96</sup> PRIETO SANCHÍS, Luis. “Libertad y objeción de conciencia». *Revista Persona y Derecho, STC*” 15/1982, 2006, pp. 259-273.

persona estará obligada a revelar sus convicciones [<sup>97</sup>] y (iii) nadie será obligado a actuar contra su conciencia”<sup>98</sup>.

113. La objeción de conciencia en el trabajo se contrapone al deber propio del contrato que es el de acatar las órdenes<sup>99</sup>. Sin embargo, es posible plantearla como límite y como resistencia a una obligación impuesta. Debe ser personal, y tener raíces profundas en la persona del trabajador, así mismo esa convicción o creencia debe estar debidamente acreditada. De ser así el empleador debe evitar el menoscabo de los derechos fundamentales de quienes trabajan y salvaguardarlos.

114. En suma, los trabajadores tienen derecho a resistir órdenes que atenten contra su dignidad, que vulneren su intimidad o imagen o que afecten intensamente sus garantías y el empleador deberá, acudiendo al juicio de proporcionalidad, garantizar el cumplimiento del objeto con medidas que impliquen menores interferencias.

115. En efecto, esta Corte ha diseñado un método razonado en las decisiones que involucran derechos fundamentales en el trabajo, específicamente, las libertades de conciencia, religiosa y de cultos. Ello por cuanto, las tensiones que se producen en el ámbito laboral, relacionada con el ejercicio de los derechos fundamentales, específicamente las libertades de conciencia, religiosa y de cultos implican una evaluación dirigida a establecer si la decisión empresarial se fundó o no en razones discriminatorias. La utilización del test de proporcionalidad es la más usual. Para ello se han tenido en cuenta lo siguiente:

a) *Derechos o intereses en tensión*. En los casos analizados hasta el momento, la Corte se ha ocupado de resolver tensiones entre (i) los

---

<sup>97</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-370 de 2019.

<sup>98</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-108 de 2016.

<sup>99</sup> Aunque en la sentencia C-299 de 1998, la Corte analizó el alcance del concepto de respeto y lealtad mutuo en la relación laboral, comprendió que esta implicaba comprender que el poder subordinante tiene como límite el respeto de los derechos fundamentales del trabajador.

derechos fundamentales a la libertad de religión y de conciencia y (ii) el *ius variandi*, es decir el ejercicio del poder subordinante o los intereses de la empresa en general. Este último extremo del debate supone que los actos realizados por los trabajadores en ejercicio de sus derechos a la libertad de religión y de conciencia han implicado el desconocimiento de obligaciones que, de alguna manera, afectan al empleador, como sucede con los horarios, la asistencia a trabajar en días específicos o incluso el uso de determinado uniforme<sup>100</sup>.

b) *Metodología*. Como elemento común a los casos expuestos, la Sala destaca que para su abordaje la Corte ha realizado un análisis en dos niveles. Primero, ha partido por verificar que el acto del trabajador que genera una tensión con el *ius variandi*, el poder subordinante o los intereses del empleador verse sobre un aspecto asociado con sus creencias religiosas que, además, deben ser sólidas, serias y no acomodaticias. En segundo lugar, se debe validar que el despido o la medida restrictiva de que se trate este directamente relacionado con actos realizados por el trabajador en ejercicio de su libertad religiosa; en otras palabras, resulta necesario acreditar que el empleador tenía conocimiento de las creencias del trabajador y que el motivo del despido corresponde a algún acto u omisión en la que este último incurrió con motivo en sus creencias religiosas.

Frente al conocimiento de las creencias del trabajador, considera esta Sala de Revisión que es una medida que debe evaluarse en el marco de la libertad de conciencia. Como se explicó en el apartado previo, uno de sus estándares, de acuerdo con el artículo 18 constitucional es que ninguna persona está obligada a revelar sus convicciones. Esto implica que la exigencia de que el empleador sea respetuoso de la información dada por el trabajador al momento de objetar el cumplimiento de un

---

<sup>100</sup> Se reitera que, a diferencia de los casos hasta ahora conocidos por esta Corte en relación con debates similares, en este caso la presunta obligación incumplida constituye una obligación de autocuidado del trabajador. Con todo, este matiz no implica que se deba modificar la metodología que, de manera reiterada, ha aplicado esta Corte frente a este tipo de tensiones; por lo que, como se verá más adelante, esta será la herramienta metodológica usada para resolver el caso.

deber, e indague exclusivamente la justificación puntual que conduce a la abstención del deber.

c) *Juicio de proporcionalidad.* Para analizar si un despido es discriminatorio por razones religiosas o de conciencia, es necesario evaluar si “(i) la medida limitativa busca una finalidad constitucional, (ii) es adecuada respecto del fin, (iii) es necesaria para la realización de éste –lo cual implica la no existencia de una alternativa que garantice el cumplimiento del fin limitando en menor medida el derecho que se ve restringido– y (iv) es estrictamente proporcional en relación con el fin que busca ser realizado –esto implica un no sacrificio de valores y principios que tengan un mayor peso que el principio que se pretende satisfacer–”<sup>101</sup>.

d) *Alcance de la protección.* La Corte para garantizar la protección del derecho fundamental a la libertad religiosa, de cultos y de conciencia en el contexto del trabajo, al constatar que el despido es discriminatorio, ha declarado su ineficacia y, por ende, dispuesto el reintegro. En algunos de esos casos, además, ha dispuesto el pago de salarios y prestaciones sociales.

#### **4.4. La presunción del despido discriminatorio por razones religiosas, de cultos y de conciencia**

116. Usualmente el acto del despido se analiza desde la perspectiva del debido proceso. En esos eventos se determina (i) cuál fue el motivo invocado por el empleador al momento de la finalización; (ii) que no puede ser modificado con posterioridad (principio de tipicidad<sup>102</sup>); (iii) si entre la configuración de los hechos y el momento de la terminación no se dejó transcurrir demasiado tiempo (principio de inmediatez); (iv) si las razones dadas derivan de verdaderas obligaciones asignadas a la parte y (v) si se justificó debidamente

---

<sup>101</sup> Corte Constitucional, Sentencia T- 391 de 2021.

<sup>102</sup> Este principio se concreta, entre otros, en el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo.

la terminación cumpliendo con los procedimientos y las reglas previstas por la jurisprudencia constitucional.

117. Sin embargo, el análisis varía cuando de por medio se encuentra una sospecha fundada de discriminación. En la sentencia SU-236 de 2022<sup>103</sup> la Corte precisó que cuando ello ocurre corresponde evaluar en dos fases. La primera se relaciona con el aspecto fáctico, debe establecerse si “existe un nexo causal entre el ejercicio de la libertad fundamental o la condición protegida y el acto de despido”. En estos casos, también debe analizarse si las razones aducidas por el empleador son objetivas y válidas, de tal forma que desvirtúen la presunción de inconstitucionalidad del despido, así como el nexo causal “entre el ejercicio de una libertad o la existencia de una condición constitucionalmente protegida, como son la pertenencia étnica, la raza, el género, la identidad de género o la condición migratoria del trabajador y su despido”<sup>104</sup>.

118. El despido será inconstitucional si se fundamentó en un claro desconocimiento de un derecho fundamental, y corresponderá, a partir de la carga dinámica de la prueba, analizar los indicios. La segunda fase para evaluar si el despido se presume discriminatorio tiene una perspectiva valorativa. En ella la Corte debe estudiar si la medida adoptada por el empleador desbordó su poder subordinante y la autonomía que le es propia, al violar las cláusulas de protección constitucional, en desmedro de los derechos del trabajador.

119. En la Sentencia SU-067 de 2023<sup>105</sup> la Sala Plena reiteró las reglas y les dio alcance. Puntualmente, la Corte destacó que es “razonable pedir al empleador y al trabajador que aporten las pruebas que demuestren las razones o permitan construir indicios que, a su juicio, llevaron al despido”. En esa línea, exigir al empleador que exponga las razones que motivaron tal determinación no supone desnaturalizar las figuras del despido con o sin justa

---

<sup>103</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU- 236 de 2022.

<sup>104</sup> *Ibidem*.

<sup>105</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU- 067 de 2023.

causa, porque resulta necesario analizar si el retiro del trabajador se fundó en el ejercicio de derechos fundamentales del empleador o si, por el contrario, existen motivos que desvirtúan la presunción de inconstitucionalidad del despido, derivada de la asimetría de la relación laboral.

120. En esa misma decisión se señaló que “se entiende razonable esperar que el trabajador describa los indicios que lo llevaron a considerar que su despido supuso la vulneración de sus derechos fundamentales ante la ocurrencia de hechos, circunstancias u omisiones que considera constitutivos de discriminación. Con todo, la Sala Plena ha reconocido la dificultad inherente a demostrar estas circunstancias, en el entendido de que “un empleador no va a hacer explícito que un despido se dio por motivos discriminatorios”. Es precisamente por esto que se diseñó la metodología que hoy se acoge y reitera, según la cual es necesario valorar holísticamente el despido y ponderar las razones que tanto empleador como trabajador aducen como motivo de desvinculación. Todo ello, porque el despido por razones no explícitas no autoriza el despido arbitrario del empleado.

121. Este precedente es plenamente aplicable al asunto bajo revisión. Si bien, las discusiones que dieron origen a la SU-236 de 2022 y la SU-067 de 2023 se refirieron a motivos de discriminación por razones de orientación política, libertad de expresión y de identidades de género diversa, se trata en todo caso de categorías sospechosas de discriminación, que violan la cláusula constitucional, prevista en el artículo 13 superior, entre la que está la religión y la opinión filosófica.

#### **4.5 La salud y los riesgos del trabajo: las pausas activas**

122. El artículo 53 de la Constitución Política, entre otras cosas, establece que “la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los demás derechos de los trabajadores”.

123. En consonancia con lo anterior, el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo prescribe que “[E]l contrato de trabajo, como todos los contratos, debe

ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella". A partir de ese contenido, en la Sentencia T- 329 de 2021<sup>106</sup> la Corte señaló que “en virtud del contrato de trabajo se establece una obligación de cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes entre el empleador y el trabajador, con el fin de lograr que el desarrollo y ejecución de la relación contractual se realice en forma pacífica y armónica”<sup>107</sup>.

124. El artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo establece como deber del empleador la obligación de protección y de seguridad para los trabajadores y en el 57 siguiente señala que, dentro de las obligaciones especiales del empleador, se encuentra la de "guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos" (núm.5). En línea con ello, en el artículo 59-9 se le prohíbe "ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad".

125. Esto implica que el empleador debe procurar que las y los trabajadores tengan un espacio seguro para la realización de sus actividades, así como el de evitar cualquier afectación de su salud o de su integridad física o mental. Las medidas que buscan evitar los riesgos en el trabajo se ubican dentro de las obligaciones especiales del empleador y cumplen un papel esencial en las relaciones laborales.

126. Las leyes 100 de 1993<sup>108</sup> y 1562 de 2012<sup>109</sup> definieron los alcances del actual Sistema General de Riesgos Laborales y, aunque en estas no se hizo referencia expresa a las pausas activas, se inscriben dentro de los objetivos de este sistema pues corresponden a una medida ligada a la salud ocupacional.

---

<sup>106</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-329 de 2021.

<sup>107</sup> *Ibidem*.

<sup>108</sup> “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.

<sup>109</sup> “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.

127. El Sistema General de Riesgos Profesionales es definido como “conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan” (art. 1, Ley 1562 de 2012). La salud ocupacional, por su parte, corresponde a la seguridad y salud en el trabajo y hace referencia a “aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (art. 1, Ley 1562 de 2012).

128. En línea con lo anterior, en materia de seguridad y salud en el trabajo se han proferido convenios, acuerdos, decisiones y directrices tendientes a enfrentar los riesgos y contingencias laborales. Como muestra de ello, se tienen el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981<sup>110</sup>, el Protocolo 155 de 2002<sup>111</sup> y el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006<sup>112</sup> de la Organización Internacional del Trabajo.

129. A su vez, la Corte Constitucional ha indicado que el Sistema General de Riesgos Laborales “tiene por fin mejorar las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores durante el desarrollo de una actividad laboral y cubrir las prestaciones que se deriven de accidentes o enfermedades de origen ocupacional que puedan surgir”<sup>113</sup>. En esa misma dirección, en la Sentencia

---

<sup>110</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

<sup>111</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

<sup>112</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

<sup>113</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-124 de 2023.

C- 509 de 2014<sup>114</sup>, se sostuvo que el Sistema General de Riesgos Laborales obliga a los “empleadores a afiliarse a sus trabajadores, con el objetivo de proteger derechos como la igualdad y la dignidad y ser cubierto por las contingencias que puedan ocasionarse con su labor”<sup>115</sup>.

130. Esta obligación, en todo caso, también es recíproca ya que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto Nacional 1072 de 2015<sup>116</sup> los trabajadores tienen las siguientes responsabilidades en relación con dicho sistema: (i) procurar el cuidado integral de su salud; (ii) cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y (iii) participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST, entre otros.

131. Incluso, el literal b) del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994<sup>117</sup>, establece que el incumplimiento grave del trabajador en las disposiciones asociadas a la prevención de riesgos laborales puede ser un motivo de terminación del contrato de trabajo con justa causa, como se observa:

**“Artículo 91. Sanciones.** Le corresponde a los directores regionales y seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social imponer las sanciones establecidas a continuación, frente a las cuales opera el recurso de apelación ante el Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(...) El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le

---

<sup>114</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-509 de 2014.

<sup>115</sup> *Ibidem*.

<sup>116</sup> “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

<sup>117</sup> “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”.

hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa”.

132. Las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales se aplican en el contexto laboral y, especialmente, dentro de la jornada laboral. De conformidad con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), esta jornada debe dividirse en dos jornadas por un intermedio de descanso que se adapte a las necesidades y a la naturaleza de las labores del empleado; pero, adicional a ello, según lo dispuesto en el parágrafo del artículo 5 de la Ley 1355 de 2009<sup>118</sup> también se debe dar un espacio a las pausas activas<sup>119</sup> dentro de esta jornada. Esta disposición prescribió lo siguiente:

**“Estrategias para promover Actividad Física.** Se impulsarán las siguientes acciones para promover la actividad física:

(...).

**Parágrafo.** El Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales”.

133. Como se observa, las pausas activas deben ser garantizadas por el empleador y hacen parte de los deberes que este tiene en relación con la

---

<sup>118</sup> “Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención”.

<sup>119</sup> El Ministerio del Trabajo en concepto 08SE201912030000005093 del 19 de febrero de 2019 indicó que “las pausas activas forman parte de la jornada laboral habida cuenta de la obligación del empleador de la protección de la Salud y la Seguridad del Trabajador durante la jornada laboral”.

protección de la salud y la seguridad del trabajador durante la jornada laboral. Para ello, además, las administradoras de Riesgos Profesionales también deben prestar su apoyo y orientación.

134. Aunado a esto, la Sala destaca que, pese a que el citado párrafo establece una obligación de reglamentación de las pausas activas en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, a la fecha no ha sido desarrollada. En efecto, aunque en sede de revisión se consultó tanto al Ministerio de Salud y Protección Social, como al Ministerio del Trabajo por el cumplimiento del párrafo del artículo 5 de la Ley 1355 de 1009, ambas entidades informaron que este asunto no había sido reglamentado. De modo que, no se cuenta con una definición legal o reglamentaria de las pausas activas.

135. Con todo, el Ministerio de Salud y Protección Social emitió un texto llamado “ABECÉ de las pausas activas”<sup>120</sup> en el que las definió de la siguiente manera:

“Son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobre-uso asociados al desempeño laboral. Las pausas activas serán una forma de promover la actividad física, como hábito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular”.

136. Este mismo documento establece el contenido mínimo de dichas pausas activas, en los siguientes términos:

“Las pausas activas, no solo deben incluir actividades enfocadas en favorecer la movilidad articular general y estiramientos. Estas deben incluir ejercicios de fuerza y para el desarrollo de la condición

---

<sup>120</sup> MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. “ABECÉ Pausas activas”. Julio de 2015. Grupo de Modos, Condiciones y Estilos de Vida Saludables. Sub-Dirección de Enfermedades no Trasmisibles.

cardiovascular, los cuales aumenten la intensidad física de la actividad laboral con el subsecuente aumento del gasto calórico, obteniendo un doble beneficio, es decir, la reducción de las patologías laborales relacionadas con las posiciones prolongadas o por movimientos repetitivos que pueden generar sobrecargas articulares y por tanto síndromes por sobreuso, y la reducción de las actitudes sedentarias buscando reducir el riesgo de desarrollar y las complicaciones asociadas a las Enfermedades no Transmisibles (ENT) asociadas al sedentarismo, logrando a largo plazo un efecto benéfico en la salud de la población intervenida”.

137. Por último, la Sala resalta que la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la Organización de los Estados Americanos adoptada en 1947 en Rio de Janeiro (Brasil) establece que “la legislación de cada país determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando atendiendo a razones biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija y las que deberán mediar entre dos jornadas”<sup>121</sup>.

138. En suma, el Sistema General de Riesgos Laborales tiene por objetivo mejorar la seguridad y salud de los trabajadores en sus contextos laborales. Dentro de este, una de las obligaciones del empleador consiste en conceder espacios de pausas activas dentro de la jornada de trabajo con el fin de promover la seguridad y salud en el trabajo. A la par, la realización de las pausas activas es una obligación del trabajador.

## **5. CASO CONCRETO. El despido del accionante es inconstitucional, pues tuvo origen en actos discriminatorios por razones religiosas y de conciencia**

139. Para la Sala en el expediente se encuentra acreditado que el despido tuvo origen en motivos discriminatorios, específicamente, en las profundas convicciones religiosas del accionante. A continuación, se aplicará la metodología frente a despidos que se presumen discriminatorios y que, de

---

<sup>121</sup> ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947).

acuerdo con lo explicado previamente en las reglas generales de esta decisión, involucra el análisis de (5.1) una faceta fáctica y (5.2) una faceta valorativa.

### **5.1. Faceta fáctica del juicio**

140. Existe un nexo causal entre el despido y el ejercicio de la libertad religiosa, de cultos y de conciencia del accionante. **JJRM** no se abstuvo de cumplir los ejercicios de salud ocupacional, sino de participar en una dinámica que involucraba música secular que afectaba sus arraigadas creencias religiosas.

141. Antes de que la empresa Construcciones **ZBD SAS** lo llamara a descargos y procediera a la terminación del contrato, tenía conocimiento de las razones por las cuales el entonces trabajador no participó de la pausa activa. La empresa accionada conoció su creencia religiosa, la manera en la que interfería la imposición laboral en su conciencia y cómo perturbaba su fe. Así mismo la empresa sabía que John Jairo no se oponía a realizar actividades físicas en el marco del sistema de gestión de riesgos, sino que estas estuviesen mediadas por música.

142. En la diligencia de descargos la empresa recabó similar información y averiguó, con mayor profundidad, las razones del trabajador que, en todo momento estuvo dispuesto a cumplir con su objeto contractual, con sus obligaciones, solo que, sin mediar actividades con música, específicamente, la que se denominó “bailo terapia”. El accionante, además, en el marco de la tutela, presentó las razones por las cuales su desvinculación era abiertamente discriminatoria. Tanto en su escrito inicial, como en sede de revisión, John Jairo fue enfático que la decisión empresarial constituía una lesión injustificada a sus creencias religiosas, pese a que actuó debidamente y a que fundamentó las razones de su abstención a la actividad empresarial.

### **5.2. Faceta valorativa del juicio**

143. La Sala de Revisión considera que la empresa accionada excedió su autonomía contractual, puntualmente, la utilización del poder subordinante, al

utilizar un procedimiento de descargos y la terminación del contrato como un mecanismo de retaliación frente al ejercicio de la libertad religiosa, de cultos y de conciencia del accionante.

144. De un lado, la carta de terminación se refiere estrictamente a que el trabajador incumplió sus deberes frente al sistema de riesgos y salud en el trabajo. Es decir, estaba estrechamente vinculada por lo que había sido objeto de descargos y en el que se habían expresado las razones de conciencia y religiosas frente a la no participación en la actividad de pausa activa cuando estaba mediada por música secular y baile.

145. De otro, el empleador no se encontraba frente a un incumplimiento grave de obligaciones sino frente a una circunstancia que debía ajustar. Esto es así porque si dentro de las prohibiciones está la de “ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad” y dentro de sus obligaciones está la de “guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”, no podía eludir su responsabilidad que le conducía a replantear la manera en la que estaba llevando a cabo las pausas activas.

146. Es claro que las pausas activas tienen un propósito esencial, que busca resguardar la integridad en el trabajo, pero también es claro que ellas deben realizarse en el marco del respeto de derechos fundamentales y entendiendo las propias restricciones y limitaciones de las y los trabajadores. Su realización no depende del uso de música o de bailes y pueden llevarse a cabo prescindiendo de ellos, máxime cuando uno de los trabajadores expresa que atenta contra sus libertades fundamentales. Por ello a juicio de la Sala, las razones de la empresa son injustificadas y corresponden a un claro despido discriminatorio.

147. Ahora bien, se explicará ahora, de forma pormenorizada, el juicio de proporcionalidad que refuerza la premisa del caso concreto.

*A. Las razones del despido se fundaron en las creencias religiosas del trabajador, quien acreditó una convicción sólida y seria relacionada con su fe*

148. Es un hecho probado que, en la sesión de pausas activas del 10 de abril de 2024, el accionante se negó a participar en las actividades lúdicas que contaron con música de fondo. Luego, con independencia de que las partes le asignen a esta actividad un nombre diferente, ambas reconocen que las pausas activas de ese día fueron acompañadas de música y de movimientos corporales.

149. El accionante afirma que, a diferencia de sesiones anteriores, las pausas activas del 10 de abril de 2024 constituyeron una “bailoterapia” y la empresa Construcciones **ZBD SAS** en su respuesta ante el juez de instancia adujo que dichas pausas activas “no se trataban de una bailoterapia sino de una pausa activa que incluyó actividades lúdicas acompañadas con música”<sup>122</sup>. En todo caso, esa diferencia semántica no desdibuja que, en el marco del sistema de riesgos y salud en el trabajo, quienes participaron de la sesión de 10 de abril de 2024, debían moverse y realizar sus ejercicios al ritmo de la música. En consecuencia, la Sala resalta que esta afirmación de parte de la empresa Construcciones **ZBD SAS** junto con el material fotográfico allegado por la empresa de las sesiones de pausas activas llevadas a cabo resulta suficiente para dar por probado este hecho<sup>123</sup>.

---

<sup>122</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “006RespuestaConstruccion**ZBD**.pdf”. Oficio suscrito por Jerly Viviana López Ortiz, Representante legal suplente de Construcciones **ZBD SAS**., con fecha del 18 de abril de 2024, p. 5.

<sup>123</sup> En relación con este punto, la Sala destaca que en el material fotográfico allegado la empresa **ZBD SAS** marcó con un círculo a quien afirma es el señor John Jairo Ramírez Maluendas. Sin embargo, la Sala no tiene posibilidad de validar ello, pues no conoce la fisionomía del accionante y además las fotos, aunque son legibles, presentan múltiples personas y dentro de estas al presunto accionante que en algunas ocasiones aparece de espalda. En todo caso, si en gracia de discusión se analizaran estas fotos, incluso ello permitiría reforzar que John Jairo si participó en varias sesiones de pausas activas pero que, especialmente, en la del 10 de abril de 2024 no tomó parte activa. En efecto, en las fotos del 10 de abril de la persona que la empresa **ZBD** afirma que es John Jairo solo aparece en una de las fotos, y en esta se encuentra sentado, al parecer, recibiendo una capacitación junto con otras personas. Expediente digital T- 10.268.615. Documento “008 Rta. Construcciones **ZBD SAS**.pdf”. Como anexos a esta respuesta se encuentra el archivo “2. PAUSAS ACTIVAS” en el que se encuentra el material fotográfico referenciado, en carpetas que hacen referencia a algunos meses del año y en las que hay dos archivos, uno relacionado con el listo de asistencia de la respectiva fecha y otro con fotos.

150. Teniendo en cuenta el marco que dio origen al debate constitucional, la Sala encuentra que la negativa de **JJM** de participar de la sesión de pausas activas del 10 de abril de 2024, se fundamentó en sus creencias religiosas que, además, son sólidas, serias y no acomodaticias. Ello se desprende, por lo menos, de los siguientes elementos:

- a) La carta remitida el mismo 10 de abril de 2024 por el actor a la empresa en la que manifestó expresamente su pertenencia a la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia y la consecuente imposibilidad en la que se encontraba de participar en sesiones de pausas activas que involucraran “bailoterapia”; toda vez que, ello iba en contra de sus principios. En concreto, el accionante indicó lo siguiente:

“Quiero manifestar que realicé las pausas activas iniciales en presencia del ayudante lo cual puede corroborarlo, sin embargo, se empezaron a realizar posteriormente unas con baile, llamadas bailo terapias, quiero manifestar que soy cristiano y por mis principios religiosos no participo de baile, por ello quiero dejar esta salvedad para que me sea respetado el derecho de nuestra Constitución política en su artículo 18<sup>124</sup>”.

- b) En el escrito remitido ante esta Corte, el señor Ramírez reiteró que hace parte de la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia. Informó que se unió a esta iglesia desde el año 2017, detalló la manera en la que vive sus creencias religiosas, indicando que asiste de manera muy frecuente a la iglesia, así como que su núcleo familiar cercano y su esposa, también son cristianos. En todo su escrito siempre hace referencia a que el cristianismo lo expresa y vive en cada una de las acciones de su vida, como se evidencia:

“El Señor Jesucristo que impactó y cambió para siempre no solo mi vida sino en la percepción que ahora tengo de la vida misma. (...) No concibo vivir mi vida de otra manera, amo profundamente a mi Señor y en agradecimiento le sirvo y realizo todas estas y más cosas sin esperar un

---

<sup>124</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “001 Tutela y Anexos”, p. 9.

pago o una retribución quizá de carácter pecuniario, porque sincera y honestamente Él ya me ha dado mucho más de lo que un día imaginé.

Vivo una vida agradable a Cristo, sin que me lo impongan pues a libertad he sido llamado, así que en ninguna manera alguien me ha impuesto esta manera de vivir, disfruto vivir la vida que Dios me ha concedido; en la que no practico cosas tales como bailar, fumar, beber alcohol, consumir sustancias psicoactivas, no escucho géneros de música de cantantes seculares, cuido mi vocabulario y la forma en que me expreso y no pronuncio palabras soeces u ofensivas”<sup>125</sup>.

En este punto, la Sala destaca que la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia es una de las confesiones religiosas incluidas dentro del Convenio de Derecho Público Interno 1 de 1997 suscrito entre el Estado colombiano y algunas entidades religiosas, adoptado mediante el Decreto 354 de 1998<sup>126</sup>.

- c) Como se expuso en la parte considerativa de esta providencia, la libertad religiosa puede estar asociada a la libertad de conciencia y, por lo tanto, adoptar diversas maneras de predicarse. Esto implica que no debería someterse a la acreditación de las creencias a través de certificaciones emitidas por las congregaciones religiosas. Con todo, la Sala destaca que en este caso además de que se cuenta con una certificación de afiliación del señor Ramírez a la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia<sup>127</sup>, en su respuesta esta congregación también presentó la misma consideración que el accionante expuso en torno al baile.

En efecto, mediante documento con fecha del 1 de agosto de 2024, la citada iglesia indica que **JJRM** es “miembro de la congregación desde septiembre del 2017, tiempo durante el cual ha demostrado ser un hombre de principios y valores cristianos, sirviendo a Dios en comités locales

---

<sup>125</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “010 Rta. John Jairo Ramirez I.pdf,” p. 2.

<sup>126</sup> “Por el cual se aprueba el Convenio de Derecho Público Interno número 1 de 1997, entre el Estado colombiano y algunas Entidades Religiosas Cristianas no católicas”.

<sup>127</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “010 Rta. John Jairo Ramirez I.pdf.”

como: Jóvenes, evangelismo, ujieres y también el trabajo de formación de niños como lo es auxiliar de maestros de escuela dominical”<sup>128</sup>.

Así mismo, la iglesia manifiesta que, aunque dentro de sus mandatos religiosos no se encuentra “típicamente la prohibición de bailar (...)”, dicho accionar no corresponde a una muestra de buenas costumbres ya que, “en cuanto a nuestro cuerpo y ser, todo debe glorificar a Dios y no a nuestros deseos mundanos”<sup>129</sup>. En esa misma línea, la iglesia subraya que “dentro de nuestra entidad religiosa, el baile no hace parte de las buenas costumbres, pues hace parte de las acciones que no conviene y no edifican Corintios 10:23 Todo me es licito, pero no todo conviene; todo me es licito, pero no todo edifica”<sup>130</sup>.

151. Lo anterior pone de presente cómo tanto para la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia, como para el accionante, la realización de movimientos corporales o lúdicos acompañados de música secular –como los realizados en la sesión de pausas activas del 10 de abril de 2024– constituye una práctica que va en contravía de sus creencias religiosas.

152. Ahora bien, respecto de las actuaciones surtidas por la empresa Construcciones **ZBD SAS** en calidad de empleadora del señor Ramírez, la Sala resalta que (i) esta tenía conocimiento de sus creencias religiosas y, aunado a ello, que (ii) lo despidió por un acto (la no participación en las pausas activas en la sesión del 10 de abril de 2024) en ejercicio de su libertad religiosa.

153. De un lado, como se expuso, el 10 de abril de 2024 el accionante informó expresamente a la empresa Construcciones **ZBD SAS** que era cristiano y que por ello no podría participar en las bailoterapias adelantadas en

---

<sup>128</sup> *Ibidem*. Este corresponde a uno de los anexos remitidos por John Jairo en sede de revisión. Esta certificación fue suscrita por el pastor Alexer Ballestero Ardila.

<sup>129</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “009 Rta. Iglesia Pentecostal Unida de Colombia.pdf”, p. 2

<sup>130</sup> *Ibidem*.

las pausas activas llevadas a cabo ese mismo día. Este oficio, además, contó con una respuesta oficial inmediata por parte de la empresa que indicó lo siguiente:

“Con respecto a la actividad de hoy, **no se está coartando la libertad de conciencia, por tanto, rechazamos esta premisa, ya que la actividad no es con fines religiosos**, son actividades de SGSST, que en el contrato aparece como responsabilidades del trabajador”<sup>131</sup>.

154. De otro lado, la Sala insiste, tal como lo explicó al inicio de este apartado de caso concreto, que el despido estuvo directamente relacionado con su no participación en la sesión de pausas activas del 10 de abril de 2024 que, como se indicó, el accionante motivó en sus fuertes creencias religiosas; lo cual, a todas luces constituye una vulneración de sus derechos fundamentales a la libertad de conciencia (art. 18, C.P.) y de cultos (art. 19, C.P.), como se pasa a exponer.

155. Aunque en la respuesta ante el juez de instancia la empresa indicó que la terminación del contrato tuvo una causa adicional a la no participación en las pausas activas –consistente en haber realizado tareas de manera inapropiada comprometiendo recursos de la empresa que constituye una justa causa de terminación a la luz del numeral 4 del artículo 62 del CST– lo cierto es que, como se indicó previamente, en la carta de despido no hizo referencia alguna a estos hechos. Por lo tanto, la afirmación de la empresa desconoce el contenido literal del párrafo del artículo 62 del CST y la jurisprudencia constitucional. La citada disposición prescribe que “[l]a parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

156. Cabe precisar que la carta en la que la empresa le notificó al accionante sobre su despido, se citaron diferentes disposiciones normativas como infringidas (arts. 37, 41 y 57, Reglamento de Trabajo), pese a lo cual, los

---

<sup>131</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “001 Tutela y Anexos”, p. 10. Este oficio fue firmado por una profesional de Gestión Humana de la empresa **ZBD SAS**.

hechos descritos en esta solo versaron sobre su no participación en las pausas activas. En efecto, tras transcribirse las presuntas disposiciones trasgredidas, la empresa indicó lo siguiente:

“En ese orden de ideas, y a la cual no presenta argumento válido a no realizar pausas activas o programas SGSST esta decisión se hace efectiva el 15 de abril de 2024, por lo que agradecemos por su labor prestada”<sup>132</sup>.

157. Por consiguiente, la Sala reitera que la empresa Construcciones **ZBD** SAS desconoció lo previsto en el numeral 4 del artículo 62 del CST, en tanto presentó en sede de revisión unos hechos diferentes a los reseñados en la carta de despido.

158. El deber de reseñar con claridad los hechos que motivan el despido se intensifica a la luz de la jurisprudencia constitucional que ha indicado, reiteradamente, que es una de las reglas mínimas que debe garantizar el empleador al terminar, de manera unilateral, un contrato por justa causa (sentencias C-594 de 1997<sup>133</sup> y C- 299 de 1998<sup>134</sup> y diferentes decisiones de tutela referenciadas en la parte considerativa). Adicional a ello, los empleadores deben indicar la causal taxativa del Código Sustantivo del Trabajo en la que estos hechos se inscriben, lo cual, tampoco se hizo en este caso puesto que, aunque la empresa en su carta de despido mencionó el artículo 10 del Decreto 1443 de 2014<sup>135</sup> y el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015<sup>136</sup>, no se refirió al Código Sustantivo del Trabajo<sup>137</sup>.

---

<sup>132</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “001 Tutela y Anexos”, p. 10. Este oficio fue firmado por una profesional de Gestión Humana de la empresa **ZBD** SAS el 15 de abril de 2024.

<sup>133</sup> Corte Constitucional, Sentencia C- 594 de 1997.

<sup>134</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-299 de 1998.

<sup>135</sup> “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

<sup>136</sup> “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.

<sup>137</sup> Llama la atención que en el oficio del 10 de abril de 2024 en el que la empresa **ZBD** SAS citó a John Jairo Ramírez Maluendas a descargos se menciona el numeral 2 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que hace referencia a “Todo acto de injuria, malos tratamientos o grave

159. Sumado a lo anterior, la Sala destaca que en el Reglamento de la empresa Construcciones **ZBD SAS** no tiene una regulación propia para adecuar reglas cuando se presente una tensión frente a los derechos fundamentales de las y los trabajadores. Con todo, en el artículo 33 solo se transcribe el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 que, como indicó previamente, establece que el *grave incumplimiento* por parte del trabajador de las disposiciones sobre prevención de riesgos en el trabajo da lugar a un despido con justa causa. No obstante, la empresa nunca justificó las razones por las que la abstención de John Jairo de participar en las pausas activas del 10 de abril de 2024 constituía un grave incumplimiento.

160. De lo expuesto, la Sala extrae dos conclusiones. Primera, no hay lugar a considerar que el despido del accionante se motivó en hechos diferentes a su no participación en las pausas activas de la sesión del 10 de abril de 2024, en ejercicio de su derecho fundamental a la libertad de cultos; toda vez que, estos fueron los hechos a los que se hizo referencia expresa la carta de despido del 15 de abril de 2024<sup>138</sup>.

161. Segunda, el despido se presume discriminatorio por razones religiosas. En efecto, (i) tras la terminación la empresa Construcciones **ZBD SAS** intentó alegar unos hechos diferentes a los reseñados en la carta que comunicó de la terminación unilateral del contrato de trabajo; (ii) además de ello, no encuadró los hechos alegados dentro de ninguna de las causales del CST, como ha ordenado esta Corte y, por último (iii), tampoco justificó porque la abstención de John Jairo en las pausas activas del 10 de abril de 2024 constituyeron un

---

indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.” En todo caso, no es claro como esta causal aplicaría a los hechos del caso. Expediente digital T- 10.268.615. Documento “008 Rta. Construcciones **ZBD SAS**.pdf”. Anexo 1 “Citación a descargos”. Este documento tiene fecha del 10 de abril de 2024 y fue firmado por una profesional de Gestión Humana de la empresa **ZBD SAS**.

<sup>138</sup> Igualmente, vale la pena destacar que, al igual que en la carta de despido, en el oficio en el que se cita a John Jairo a descargos solamente se hace referencia a la inasistencia de John Jairo a las pausas activas en los siguientes términos: “Por los hechos acontecidos el miércoles 10 de abril, donde se realizaron pausas activas y no participó”. Expediente digital T-10.268.615. Documento “008 Rta. Construcciones **ZBD SAS**.pdf”. Anexo 1 “Citación a descargos”.

*grave incumplimiento* de sus obligaciones de cara al Sistema General de Riesgos Laborales.

*B. Juicio de proporcionalidad. Obligar al accionante a participar en pausas activas acompañadas de música de fondo es una medida que no supera el juicio de proporcionalidad*

162. En este nivel de análisis, como se explicó en las reglas generales de decisión la Sala debe estudiar si (i) la medida limitativa busca una finalidad constitucional, (ii) es adecuada respecto del fin, (iii) es necesaria para la realización de éste –lo cual implica la no existencia de una alternativa que garantice el cumplimiento del fin limitando en menor medida el derecho que se ve restringido y (iv) es estrictamente proporcional en relación con el fin que busca ser realizado –esto implica un no sacrificio de valores y principios que tengan un mayor peso que el principio que se pretende satisfacer<sup>139</sup>.

163. En el presente caso, la medida objeto de análisis corresponde a obligar a los trabajadores y en el caso puntual a un trabajador que profesa abiertamente la religión cristiana a desarrollar las pausas activas mediante actividades lúdicas (implican el movimiento del cuerpo con música de fondo). Esto con el fin de garantizar que los trabajadores cumplan con las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales que, entre otros elementos, incluye la obligación de garantizar que el trabajador desarrolle pausas activas dentro de su jornada laboral.

164. *La medida limitativa persigue una finalidad constitucional.* En términos generales, la medida adoptada por la empresa Construcciones **ZBD SAS** tuvo por objetivo garantizar la salud ocupacional del accionante, máxime en un trabajo de oficial de obra puede verse expuesto a riesgos corporales. Así las cosas, podría considerarse que, con ello, la empresa accionada materializó un mandato constitucional que obliga al empleador a garantizar la dignidad de los trabajadores en línea con los objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales (art. 53).

---

<sup>139</sup> Corte Constitucional, Sentencia T- 391 de 2021.

165. Sin embargo, aunque la protección frente a los riesgos en el trabajo persigue una finalidad constitucional importante, la manera en la que esta se concretó afectó intensamente otros derechos y libertades. En efecto, la realización de este tipo de actividades no debe poner en riesgo el ejercicio de otras libertades y derechos fundamentales en el trabajo, por ello la utilización de música, pese a manifestaciones serias de las personas de que las mismas atentan contra sus creencias, no puede ser validada en sede constitucional y menos utilizada como mecanismo para justificar un despido. Esto resulta excesivo puesto que, como se recoge en el documento emitido por el Ministerio de Salud y Protección Social las pausas activas pueden efectuarse a través de múltiples actividades (ejercicios para favorecer la movilidad articular general y estiramientos, ejercicios de fuerza y para el desarrollo de la condición cardiovascular) que no requieren, para llevarlos a cabo, utilizar música de fondo o no una que resulte contraria a las manifestaciones serias de quienes las deben llevar a cabo.

166. *La medida es adecuada respecto del fin.* En línea con lo expuesto anteriormente, la Sala evidencia que la medida de realizar las pausas activas con actividades lúdicas, es adecuada para maximizar los fines perseguidos por el Sistema General de Riesgos Laborales. A pesar de que existen múltiples estrategias para poder llevar a cabo las pausas activas, el baile también podría garantizar el acondicionamiento físico perseguido por las pausas en el trabajo, siempre que la música utilizada responda a la finalidad, como se explicó previamente y permitiendo que las personas que manifiesten razones serias frente al tipo de música sean tenidas en cuenta, sin que esto pueda generarles un efecto adverso en el trabajo.

167. *La medida no es necesaria pues existen múltiples alternativas que garantizan el cumplimiento del fin, limitando en menor medida el derecho que se ve restringido.* La Sala considera necesario hacer especial énfasis en que, pese a que en la comunicación que el actor le remitió a la empresa el mismo 10 de abril de 2024, le manifestó expresamente su intención de “realizar las pausas activas, pero sin bailoterapia ya que va en contra de mis principios”<sup>140</sup>,

---

<sup>140</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “001 Tutela y Anexos”, p. 10.

la empresa hizo caso omiso a esta petición y los despidió a los siguientes tres días.

168. Aunque en sede de revisión, se preguntó a la empresa Construcciones **ZBD SAS** por las razones por las que, antes de imponer la medida más extrema correspondiente a la terminación del vínculo laboral, no intentó adoptar alguna medida alternativa, la empresa no ofreció argumentos claros. En efecto, la empresa solamente indicó que no atendió a las alternativas presentadas por el accionante para reemplazar las pausas activas con música por una actividad diferente, en atención a que la “finalización del contrato se dio antes de la realización de otra actividad de ese tipo”<sup>141</sup>.

169. Precisado lo anterior, y como se expuso al inicio del caso concreto, en este caso, a diferencia de aquellos hasta ahora estudiados por esta Corte sobre el tema, los ajustes que debía hacer la empresa Construcciones **ZBD SAS** para garantizar el fin y a la vez reducir la afectación al derecho a la libertad de cultos del accionante, eran sumamente mínimos. Hubiese bastado con prescindir de música para realizar la actividad, para que esta se desarrollara como en otras ocasiones.

170. En efecto, en los casos reseñados en las sentencias T- 982 de 2001, T-327 de 2009, T-673 de 2016 y T- 391 de 2021, los empleadores intentaron ejecutar medidas alternativas que permitieran conciliar los derechos e intereses contrapuestos de las partes, realizando ajustes de sus horarios o incluso de los demás trabajadores. Sin embargo, en el presente caso el despido del accionante se dio sin que la empresa hubiese agotado esa posibilidad.

171. En relación con ello, la Sala resalta que la misma empresa accionada reconoció que “dentro de la doctrina del cristianismo algunas iglesias pentecostales han adoptado posturas conservadoras en lo que respecta al baile ya que consideran que algunas formas de baile pueden ser inapropiadas o promover valores contrarios a sus creencias religiosas”<sup>142</sup>. Luego, es claro que

---

<sup>141</sup> *Ibidem*, p. 2.

<sup>142</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “006RespuestaConstruccion**ZBD**.pdf”, p. 6.

la empresa tenía conocimiento sobre el hecho de que las personas que profesan el cristianismo no realizan ninguna actividad que implique baile.

172. Igualmente, vale la pena insistir en que en este asunto el accionante no buscó sustraerse de sus obligaciones y que manifestó ser consciente de la importancia de estas. En efecto, en su respuesta en sede de instancia, él alegó lo siguiente: “Manifiesto bajo juramento que siempre participé en las pausas activas antes del 10 de abril de manera responsable, sabiendo que era mi obligación hacerlo, esto lo hice siempre y cuando no fuesen con baile”<sup>143</sup>. En otras palabras, se debe tener en cuenta que el “deber” del accionante era participar o no en la pausa activa. Sin embargo, él manifestó que sí participó, firmó asistencia e hizo “los primeros ejercicios”, pero cuando cambió la modalidad a bailoterapia se abstuvo de realizar esa acción.

173. Sobre este punto, la Sala resalta que la empresa Construcciones **ZBD SAS** dio información contradictoria en torno a la participación del actor en las pausas activas desarrolladas por la empresa. En el escrito remitido ante el juez de instancia, aseveró que es recurrente que en las actividades de pausas activas la participación del señor Ramírez “se limite única y exclusivamente al acto de presencia sin que participe de las actividades realizadas”<sup>144</sup>; mientras que, en la respuesta allegada ante esta Corte en Sala de Revisión afirmó que el accionante “ya había participado con antelación en varias de ellas”<sup>145</sup>.

174. Por lo tanto, teniendo en cuenta estas contradicciones y el hecho que el accionante manifestó su disposición para efectuar pausas activas de cualquier manera alternativa que no lesionara su libertad de conciencia, se reitera que un mínimo ajuste razonable en las pausas activas –como no usar música de fondo– hubiese sido aceptado sin cuestionamientos de su parte.

---

<sup>143</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “010 Rta. John Jairo Ramirez I.pdf”, p. 3.

<sup>144</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “006RespuestaConstruccion**ZBD**.pdf”. Oficio suscrito por Jerly Viviana López Ortiz, Representante legal suplente de Construcciones **ZBD SAS**, con fecha del 18 de abril de 2024, p. 4.

<sup>145</sup> Expediente digital T- 10.268.615. Documento “008 Rta. Construcciones **ZBD SAS**.pdf”. Oficio suscrito por Ivonne Mayoly Moreno Rivera, profesional de Recurso Humano de Construcciones **ZBD SAS**, p. 2.

175. *La medida no es proporcional en sentido estricto.* El grado de satisfacción de la medida dirigida a que las pausas activas se realizaran con música de fondo no justifica la restricción del derecho a la libertad de conciencia, religiosa y de cultos de John Jairo Ramírez. Para la Sala no hay duda de que, mientras que el empleador cuenta con una amplia facultad que le permite hacer ajustes razonables a las circunstancias en las que se podrían realizar las pausas activas, para John Jairo resulta completamente inflexible participar en unas pausas activas acompañadas de música puesto que esto va en contravía de sus creencias religiosas y, por lo tanto, de sus derechos fundamentales a la libertad de pensamiento (art.18, C.P.) y a la libertad de cultos (art. 19, C.P.) que se vieron afectados de una manera muy intensa. En efecto, como quedó acreditado líneas atrás, para la confesión religiosa cristiana el baile va en contravía de las buenas costumbres y de los mandatos de su fe.

176. Así las cosas, la Sala considera que la actuación de la empresa Construcciones **ZBD SAS** constituyó una fragante vulneración de los citados derechos fundamentales del señor Ramírez; toda vez que, esta Corte ha sido clara en indicar que la libertad religiosa cobija las “omisiones que deba cumplir la persona, si asume y acata una orientación de manera consecuente”<sup>146</sup>; por lo que, no hay actor, público o privado, que pueda imponer válidamente una convicción mística o forzar a que un individuo renuncie a sus creencias<sup>147</sup>.

177. En esa misma línea, esta situación también implicó un desconocimiento del citado literal i) del artículo 6 de la Ley 133 de 1994 en el que se menciona el derecho de no ser discriminado en el trabajo por motivos religiosos y del numeral 5 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo que prescribió que, dentro de las obligaciones especiales del empleador, se encuentra la de "guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos".

---

<sup>146</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-310 de 2019.

<sup>147</sup> *Ibidem.*

178. Esto, sin perder de vista que esta situación conllevó a una vulneración del derecho fundamental al trabajo (art. 25, C.P.) del accionante puesto que, pese a que fue despedido con una presunta justa causa, ello no fue cierto como ha quedado expuesto hasta este punto. Luego, al ser separado de su empleo, el señor Ramírez se enfrentó al desempleo que, si bien se encuentra superado hoy pues afirmo estar vinculado a una empresa nueva desde el 29 de mayo de 2024, le implicó de todas maneras una desvinculación inmediata, inesperada e injustificada del trabajo que desempeñaba en la empresa Construcciones **ZBD SAS**.

179. Aunado a lo anterior, la Sala resalta que la realización de las pausas activas puede ser entendida como una obligación que recae tanto sobre el empleador, quien debe facilitar un espacio en la jornada laboral para su práctica, como sobre el trabajador que, debe estar presto a realizarlas, al ser una disposición que hace parte del Sistema General de Riesgos Laborales creada, con el fin de garantizar la protección de su salud.

180. Además, la negativa de John Jairo de participar en la sesión de pausas activas del 10 de abril de 2024 que estuvo acompañada de música secular no implicó una lesión de los derechos de otras personas, ni tampoco puso en riesgo bienes públicos como la seguridad o salubridad pública. De alguna manera, se trató de una acción que tuvo efectos únicos sobre su fuero interno que, ni si quiera afectaba directamente los intereses del empleador como sí sucedió en varios de los casos hasta ahora analizados por esta Corte.

181. En consecuencia, la Sala considera que en el presente caso se evidenció un sacrificio de valores y principios (no discriminación, libertad de conciencia, libertad de cultos, derecho al trabajo digno) que tienen un mayor peso que los eventuales principios que se pretenden satisfacer. Específicamente la intensa imposición del poder subordinante no resulta razonable, pues la tensión no se presenta frente a los deberes de protección y de seguridad en el trabajo, sino exclusivamente frente al uso del poder de dirección que fue desproporcionado. Este sacrificio era innecesario si se tenía en cuenta que, como se indicó previamente, mediante la adopción de un sencillo ajuste en la manera en la que el actor realizaba las pausas activas, se hubiesen podido garantizar sus derechos fundamentales.

182. Por último, también se resalta que la empresa Construcciones **ZBD SAS** no dio aplicación a la regla dispuesta en el literal b) del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 <sup>148</sup>. De conformidad con esta disposición el grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, facultan al empleador a terminar el vínculo o relación laboral por justa causa; sin embargo, esta disposición también prescribe que ello debe hacerse previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa. No obstante, la Sala ya explicó por qué no se trató de un grave incumplimiento, sino de una medida inadecuada frente a las manifestaciones serias que realizó y en todo caso no se tiene evidencia de que la empresa accionada haya acudido antes ante el Ministerio para proceder con el despido de John Jairo ante lo que ella consideró un incumplimiento de sus obligaciones respecto del Sistema General de Riesgos Laborales.

183. *Conclusión y remedios.* Con base en todo lo expuesto, la Sala concluye que la empresa Construcciones **ZBD SAS** vulneró a **JJRM** sus derechos fundamentales a la prohibición de discriminación, a la libertad de conciencia, a la libertad religiosa y de cultos y al trabajo, al incurrir en un despido que se presume discriminatorio por razones religiosas.

184. La consecuencia del despido discriminatorio, como se explicó en las reglas generales de esta decisión, conduce a la ineficacia de la terminación, por ser incompatible con la Constitución Política. En ese sentido, corresponde a la empresa Construcciones **ZBD SAS**:

- a) Reintegrar al señor **JJRM**, al cargo que ocupaba o a uno de igual o superior categoría. Esta orden solo será procedente si **JJRM** aún está interesado en esta opción pues informó que ya se encuentra trabajando en otra empresa. De modo que, el cumplimiento de esta orden está supeditada al interés de John Jairo de ser vinculado de nuevo a la empresa accionada.

---

<sup>148</sup> “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”.

- b) Dada la ineficacia del despido, el eventual reintegro opera sin desmedro de los derechos que fueron debidamente causados en materia de pago de salarios y cotizaciones a la seguridad social, así como la eventual indemnización por despido injusto que, en caso de no optar por el reintegro, tendría lugar en los términos del CST. En el caso que John Jairo acceda a ser vinculado de nuevo, la empresa Construcciones **ZBD SAS** deberá pagarle los salarios dejados de percibir desde su despido hasta la fecha de notificación de esta providencia.

Esta orden se justifica en que, como se concluyó previamente al analizar la subsidiariedad, la acción de tutela se convertiría en el *medio judicial definitivo* en la medida en que el debate de fondo está atado a derechos fundamentales como la libertad de conciencia y la libertad religiosa que no son analizados frecuentemente por los jueces laborales. Adicionalmente, es importante destacar que en una parte importante de las decisiones emitidas por esta Corte en las que ha analizado la tensión entre los derechos de conciencia y libertad de cultos del trabajador y las facultades del empleador, se ha ordenado el pago de los salarios dejados de percibir. Como ejemplos, se tienen las sentencias T- 327 de 2009<sup>149</sup> y T- 391 de 2021<sup>150</sup>.

Esta orden también encuentra sustento en el hecho que la Sala logró evidenciar que en presente caso **JJM** fue desvinculado de manera arbitraria y en razón a sus creencias religiosas<sup>151</sup>; lo que, se reitera, motivó que la acción de tutela fuera entendida como el mecanismo definitivo de protección en esta oportunidad.

---

<sup>149</sup> En esta decisión se ordenó “compensar las liquidaciones o indemnizaciones que haya recibido el accionante con los salarios dejados de percibir”. Corte Constitucional, Sentencia T- 327 de 2009.

<sup>150</sup> La fórmula adoptada en esta providencia fue la siguiente: “reconocer el pago de salarios, así como los correspondientes aportes a seguridad social, dejados de percibir desde la terminación del contrato de trabajo y hasta la fecha de notificación de la presente providencia”

<sup>151</sup> Al respecto, es importante tener en cuenta que, por ejemplo, en la Sentencia T- 673 de 2016, la Corte no reconoció la orden de reintegro sin solución de continuidad porque en este caso el reproche constitucional no fue tan elevado dado que “la compañía no había modificado ninguna condición laboral con posterioridad al perfeccionamiento del contrato”.

- c) Contactar a **JJRM** con el fin de ofrecerle disculpas por haber desconocido su derecho a la libertad de cultos.

185. Esto último por cuanto la Sala considera que la vulneración, especialmente, del derecho a la no discriminación por motivos religiosos del señor John Jairo fue desproporcionada y muy intensa. En efecto: (i) en tan solo tres días se le desvinculó de su trabajo con fundamento, exclusivamente, en el ejercicio de su derecho a la libertad de cultos; (ii) a diferencia de los casos hasta ahora estudiados, la empresa accionada no realizó algún ajuste razonable que le permitiera hacer las pausas activas y a la vez, ejercer su derecho a la libertad religiosa; (iii) la empresa le aplicó la más grave de las medidas, como lo es el despido sin justificar si la no participación en una sesión de pausas activas tenía tal gravedad como para motivar la terminación del vínculo laboral y (iv) se entrometió en la esfera íntima de John Jairo al coaccionarlo, de alguna manera, a realizar las pausas activas de la forma en la que la empresa consideraba correcto sin que, además, esta obligación tuviera alguna relación con los intereses directos de la empresa.

186. Por último, como medida de reparación la empresa Construcciones **ZBD S.A.S** deberá adecuar el reglamento interno de trabajo con participación de sus empleados<sup>152</sup> y, establecer medidas que impidan los tratos discriminatorios, entre otros por razones religiosas y de conciencia.

187. *Observación final.* La Sala advierte los vacíos regulatorios frente a la reglamentación del parágrafo del artículo 5 de la Ley 1355 de 2009. El Ministerio de Salud y Protección Social afirmó<sup>153</sup> que como consecuencia de la reorganización se escindieron los objetivos que tenía aquella cartera ministerial inicial; por lo que, la obligación de reglamentar el citado parágrafo del artículo 5 de la Ley 1355 de 2009 recae sobre el Ministerio del Trabajo en tanto este tiene a su cargo el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, tal como dispone el artículo 2.2.4.1.3 del Decreto 1072 de 2015.

---

<sup>152</sup> De acuerdo con lo señalado en la Sentencia C-934 de 2004.

<sup>153</sup> Expediente digital T-10.268.615. Documento "012 Rta. Ministerio de Salud y Protección Social.pdf", p. 4.

188. El Ministerio del Trabajo, sin embargo, sostuvo que la obligación de reglamentar mecanismos para que las empresas promovieran espacios durante la jornada laboral para la realización de pausas activas (art. 5, Ley 1355 de 2009), no es un asunto de su competencia, sino que corresponde al Ministerio de Salud y Protección Social<sup>154</sup>.

189. La Sala de Revisión encuentra que el Ministerio de Trabajo carece de una ruta clara para abordar las afectaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores, no dispone de información cualitativa frente a tales vulneraciones y que es necesaria para evaluar la política pública que está llamada a desarrollar y tampoco cuenta con mecanismos para establecer los parámetros que las empresas deben cumplir para el desarrollo de actividades como las de pausas activas. Por eso le corresponde, además de ajustar las bases de información, elaborar, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, la reglamentación del parágrafo del artículo 5 de la Ley 1355 de 2009.

## **RESUELVE**

**Primero. REVOCAR** la Sentencia dictada el 29 de abril de 2024 por el Juez Quince Civil Municipal de Bucaramanga, que declaró la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por **JJRM** contra la empresa Construcciones **ZBD SAS**. En su lugar, **TUTELAR** los derechos fundamentales a la prohibición de discriminación, a la libertad de conciencia, a la libertad religiosa y de cultos y al trabajo del accionante.

**Segundo. ORDENAR** a la empresa Construcciones **ZBD SAS** que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas contadas desde la notificación de esta providencia (i) reintegre a **JJRM** al cargo que ostentaba para el momento de la terminación del contrato o, de no poder hacerlo, a un cargo de iguales o mejores características al que desempeñaba, solamente en el evento en el que **JJRM** esté interesado en ello y (ii) si lo anterior sucede, pagarle los salarios, así como los correspondientes aportes a seguridad social, dejados de percibir

---

<sup>154</sup> Expediente digital T-10.268.615. Documento “1026815 John Jairo Ramírez Maluendas”.

desde la terminación del contrato de trabajo y hasta la fecha de notificación de la presente providencia y (iii) abstenerse de incurrir en prácticas discriminatorias por razones religiosas y de conciencia, de conformidad con lo señalado en la presente decisión.

Con el fin de dar cumplimiento a esta orden, la empresa Construcciones **ZBD SAS** deberá establecer si **JJRM** opta por el reintegro a la empresa. En cualquier caso, surgen las obligaciones derivadas de la ineficacia del despido, de acuerdo con lo previsto en la presente decisión.

**Tercero. ORDENAR a** la empresa Construcciones **ZBD SAS** adecuar el reglamento interno de trabajo, con participación de sus empleados y establecer medidas que impidan los tratos discriminatorios, entre otros por razones religiosas y de conciencia.

**Cuarto. ORDENAR a** la empresa Construcciones **ZBD SAS** a que contacte a **JJRM** con el fin de ofrecerle disculpas por haberle desconocido su derecho fundamental a la libertad de cultos.

**Quinto. ORDENAR al** Ministerio del Trabajo, adecuar sus sistemas de información y seguimiento, de conformidad con lo explicado en la presente decisión, así mismo que junto con el Ministerio de Salud y Protección Social e reglamenten el parágrafo del artículo 5 de la Ley 1355 de 2009. En esta reglamentación deberán garantizar que, de ninguna manera, la realización de las pausas activas pueda suponer una lesión a la libertad de conciencia, ni a la libertad religiosa, so pena de que el Ministerio del Trabajo adelante las investigaciones e imponga las sanciones que le corresponda por estos hechos.

Para dar cumplimiento a esta orden, ambos ministerios deberán incluir este asunto dentro de sus agendas regulatorias del año 2025, a fin de que el decreto reglamentario sea expedido en el año 2025.

**Sexto. LIBRAR** por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR

Magistrado

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General