TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-045/25

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Vulneración por despido

(...) es claro que la demandante estaba en embarazo al momento de la desvinculación laboral y que notificó a su empleador sobre su situación antes de que se produjera la terminación de la relación laboral.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Ausencia de protección integral generó una renuncia inducida, obligatoria y no voluntaria

(...) en la carta de renuncia que presentó, la accionante dejó claro que renunciaba como consecuencia de las complejidades que había enfrentado en su entorno laboral para asistir a los controles médicos requeridos... el banco no adelantó las actuaciones administrativas necesarias para determinar si los hechos que denunció la (accionante) eran ciertos y, en caso de serlo, cómo podría protegerla integralmente. Por lo anterior, esta Sala considera que el acto de renuncia no puede considerarse como espontáneo, libre y producto exclusivamente de la voluntad de la señora Sofía. En consecuencia, el acto es ineficaz y debe entenderse como una renuncia inducida, obligatoria y no voluntaria.

ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O GESTANTE-Procedencia excepcional

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA-Protección constitucional especial

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA-Reglas para la protección

DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS-Derecho a la autonomía reproductiva

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Nulidad de la renuncia voluntaria al trabajo, cuando existe vicio del consentimiento

(...) es constitucionalmente aceptable que un trabajador beneficiario de la estabilidad laboral reforzada termine su contrato de trabajo a través de una renuncia a su empleo. Sin embargo, este acto debe ser siempre espontáneo, libre de coacción y producto de la voluntad del trabajador. De lo contrario, debe declararse nulo el acto de renuncia. La jurisprudencia indica que cuando las renuncias no cumplen con las características mencionadas, se está ante una renuncia obligada, inducida e involuntaria. En esa situación puede afirmarse que la causa de finalización del contrato de trabajo ocurrió por un vicio en el consentimiento y, en consecuencia, debe anularse el acto de renuncia. En estos casos, según la jurisprudencia mencionada, se activa la presunción de despido discriminatorio aplicable a las desvinculaciones laborales de una persona con un fuero de estabilidad laboral reforzada que se produce sin que haya una autorización del Ministerio del Trabajo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Presunción del despido por motivo del estado de embarazo

ACOSO LABORAL-Alcance de la protección

(...) el acoso laboral se define como cualquier conducta destinada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia. Por lo tanto, el acoso laboral puede tener efectos psicológicos, físicos y sociales en la víctima, lo que constituye una vulneración de sus derechos fundamentales. La Ley 1010 de 2006 precisa que estas conductas deben ser persistentes y demostrables e incluyen diversas modalidades de acoso; establece medidas preventivas y correctivas, e incluye la obligación de las empresas de implementar mecanismos internos para prevenir y abordar el acoso; así como la posibilidad de que las víctimas acudan a autoridades competentes para denunciar estas situaciones. Además, las investigaciones administrativas sobre casos de acoso laboral deben garantizar el debido proceso y ser realizadas de manera diligente y sin dilaciones injustificadas. Asimismo, la Ley 1010 de 2006 se aplica a todas las relaciones laborales y prevé que las

personas que denuncian una situación de acoso laboral están protegidas por una presunción legal según la cual, si son despidas dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la presentación de la queja, se presume que la terminación del contrato ocurrió por dicha causa.

CAPTURA DE PANTALLA-Tiene valor probatorio y debe presumirse auténtica

---

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sentencia T-045 de 2025

Referencia: expediente T-10.423.799 AC.

Asunto: acciones de tutela interpuestas por *Ana* en contra de *Sebastián* (T-10.423.799) y *Sofía* en contra de Banco Contactar y Corporación de Crédito Contactar (T-10.449.551).

Tema: estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad.

Magistrada ponente:

Natalia Ángel Cabo.

Bogotá, D. C., seis (6) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera, el magistrado Juan Carlos Cortés González y la magistrada Natalia Ángel Cabo, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias, profiere la siguiente:

SENTENCIA.

Esta decisión se dicta dentro del proceso de revisión de: (i) los fallos de tutela proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá y, en segunda instancia, por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en el trámite de la acción de tutela interpuesta por *Ana* en contra de *Sebastián* en calidad de persona natural y como propietario del Hotel Real Palace y (ii) las sentencias de tutela proferidas, en primera instancia, por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Yopal y, en segunda instancia, por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Yopal, en el marco de la acción de tutela promovida por *Sofía* en contra del Banco Contactar y la Corporación de Crédito Contactar.

Los expedientes de la referencia fueron seleccionados para revisión, mediante auto del 30 de agosto de 2024, por la Sala de Selección de Tutelas Número Ocho conformada por los magistrados José Fernando Reyes Cuartas y Juan Carlos Cortés González[1], y asignado por reparto a la magistrada Natalia Ángel Cabo para la sustanciación y elaboración de la ponencia[2].

Aclaración previa

[1] La selección se hizo con base en el criterio objetivo de posible violación o desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional y el criterio subjetivo de urgencia de proteger un derecho fundamental.

[2] El 13 de septiembre de 2024, la Secretaría remitió el expediente de la referencia al despacho de la magistrada ponente para el trámite correspondiente.

En la Circular Interna No. 10 de 2022, la presidencia de la Corte Constitucional resolvió que, en los eventos en que se hiciera referencia a la historia clínica u otra información relativa a la salud física o psíquica de una persona, se deberían omitir los nombres reales de las personas. En consecuencia, como en este caso están involucrados datos relacionados con la historia clínica y el estado de salud de las accionantes, la Sala Primera de Revisión expedirá dos versiones de la presente providencia: en una, incluirá los nombres reales y, en otra, los omitirá para proteger los derechos de las accionantes. En el caso del expediente T-10.423.799 se hará referencia a la accionante como "*Ana*" y al accionado como "*Sebastián*". En el expediente T-10.449.551 se hará referencia a la accionante como "*Sofia*".

Síntesis de la decisión

La Corte estudió dos acciones de tutela interpuestas por dos mujeres en estado de embarazo cuya relación laboral terminó sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo. En uno de los casos, el empleador aceptó la carta de renuncia en la que la trabajadora afirmó que renunciaba porque su jefe inmediato la acosaba laboralmente y no le daba los permisos para asistir a sus citas médicas de control del embarazo.

Luego de concluir que las dos acciones de tutela cumplieron con los requisitos de procedibilidad, la Corte se refirió: (i) a la estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección para las personas durante el embarazo y su relación con el derecho a la autonomía reproductiva; (ii) al alcance y desarrollo en la jurisprudencia sobre la configuración de la nulidad de la renuncia obligada, inducida y no voluntaria en un trabajador con fuero de estabilidad laboral reforzada; (iii) a la protección legal ante las situaciones de acoso laboral y (iv) al valor probatorio de las capturas de pantalla en casos de estabilidad laboral reforzada por fueros de maternidad.

Con base en esas consideraciones generales, la sentencia analizó los casos concretos. La Corte concluyó que los empleadores vulneraron los derechos a la estabilidad laboral reforzada de las accionantes. En consecuencia, la

sentencia ordenó a los demandados: (i) reintegrar a las peticionarias y reubicarlas en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo que ellas desempeñaron hasta su desvinculación; (ii) pagar los salarios y las prestaciones sociales que legalmente correspondan, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato laboral y hasta que se haga efectivo el reintegro y, finalmente; (iii) reconocer y pagar la indemnización prevista en el inciso 3º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por último, en relación con el expediente T-10.449.551, la Sala determinó que no era posible determinar con exactitud si la demandante había sido víctima de acoso laboral. Por lo tanto, la Sala decidió delegar en una autoridad competente la investigación correspondiente.

I. ANTECEDENTES

1. En el 2024, *Ana* y *Sofía* presentaron, de forma independiente, acciones de tutela en contra de sus exempleadores. En el caso de *Ana* la tutela se presentó en contra de *Sebastián* en calidad de persona natural y como propietario del establecimiento de comercio Hotel Real Palace con el fin de obtener la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la seguridad social, a la vida digna, a la salud y al debido proceso. *Sofía*, por su parte, interpuso la acción de tutela en contra del Banco Contactar y la Corporación de Crédito Contactar con el propósito de obtener el amparo de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la seguridad social, a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital y al debido proceso, al igual que a los "derechos del *nasciturus*"[3]. En ambos casos, las demandantes alegaron que fueron desvinculadas laboralmente mientras estaban en estado de embarazo, que sus respectivos empleadores no acudieron al Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización correspondiente y, además, que fueron víctimas de acoso laboral. Aunque los casos tienen algunos elementos en común, para mayor claridad, se expondrán los antecedentes relevantes de cada uno de ellos de forma separada.

[3] Expediente digital T-10.449.551, documento "01DEMANDA 6 2.pdf", p. 1.

1. Expediente T-10.423.799: *Ana* en contra de *Sebastián*

2. A continuación, se describen los aspectos centrales de la solicitud de amparo y las actuaciones surtidas dentro del trámite constitucional[4].

1.1. Hechos y pretensiones

3. El 14 de febrero de 2024, *Ana* empezó a trabajar como cajera en el Hotel Real Palace que es propiedad de *Sebastián*[5].

4. El 15 de abril de 2024, la demandante le comunicó a la persona responsable de recursos humanos del hotel que estaba en embarazo y le envió una ecografía para probarlo. La accionante señaló que, desde ese momento, la supervisora del hotel empezó a incurrir en conductas de acoso laboral en su contra[6].

5. El 15 de mayo de 2024, la demandante fue llamada a descargos porque, según su empleador, se ausentó de su puesto de trabajo. Sin embargo, la accionante indicó que se encontraba organizando una de las habitaciones y que esa era también parte de sus funciones[7].

6. El 22 de mayo de 2024, el empleador le entregó a la accionante una carta en la que le notificó la terminación del contrato de trabajo con justa causa. La demandante señaló que, debido a la terminación de su contrato de trabajo y a la consecuente falta de pago de aportes a la seguridad social, está en una situación de vulnerabilidad social y económica, la cual ha empeorado porque su embarazo es de alto riesgo[8].

---

[4] Expediente digital T-10.423.799, documento "01Tutela.pdf", p. 5-10.

[5] *Ibidem*, p. 5.

[6] *Ibidem*, p. 5.

[7] *Ibidem*, p. 5.

[8] *Ibidem*. p. 5.

7. Por lo anterior, el 23 de mayo de 2024, la accionante interpuso la acción de tutela en la cual solicitó ser reintegrada en la empresa demandada y el reconocimiento de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[9].

1.2. Respuesta del Ministerio del Trabajo, el Centro Policlínico del Olaya y la EPS Salud Total

8. La acción de tutela fue repartida al Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá. Esa autoridad judicial admitió la tutela el 24 de mayo de 2024 y vinculó al Ministerio del Trabajo, al Centro Policlínico del Olaya y la EPS Salud Total[10].

9. El Ministerio del Trabajo solicitó su desvinculación del proceso de tutela. Esa entidad sostuvo que no tenía la legitimación en la causa por pasiva, pues no vulneró ni amenazó los derechos de la demandante[11].

10. El Centro Policlínico del Olaya señaló que la accionante acudió a esa entidad el 15 de mayo de 2024. En esa oportunidad, el médico ginecólogo obstetra concluyó que la demandante tenía 12,3 semanas de gestación y que existía "alto riesgo obstétrico"[12]. Así mismo, la entidad solicitó su desvinculación del proceso de tutela porque no tuvo ninguna relación con los hechos que la demandante mencionó como violatorios de sus derechos fundamentales[13].

11. La EPS Salud Total, en respuesta del 30 de mayo de 2024, manifestó que la demandante se encontraba activa en la calidad de cotizante del régimen contributivo y que el aportante era su empleador, el señor *Sebastián*. La EPS solicitó su desvinculación del proceso de tutela porque, según indicó, no

---

[9] *Ibidem*, p. 7.

[10] Expediente digital T-10.423.799, documento "05AutoAdmisorio.pdf", p. 1-2.

[11] Expediente digital T-10.423.799, documento "08ContestacionMinTrabajo.pdf", p. 6-14.

[12] *Ibidem*, p. 4.

[13] Expediente digital T-10.423.799, documento "10ContestacionPoliclinico.pdf", p. 4-7.

vulneró los derechos fundamentales que la accionante invocó en la tutela que interpuso[14].

12. El señor *Sebastián*, por su parte, no se pronunció sobre la acción de tutela interpuesta en su contra.

1.3. Decisiones objeto de revisión

1.3.1. Primera instancia[15]

13. Mediante la sentencia del 5 de junio de 2024, el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá declaró improcedente la acción de tutela. Esa autoridad judicial consideró que, aunque el demandado no respondió la acción de tutela, no podía aplicar los efectos de la presunción de veracidad porque la accionante no acreditó haber puesto en conocimiento de su empleador que estaba embarazada. Así, el juzgado consideró que la acción de tutela no cumplía con el requisito de subsidiariedad y, en consecuencia, la demandante debía acudir a la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de la seguridad social, para resolver su situación.

1.3.2. Impugnación

14. El 13 de junio de 2024, la accionante impugnó la decisión de primera instancia. La demandante sostuvo que la juez de primera instancia no tuvo en cuenta "el documento del chat allegado como prueba de [su] estado de embarazo a la señora Mónica Rojas de la oficina de talento humano de la empresa"[16].

1.3.3. Segunda instancia[17]

---

[14] Expediente digital T-10.423.799, documento "11ContestacionSaludTotal.pdf". p. 2-7.

[15] Expediente digital T-10.423.799, documento "13Fallo.pdf", p. 1-11.

[16] Expediente digital T-10.423.799, documento "16Impugnacion.pdf", p. 2.

[17] Expediente digital T-10.423.799, documento "06SentenciaSegundaInstancia.pdf", p. 1-15.

15. El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá, el 3 de julio de 2024, confirmó la decisión de primera instancia. La juez indicó que el juzgado de primera instancia tomó una decisión razonable porque, en los documentos aportados con el escrito de tutela, la demandante no demostró haber informado a su empleador sobre su estado de gestación. El juzgado precisó que, aunque la peticionaria señaló que aportaba una "[c]opia de los mensajes de WhatsApp, en donde consta que había puesto en conocimiento del estado de embarazo a [su] empleador"[18], no anexó ese documento a su demanda. Además, en el auto admisorio, el juez de primera instancia requirió a la demandante para que allegara esas pruebas, pero ella omitió hacerlo.

16. La prueba mencionada fue aportada en segunda instancia a través del escrito de impugnación. El juzgado de segunda instancia la estudió y estimó que el mensaje que remitió la demandante:

> "proviene de 'MÓNICA RECURSOS' donde le solicita a *Ana* le envíe la documentación que prueba el estado de embarazo y le remite el pantallazo de una ecografía, la cual es ilegible y no es posible determinarse su contenido, es decir, si pertenece a la aquí accionante, la fecha de la misma y sus resultados. Pues bien, desconoce el Juzgado quién es MÓNICA RECURSOS, si es una representante del empleador o si desempeña algún cargo para el demandado, pues debe tenerse en cuenta que el empleador es una persona natural, por tanto la parte actora, debió, al menos afirmar que éste contaba con una organización empresarial o que tenía representantes frente a sus trabajadores, aspectos sobre los cuales nada se dijo en la demanda de tutela, por lo que para el Juzgado, como bien lo advirtió el A-quo, no está probado que la trabajadora le hubiese enterado al empleador de su estado de embarazo"[19].

17. Como el accionado no respondió la tutela, el juez de segunda instancia aplicó la presunción de veracidad prevista en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991. La autoridad judicial resaltó que la accionante sostuvo que había puesto en conocimiento de su empleador que estaba embarazada y que le

---

[18] *Ibidem*, p. 11.

[19] *Ibidem*, p. 12.

había enviado una ecografía a la oficina de Talento Humano. No obstante, la juez señaló que el empleador de la demandante es una persona natural y no se demostró ni se mencionó durante el proceso de tutela que el demandado tuviera una organización empresarial o que en ella hubiera personas que lo representaran en los términos del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, aunque presumió como cierto lo afirmado por la peticionaria, la jueza consideró que no se acreditó que el señor *Sebastián* hubiera conocido el estado de embarazo de su trabajadora.

18. Por lo anterior, el juzgado de segunda instancia también consideró que la acción de tutela no cumplía con el requisito de subsidiariedad, pues la demandante debía acudir a la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de la seguridad social, para obtener la protección de los derechos fundamentales invocados. En consecuencia, confirmó la decisión de primera instancia.

2. Expediente T-10.449.551: *Sofía* en contra del Banco Contactar y la Corporación de Crédito Contactar

2.1. Hechos y pretensiones

19. El 3 de enero de 2024, la señora *Sofía* suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la Corporación de Crédito Contactar para desempeñar labores en el Banco Contactar[20].

20. La demandante señaló que se pactó como remuneración un salario mínimo mensual legal vigente por los primeros dos meses que obedecían al periodo de prueba. Después de ese periodo, el salario se ajustaría al nivel del cargo para los trabajadores de la empresa que, para el 2024, corresponde a $2.686.666 pesos, más el porcentaje de asignación por concepto de comisiones por metas cumplidas[21].

21. La demandante señaló que Cristian Forero fue designado como su jefe directo. Él, según los procedimientos internos de la empresa, debía firmar el

[20] Expediente digital T-10.449.551, "01DEMANDA 6 2.pdf", p. 2.

[21] *Ibidem*, p. 2.

formato de evaluación y emitir la autorización para que la empresa realizará los ajustes salariales correspondientes en caso de que ella superara el periodo de prueba. La accionante sostuvo que las directivas de la entidad tuvieron que requerir en más de dos oportunidades al señor Forero para que efectuara el proceso mencionado porque, aquel, aparentemente se rehusaba a hacerlo[22].

22. La accionante manifestó que el señor Forero firmó el formato mencionado, pero le asignó una mala calificación y sostuvo que "ella no servía para el cargo". Lo anterior, en razón a que, en el mes de febrero de 2024, le informó que estaba embarazada. Según la demandante, desde el momento en el que ella le notificó al señor Forero su estado de embarazo, empezó a percibir persecución y acoso laboral por parte de él. Ella manifestó que el trato del señor Forero cambió repentinamente, pues él ejerció una presión excesiva sobre ella en el entorno laboral y en el desarrollo de sus funciones laborales, le negó permisos para acudir a citas médicas y controles por su estado de embarazo que le generaron estrés y ansiedad constante[23].

23. Para ejemplificar esa situación, la accionante hizo referencia a la solicitud de permiso que radicó para asistir a tres citas médicas en la ciudad de Yopal durante los días 26 de febrero de 2024 a las 10:20 am (cita control de retenedores) y 2:25 pm (cita de ecografía obstetricia vaginal) y 27 de febrero de 2024 a las 11:00 am (cita de medicina interna). La demandante sostuvo que, a pesar de que la empresa aprobó el permiso, el señor Forero no le otorgó el tiempo suficiente para llegar a tiempo a las citas, las cuales fueron canceladas porque llegó tarde[24].

24. La demandante sostuvo que, a raíz de ese incidente, sintió el malestar que ocasionaba el hecho de pedir permisos, pues su jefe inmediato se molestaba y se indisponía cada vez que ella solicitaba autorización para asistir a sus controles médicos. Lo anterior a pesar de que ella le manifestó al señor Forero que debía estar en control y seguimiento médico especial, pues su embarazo

---

[22] *Ibidem*, p. 3.

[23] *Ibidem*, p. 3.

[24] *Ibidem*, p. 3.

era de alto riesgo y temía que este se interrumpiera involuntariamente[25]. La accionante también resaltó que esa situación generó un trato tenso y discriminatorio por parte del señor Forero, quien se "tornaba impaciente y reflejaba el desprecio, poca tolerancia"[26] y constantemente le insinuaba que renunciara[27].

25. Así mismo, la accionante manifestó que las condiciones en las que desarrollaba sus labores no eran normales, pues tenía que desplazarse continuamente desde la ciudad de Villanueva hasta Yopal, de forma que no tenía tiempo para asistir a sus citas médicas. La demandante señaló también que "las indirectas y [la] sobre carga laboral eran excesivas"[28] y tenían como propósito que ella renunciara a su trabajo[29].

26. Con base en lo anterior, la peticionaria aseguró que, a pesar de que aprobó el periodo de prueba y de que la empresa mejoró sus condiciones laborales en términos salariales desde el 1 de marzo de 2024, se vio en la necesidad de presentar su carta de renuncia el 4 de marzo de 2024 por las situaciones que se estaban presentando con su jefe inmediato[30].

27. Por otro lado, la accionante señaló que la empresa accionada la requirió para que cambiara la motivación y el contenido de su carta de renuncia. Ella señaló que, luego de renunciar, continuó recibiendo mensajes de datos y llamadas telefónicas de empleados de la empresa accionada. Por lo tanto, la demandante afirmó que, el 19 de marzo de 2024, les reiteró a los directivos del Banco Contactar que ella había renunciado coaccionada por la desesperanza y la angustia que estaba sintiendo y que esa decisión había sido apresurada. Así mismo, les indicó que de ninguna manera accedería a firmar los documentos que le enviaron a través de correo electrónico, pues desconocía si podía estar

---

[25] La demandante señaló que su embarazo era de alto riesgo "en razón a la pérdida que sufr[ió] de un bebé hace quince (15) años". *Ibidem*, p. 3.

[26] *Ibidem*, p. 3.

[27] *Ibidem*, p. 3-4.

[28] *Ibidem*, p. 3.

[29] *Ibidem*, p. 4.

[30] *Ibidem*, p. 4.

en ellos implícita la aceptación a condiciones con las que no estaba de acuerdo[31].

28. La accionante señaló que, a pesar de que a través de su carta de renuncia puso en conocimiento de la entidad accionada el acoso laboral y la discriminación que sufrió por su estado de embarazo, esa empresa no adelantó un debido proceso ante el comité de convivencia y se limitó a tratar de convencerla para que firmara unos documentos que desconocían los motivos que fundamentaron su renuncia[32].

29. La demandante señaló que se encuentra en una situación de vulnerabilidad, pues no tiene trabajo y enfrenta barreras para acceder a uno debido a su estado de embarazo, por lo que no tiene los recursos económicos suficientes para subsistir y sufragar sus gastos médicos. Esto, sumado al hecho de que es una mujer soltera y tendrá que asumir sola las responsabilidades relacionadas con la crianza de su hijo[33].

30. Por lo anterior, el 8 de abril de 2024, la señora *Sofía* interpuso acción de tutela en contra de del Banco Contactar y la Corporación de Crédito Contactar, en la cual solicitó ser reintegrada a la empresa demanda, preferiblemente en la ciudad de Yopal en la que tiene su domicilio, y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación[34].

2.2. Respuesta del Banco Contactar y la Corporación de Crédito Contactar

31. El Banco Contactar sostuvo que, a partir del 1 de marzo de 2024, hubo una sustitución de empleadores entre esa entidad y la Corporación de Crédito Contactar. Así, la accionante prestó sus servicios para la Corporación de

---

[31] *Ibidem*, p. 5.

[32] *Ibidem*, p. 5.

[33] *Ibidem*, p. 5.

[34] *Ibidem*, p. 1-2.

Crédito Contactar hasta el 29 de febrero de 2024 y, desde el 1 de marzo de 2024, trabajó para el Banco Contactar[35].

32. Esa entidad también señaló que la peticionaria no reportó ante el comité de convivencia laboral ni ante los representantes del empleador las presuntas conductas de acoso laboral que describió en su tutela. En ese sentido, el banco accionado manifestó que no tuvo conocimiento de esa supuesta situación durante la relación laboral con la señora *Sofía*. Así mismo, la empresa adujo que, como la accionante renunció, no puede reclamar la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

33. El banco también argumentó que no tiene legitimación en la causa por pasiva porque la entidad no incurrió en la vulneración de los derechos que invocó la demandante. Así mismo, sostuvo que la tutela es improcedente porque no existió ninguna vulneración de los derechos de la demandante y tampoco se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable.

34. Por su parte, la Corporación de Crédito Contactar reiteró que operó una sustitución de empleadores entre las dos entidades demandadas. Dicha empresa también indicó que, el 2 de febrero de 2024, la demandante le informó que se encontraba en estado de embarazo y, por lo tanto, decidieron no terminar la relación laboral. Esto, a pesar de que la accionante no obtuvo el desempeño esperado en su periodo de prueba laboral. Así mismo, la entidad sostuvo que los permisos requeridos por la peticionaria fueron concedidos[36].

35. Finalmente, la corporación demandada señaló que no tiene legitimación en la causa por pasiva porque no vulneró los derechos de la demandante y que en este caso no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable, de forma tal que la acción de tutela es improcedente.

2.3. Decisiones objeto de revisión

[35] Expediente digital T-10.449.551, documento "17Respuesta Tutela 1.pdf", p. 1-8.

[36] Expediente digital T-10.449.551, documento "16CONTESTACION *SOFÍA* vs CORPORACION DE CREDITO CONTACTAR 1.pdf", p. 1-6.

2.3.1. Primera instancia[37]

36. Mediante la sentencia del 22 de abril de 2024, el Juzgado Segundo Penal Municipal de Yopal amparó los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de la accionante. A juicio de esa autoridad judicial, el Banco Contactar desconoció el fuero de protección especial de la mujer en estado de embarazo en vigencia de un contrato de trabajo. El juzgado indicó que era cierto que la accionante renunció, pero en esa carta expuso "complicaciones de salud, falta de permisos para citas médicas fuera de su municipio, dificultades de transporte, estrés y ansiedad, especialmente relacionadas con su embarazo"[38]. El juzgado reprochó la decisión del banco porque aceptó la renuncia, pero no consideró las razones expuestas y no inició investigaciones al respecto.

37. En consecuencia, el juzgado ordenó el reintegro de la demandante. Así mismo, sostuvo que la entidad empleadora debía considerar las circunstancias médicas y personales de la trabajadora, quien tenía un embarazo de alto riesgo. Por lo tanto, la autoridad judicial manifestó que la entidad accionada debía reexaminar el lugar de trabajo de la demandante y considerar la posibilidad de reubicarla en Yopal, ciudad en la que está domiciliada y tiene acceso a una mejor atención médica. Finalmente, el juez de primera instancia negó las demás pretensiones de la demanda. En su criterio, la demandante debe a acudir a la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de la seguridad social, para obtener el pago de los salarios dejados de percibir.

2.3.2. Impugnación[39]

38. El Banco Contactar impugnó la decisión de primera instancia. A su juicio, el juez desconoció que la demandante renunció, de forma que no fue despedida. También omitió que no era el competente para determinar la existencia de una renuncia obligada e involuntaria, pues eso corresponde a la

---

[37] Expediente digital T-10.449.551, documento "24SENTENCIA TUTELA YOPAL RAD 2024-0004 ESTABILIDAD REFORZADA C *SOFÍA* VS BANCO CONCATAR 2.pdf", p. 1-12.

[38] *Ibidem*, p. 11.

[39] Expediente digital T-10.449.551, documento "27IMPUGNACION TUTELA 2024 - 0004 S SOFIA", p. 1-16.

jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de la seguridad social. Así mismo, el banco reiteró que la acción de tutela interpuesta no cumple con los requisitos de procedibilidad.

2.3.3. Segunda instancia[40]

39. El Juzgado Segundo Penal del Circuito de Yopal, en sentencia del 17 de junio de 2024, revocó la decisión adoptada en primera instancia y, en su lugar, declaró improcedente la acción de tutela. En su criterio, la demandante debe acudir a la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de la seguridad social, para solicitar que se declare que la renuncia fue obligada, inducida y no voluntaria como consecuencia del presunto acoso laboral del que fue víctima.

3. Actuaciones en sede de revisión

40. Mediante auto del 12 de octubre de 2024, la magistrada ponente decretó pruebas con el fin de indagar por la situación socioeconómica de las peticionarias, el estado de salud actual de las accionantes, la existencia de procesos judiciales en curso y las actuaciones adelantadas en relación con las situaciones de acoso laboral que mencionaron en sus escritos de tutela. Al accionado *Sebastián*, en calidad de persona natural y como propietario del Hotel Real Palace, le fue solicitada información sobre las actuaciones que adelantó en relación con la desvinculación laboral de la señora *Ana*, al igual que sobre las situaciones de acoso que mencionó la demandante y las actuaciones que adelantó en relación con esos hechos. Finalmente, al Banco Contactar y a la Corporación de Crédito Contactar se les solicitó información en torno a las actuaciones que adelantaron al interior de la entidad una vez tuvieron conocimiento de las situaciones de acoso laboral que denunció la demandante en su carta de renuncia y en el escrito de tutela.

41. Para mayor claridad, la Sala presentará a continuación las pruebas recaudadas en sede de revisión en cada uno de los casos.

3.1. Expediente T-10.423.799: *Ana* en contra de *Sebastián*

[40] Expediente digital T-10.449.551, documento “42Fallo2Inst.pdf”, p. 1-15.

42. La señora *Ana* respondió que su núcleo familiar está conformado por su esposo, su hijo de 12 años y su hija de 14 años. La accionante manifestó que los ingresos del hogar corresponden a los que su esposo obtiene como trabajador independiente en el área de la construcción. Ella no puede trabajar, según indicó, porque su estado de embarazo le genera mayores barreras para obtener un empleo. Así mismo, relató que los ingresos económicos de su esposo, que no superan un salario mínimo, en algunas ocasiones no son suficientes para satisfacer todas las necesidades básicas del hogar que conforman[41].

43. La peticionaria también reiteró que tiene un embarazo de alto riesgo porque en los dos partos que tuvo previamente fue diagnosticada con preeclampsia y ahora además le fue diagnosticado hipotiroidismo. Así mismo, respondió que está afiliada al sistema de salud en una EPS del régimen subsidiado. Sostuvo también que nunca puso en conocimiento del área de recursos humanos la situación de acoso laboral a la que fue sometida por parte de su supervisora por temor a perder su empleo[42].

44. El señor *Sebastián* no respondió al auto de pruebas.

3.2. Expediente T-10.449.551: *Sofía* en contra del Banco Contactar y la Corporación de Crédito Contactar

45. La señora *Sofía* respondió que actualmente no tiene ingresos económicos, está a cargo de su hijo recién nacido[43] y satisface sus necesidades básicas y las de su hijo con los recursos que por caridad recibe de sus familiares. En cuanto a su salud, la accionante manifestó que está diagnosticada con cardiopatía congénita, válvula aórtica bicúspide, estenosis y soplo cardíaco, por lo que requiere atención continua de especialistas en cardiología y medicina interna, además de exámenes especializados constantes.

---

[41] Expediente digital T-10.423.799, documento "Ana tutela.pdf", p. 4.

[42] *Ibidem*, p. 4.

[43] La demandante indicó que el padre de su hijo no ha asumido sus responsabilidades parentales.

46. La tutelante indicó que durante su embarazo de alto riesgo experimentó complicaciones como diabetes gestacional, síntomas de preeclampsia, disneas, mareos, taquicardias, falta de respiración y desmayos. Así mismo, ella aseguró que fue incapacitada del 21 al 31 de agosto, es decir antes del parto, y trasladada a la clínica Colsubsidio en Bogotá debido a una situación de alto riesgo anestésico que tuvo. Su hijo nació el 4 de septiembre y ambos estuvieron en cuidados intensivos por dificultades respiratorias. Así mismo, sobre su estado de afiliación al sistema de salud, la accionante precisó que está en proceso de inscribirse al régimen subsidiado[44].

47. Respecto a la situación de acoso laboral que denunció, la demandante señaló que su jefe inmediato y sus compañeras conocían su situación. Ella indicó que sus compañeras de trabajo le contaron que hubo una trabajadora, en el año anterior, que también estuvo en embarazo y tuvo una interrupción involuntaria de su embarazo como consecuencia del acoso y la falta de permisos que recibía por parte de su jefe directo para acudir a las citas médicas. En ese sentido, la peticionaria manifestó que decidió renunciar por temor a que le ocurriera algo similar[45].

48. La accionante también afirmó que comunicó a su jefe inmediato y al departamento de talento humano sobre estos hechos, pero nunca recibió una respuesta. Así mismo, ella reiteró que tuvo dificultades para asistir a sus citas médicas debido a las exigencias de su jefe inmediato, quien sólo permitía permisos bajo condiciones que imposibilitaban su asistencia. Por ejemplo, según indicó, el tiempo de traslado de tres horas necesario para desplazarse desde su lugar de trabajo hasta el centro médico nunca fue considerado. De la misma manera, la accionante explicó que cuando tenía citas de control médico en la ciudad de Yopal su empleador únicamente le permitió trabajar en una ocasión desde la sucursal de la empresa ubicada en ese mismo municipio. Sin embargo, la demandante sostuvo que, incluso en esa única ocasión, su jefe

---

[44] Expediente digital T-10.449.551, documento "MEMORIAL ATIENDE REQUERIMIENTO DE SALA DE REVISION CORTE CONSTITUCIONAL - ACCIONANTE *SOFIA*. Expediente T-10.423.799 AC. – (T-10.449.551).pdf", p. 1-5.

[45] *Ibidem*, p. 3.

inmediato solo le permitió salir hacia el centro médico a la misma hora en que iniciaba su cita, por lo que no llegó a tiempo y tuvo que reprogramarla[46].

49. La demandante reiteró que siempre le impusieron barreras para concederle los permisos necesarios para acudir a las citas médicas. A su juicio, aunque aparentemente su empleador le otorgaba dichos permisos, en la práctica no podía hacerlos efectivos. Por esa razón, ante las condiciones laborales y el riesgo para su salud y su hijo, optó por renunciar.

50. La Corporación de Crédito Contactar reiteró que operó una sustitución de empleadores entre las dos entidades demandadas, por lo que la demandante solo prestó sus servicios para esa entidad hasta el 26 de febrero de 2024. Así mismo, la accionada indicó que durante la vinculación laboral de la demandante no se reportaron conductas de acoso laboral ante el comité de convivencia laboral o ante alguno de los representantes de la empresa. La entidad manifestó que para la época de vinculación de la accionante con la Corporación Contactar, la entidad contaba con un manual de permisos[47].

51. El Banco Contactar señaló que cuando recibió la carta de renuncia de la demandante realizó, por medio de la vicepresidencia de gestión humana y experiencial del colaborador, unas validaciones al interior de la oficina de Villanueva (Casanare) y no encontraron alteraciones de clima organizacional que afectaran el ambiente laboral de los trabajadores de la mencionada sede. Así mismo, la entidad manifestó que nunca tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de acoso laboral que denunció la accionante[48].

52. El banco también manifestó que siempre autorizó los permisos para las citas médicas que solicitó la demandante y que incluso le permitió desempeñar sus funciones desde Yopal cuando tenía las citas de control en ese lugar. Finalmente, la entidad señaló que cuenta con un manual que regula los

---

[46] *Ibidem*, p. 4.

[47] Expediente digital T-10.449.551, documento “Corporacion Contactar - Respuesta auto pruebas.pdf”, p. 1-6.

[48] Expediente digital T-10.449.551, documento “Banco Contactar - respuesta auto de pruebas.pdf”, p. 1-8.

procedimientos para solicitudes y concesiones de permisos para acudir a citas médicas[49].

53. El 16 de octubre la Secretaria General de la Corte puso a disposición de las partes las respuestas recibidas en virtud del auto de pruebas del 7 de octubre de 2024.

54. El 18 de octubre siguiente, la accionante *Sofía* se pronunció sobre las pruebas aportadas por las entidades accionadas. Ella reiteró algunas de las afirmaciones contenidas en la respuesta al auto de pruebas y además reprochó que la Corporación Contactar hubiera indicado que tenía unos protocolos y procedimientos a través de los cuales tramita situaciones como la que a ella le ocurrió, pero que no le haya informado a la Corte la forma en la que los aplicó para resolver su situación particular. Además, reiteró su reproche a la entidad porque, luego de que ella reportó que presentaba su carta de renuncia por el acoso laboral al que fue sometida, la accionada no desplegó una actuación que validara esas denuncias, pues, por ejemplo, no la requirió para verificar sus acusaciones[50].

55. En relación con las pruebas aportadas por el Banco Contactar, la demandante sostuvo que dichos documentos no demuestran que la entidad inició algún proceso para atender la situación de manera interna. La accionante también reiteró que, aunque su jefe inmediato autorizó sus citas médicas, siempre impuso trabas administrativas para que ella acudiera oportunamente a tales controles médicos. Incluso, mencionó que su empleador le exigió trabajar de pie en la calle de manera exhaustiva sin importar las condiciones climáticas o las restricciones médicas que se derivaban de su embarazo de alto riesgo[51].

---

[49] *Ibidem*, p. 3.

[50] Expediente digital T-10.449.551, documento "MEMORIAL ATIENDE REQUERIMIENTO DE CORTE CONSTITUCIONAL - *SOFÍA*.pdf", p. 1-2.

[51] *Ibidem*, p. 2.

56. El 18 de octubre de 2024, la Corporación de Crédito Contactar y el Banco Contactar, en escritos independientes, reiteraron algunos argumentos expuestos en la respuesta al auto de pruebas inicial y, además, se pronunciaron sobre la respuesta de la señora *Sofía*. Además, la Corporación de Crédito Contactar aportó una carta que firmó la señora Ingrid Ruiz, extrabajadora de la empresa, en la que indicó que cuando trabajó para la entidad en la oficina de Villanueva su jefe inmediato siempre le otorgó los permisos que requirió durante su embarazo[52].

57. Ambas entidades también reiteraron que otorgaron todos los permisos solicitados por la accionante. Así mismo, las accionadas manifestaron que, en la copia del historial del chat entre la accionante y su jefe inmediato a través de la aplicación de *WhatsApp*, que cada una aportó, se puede evidenciar que hubo permisos otorgados y que la demandante manifestó que renunciaba voluntariamente a su cargo porque tenía un viaje programado. Las entidades también solicitaron a la Corte requerir a la EPS a la cual la accionante se encuentra afiliada para que emita el respectivo informe de las citas médicas a las cuales no asistió la señora *Sofía* durante la relación laboral[53].

58. El 28 de octubre de 2024 la magistrada ponente emitió un segundo auto de pruebas para verificar la razón por la que la señora *Sofía*, el día en que decidió renunciar, indicó a su jefe inmediato que lo hacía porque tenía un viaje programado. Por su parte, al Banco Contactar le solicitó información en torno a los permisos que otorgó a la demandante para trabajar desde la ciudad de Yopal cuando tuvo las citas médicas en ese lugar y le requirió información sobre las validaciones que la vicepresidencia de gestión humana y experiencial del colaborador realizó al interior de la oficina de Villanueva (Casanare). Así mismo, la magistrada sustanciadora le solicitó a la Nueva EPS información sobre la asistencia de la señora *Sofía* a las citas médicas[54].

---

[52] Expediente digital T-10.449.551, documento "Corporacion Contactar - Defensa y contradiccion *SOFÍA*.pdf", p. 1-2.

[53] *Ibidem*, p. 1.

[54] Expediente digital T-10.449.551, documento "Segundo auto de pruebas expediente AC T-10.423.799", p. 1-10.

59. El 5 de noviembre de 2024, la señora *Sofía* repitió algunas de las afirmaciones que hizo anteriormente y señaló que en la conversación que tuvo con su jefe inmediato ella le indicó que había decidido viajar a la ciudad de Yopal, pues allí tenía muchos procesos de salud pendientes[55].

60. Por su parte, el Banco Contactar indicó que solo en una ocasión le permitió a la demandante trabajar desde la ciudad de Yopal. La entidad precisó que eso ocurrió el 26 de febrero de 2024, cuando la accionante aún trabajaba para la Corporación de Crédito Contactar. En el caso de las demás citas médicas, el banco señaló que los permisos fueron otorgados en jornadas completas y con horas previas de anticipación para acudir a sus citas[56], tal y como se puede ver en la siguiente tabla[57]:

Fecha de permiso	Observación
26 de febrero de 2024	Se presentó a laborar en la oficina de Yopal Casanare de 8:00 am a 9:56 am. Reportó cita para ecografía a las 2:25 pm.
6 de mayo de 2024	Se otorgó permiso toda la jornada del 6 de mayo, retornando a labores el 7 de mayo de 2024
22 de mayo de 2024	Se otorgó permiso desde el 21 de mayo de 2024, retornando a labores el 23 de mayo de 2024
30 y 31 de mayo de 2024	Se otorgó permiso desde el 29 de mayo a las 3:00 pm retornando a labores el 1 de junio de 2024
11 de junio de 2024	Se otorgó permiso toda la jornada del 11 de junio, retornando a labores el 12 de junio de 2024
24 de junio de 2024	Se otorgó permiso toda la jornada del 24 de junio, retornando a labores el 25 de junio de 2024

61. La entidad también indicó que no tiene soporte de los permisos concedidos porque estos fueron otorgados en una relación de confianza entre el jefe inmediato y la trabajadora. Sin embargo, la demandada señaló que, a través

---

[55] Expediente digital T-10.449.551, documento "MEMORIAL ATIENDE REQUERIMIENTO Oficio N. OPTC-472 DE 24 DE CORTE CONSTITUCIONAL, *Sofía*.pdf", p. 1-2.

[56] Expediente digital T-10.449.551, documento "Banco Contactar - rspta slctd pruebas_signed.pdf", p. 1-2.

[57] *Ibidem*, p. 2.

del coordinador de seguridad bancaria, puede certificar que la demandante no se presentó a la oficina en los días y horarios mencionados en la anterior tabla. Esto debido que este coordinador revisó las grabaciones de las cámaras de seguridad de la oficina de Villanueva (Casanare) en las que se observan los ingresos y salidas de la accionante[58].

62. El Banco Contactar mencionó que, en la última conversación de *WhatsApp* que tuvo con su jefe inmediato, la accionante indicó que "[se sentía] mal (sic) tanto permiso y procedimientos que [le] toca seguir". A juicio de la entidad, a partir de ese mensaje puede extraerse que la demandante no desconoce que los permisos hayan sido otorgados[59].

63. Ahora, en torno a las preguntas sobre las validaciones que la vicepresidencia de gestión humana y experiencial del colaborador realizó al interior de la oficina de Villanueva (Casanare), la entidad sostuvo que llamó a algunos trabajadores para consultarles por el ambiente laboral en la oficina. En esas llamadas, según la entidad, no se obtuvo ningún reporte negativo sobre el ambiente de trabajo[60].

64. La accionada también señaló que dio instrucción a la gerente zonal de los Llanos Orientales para que iniciara las inspecciones en la oficina comercial y validara todos los aspectos relacionados con el clima organizacional al interior de esa sucursal. Sobre ese asunto, la entidad aportó dos fotografías relacionadas con una celebración por el día de amor y amistad y de un cumpleaños. La gerente delegada firmó una constancia del 31 de octubre de 2024 en la que sostuvo que durante las visitas que realizó descartó cualquier alteración de clima organizacional, indicio de violencia o presunción de acoso en cualquiera de sus modalidades en contra de los trabajadores de esa oficina. Por el contrario, según la gerente, el ambiente laboral del equipo está basado en la confianza hacia Cristian Mauricio Forero Franco, jefe inmediato. Además, el equipo de trabajo parece unido, disfruta de las actividades de

---

[58] *Ibidem*, p. 2.

[59] *Ibidem*, p. 3.

[60] *Ibidem*, p. 3-4.

bienestar y recreación llevadas a cabo por la compañía y por iniciativa del líder dentro y por fuera del horario laboral.

65. Así mismo, la entidad sostuvo que dio una instrucción para que desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollen actividades encaminadas a evitar alteraciones en el ambiente laboral de la empresa. La ARL a la que está afiliada la entidad realizó, el 11 de abril de 2024, una actividad denominada "demandas emocionales"[61] y, el 8 de julio de 2024, realizó otra actividad denominada "desconexión laboral"[62].

66. El 14 de noviembre de 2024, el Banco Contactar envió un nuevo escrito en el que reiteró los argumentos expuestos a lo largo del proceso de tutela.

67. La Nueva EPS, por su parte, no respondió a las preguntas que formuló la magistrada ponente en el auto de pruebas en torno a la asistencia a las citas médicas de la señora *Sofía*.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

68. Esta Sala de Revisión es competente para revisar las sentencias proferidas para resolver las acciones de tutela de la referencia, con fundamento en el inciso 3 del artículo 86 y el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación de la metodología de la decisión, el asunto objeto de estudio y formulación del problema jurídico

69. Los casos acumulados en este proceso se refieren, en términos generales, a posibles violaciones de derechos fundamentales en el contexto de relaciones laborales que terminaron mientras las trabajadoras estaban embarazadas. Aunque los casos tienen algunos rasgos comunes, cada uno tiene

[61] A esta actividad asistieron 11 trabajadores.

[62] A esta actividad asistieron tres trabajadores.

circunstancias diferentes y particulares que exigen una evaluación independiente.

70. En los dos expedientes de tutela las accionantes solicitaron, como medida de protección de sus derechos fundamentales, el reintegro a su empleo y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación. No obstante, aunque en el caso de la señora *Sofía* (expediente T-10.449.551) el juez de primera instancia concedió el amparo, en ambos asuntos los jueces de tutela de segunda instancia declararon improcedentes las acciones por el incumplimiento del requisito de subsidiariedad. Así, las autoridades judiciales de segunda instancia consideraron que la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para resolver las controversias planteadas.

71. La señora *Ana* solicitó la protección de sus derechos fundamentales porque, según indicó, fue despedida cuando se encontraba en embarazo. El señor *Sebastián*, empleador de la accionante, no contestó la acción de tutela y tampoco respondió a los requerimientos que, en sede de revisión, esta Sala efectuó. La señora *Sofía*, por su parte, sostuvo que renunció a su trabajo mientras estaba en embarazo debido a la situación de acoso laboral de la que fue víctima y a la falta de permisos para asistir a las citas médicas que le garantizaran un estado de salud pleno durante el embrazo, por lo que se trató, según la demandante, de una renuncia obligada, inducida y no voluntaria. La entidad accionada señaló que la renuncia de la demandante fue completamente libre y voluntaria, por lo que no opera la protección a la estabilidad laboral reforzada. En esas circunstancias, la Sala debe responder los siguientes problemas jurídico:

(i) **Expediente T-10.423.799.** Cuando un empleador le termina unilateralmente el vínculo laboral a una mujer cuyo estado de embarazo conoce, sin contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo y con el argumento de que dicha terminación ocurrió por justa causa, ¿vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora?

(ii) **Expediente T-10.449.551.** Cuando una mujer en estado de embarazo presenta una carta en la que afirma que renuncia porque su

> jefe inmediato la acosa laboralmente y no le da los permisos para asistir a sus citas médicas, ¿vulnera el empleador el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada si la acepta sin agotar procedimientos de investigación del presunto acoso y a pesar de que podría estar ante una renuncia inducida, obligada e involuntaria?

72. Para resolver dichos interrogantes, en primer lugar, la Sala Primera de Revisión explicará las razones por las que las acciones de tutela analizadas son procedentes. En segundo lugar, este Tribunal abordará los siguientes ejes temáticos: (i) la estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección para las personas durante el embarazo y su relación con el derecho a la autonomía reproductiva; (ii) el alcance y desarrollo en la jurisprudencia sobre la configuración de la nulidad de la renuncia obligada, inducida y no voluntaria en un trabajador con fuero de estabilidad laboral reforzada; y (iii) la protección legal ante las situaciones de acoso laboral; y (iv) el valor probatorio de las capturas de pantalla en casos de estabilidad laboral reforzada por fueros de maternidad. Reiteración de jurisprudencia. En tercer y último lugar, la Sala se pronunciará sobre los casos concretos.

3. Expediente T-10.423.799: la acción de tutela interpuesta por *Ana* es procedente para buscar la protección de sus derechos fundamentales

73. El requisito de legitimación en la causa por activa se encuentra satisfecho[63], pues la señora *Ana* interpuso la tutela a nombre propio como titular de los derechos fundamentales que estima transgredidos[64]. La legitimación en la causa por pasiva también se encuentra acreditada porque en este caso el amparo se dirige en contra del señor *Sebastián*, en calidad de persona natural y como propietario del Hotel Real Palace, por lo que puede deducirse que la demandante se encontraba en una situación de subordinación porque aquel era su empleador[65]. Además, según narra la tutelante, el

---

[63] Sentencias SU-349 de 2019; SU-146 de 2020; y SU-454 de 2020.

[64] Según los artículos 86 de la Constitución y 10 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, ya sea por sí misma o por intermedio de representante o apoderado judicial, por un agente oficioso o a través del defensor del pueblo y los personeros municipales

[65] De conformidad con el numeral 4 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra un particular "[c]uando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada (…) siempre y

demandado es responsable de la vulneración de sus derechos fundamentales. Así, de accederse a las pretensiones de la demanda, Sebastián estaría a cargo de cumplir con las órdenes que en esta providencia se profieran.

74. No ocurre lo mismo con el Ministerio del Trabajo, al Centro Policlínico del Olaya y la EPS Salud Total, los cuales no están involucrados en los hechos que originaron la acción de tutela objeto de estudio. Por esta razón, la Corte Constitucional decidirá desvincularlos del trámite.

75. La Sala también considera que la tutela se instauró en un plazo razonable después de la terminación del contrato laboral, por lo cual satisface el requisito de inmediatez[66]. La última actuación que podría estimarse como presuntamente violatoria de los derechos fundamentales de la tutelante es la notificación de su desvinculación laboral que fue efectuada el 22 de mayo de 2024. Por su parte, la acción de tutela se radicó el 23 de mayo de 2024. Entre la desvinculación y la interposición de la presente solicitud de tutela transcurrió un día, lapso que la Sala considera razonable y proporcionado[67].

76. El requisito de subsidiaridad, a diferencia de lo que sostuvo el juez de tutela de segunda instancia, también se cumple en este caso[68]. Este Tribunal ha

---

cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización". La Corte Constitucional, en la sentencia T-188 de 2017, reiteró que las relaciones derivadas de un contrato de trabajo están mediadas por una relación de subordinación. En esa oportunidad, este Tribunal declaró que se acreditaba la legitimación por pasiva en una acción de tutela interpuesta por una mujer diagnosticada con miomas que solicitó la protección a la estabilidad laboral reforzada porque su empleador, una entidad particular, terminó su contrato laboral a término fijo sin una autorización del Ministerio del Trabajo. Esta posición fue reiterada en las sentencias T-043 de 2020 y T-211 de 2023.

[66] Este requisito exige que la acción de tutela se interponga en un término razonable y proporcional, con relación al momento en que ocurrió la amenaza o vulneración de derechos fundamentales.

[67] La Corte Constitucional, en sentencia T-020 de 2021, estudió una acción de tutela interpuesta 4 meses después de la terminación de una relación laboral que vulneraba el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante, por cuanto, pese a su enfermedad, no se solicitó autorización al Ministerio del Trabajo. La Corte consideró que el lapso de 4 meses, transcurridos entre el momento de la desvinculación laboral y la interposición de la acción, resultaba razonable. Esa decisión se fundamentó en la sentencia T-238 de 2017, la cual indicó que la acción de tutela debía interponerse en un plazo razonable, de manera que el amparo responda a la exigencia constitucional de ser un instrumento judicial de aplicación inmediata y urgente.

[68] En virtud de este presupuesto, todo juez constitucional debe verificar, en primer lugar, si existe un mecanismo judicial para la protección de los derechos fundamentales. En caso de que la persona cuente con otro medio de defensa judicial, en principio, la acción de tutela sólo procedería si dicho mecanismo no es

precisado que cuando se trata de sujetos de especial protección constitucional, como por ejemplo personas en estado de embarazo, y más aún cuando se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, el análisis de procedencia de la tutela ofrece resultados distintos[69], porque las cargas y los tiempos del proceso laboral tienden a hacerlo ineficaz para proteger sus derechos fundamentales[70]. Ello explica, entonces, un tratamiento diferencial positivo en este tipo de análisis, que admite la intervención del juez constitucional[71].

---

eficaz, en concreto, para proteger o garantizar los derechos fundamentales de forma oportuna, efectiva e integral. En ese sentido, la acción de tutela no es en principio el mecanismo adecuado para resolver controversias laborales, pues para ello existe el proceso ante la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de la seguridad social, regulado en el artículo 70 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante, CPTSS). En la sentencia C-043 de 2021, además, esta Corte señaló que en dichos trámites proceden las medidas cautelares innominadas previstas en el literal c), numeral 1, del artículo 590 del Código General del Proceso (en adelante, CGP). Por lo que, en abstracto y en general, el proceso laboral es un escenario idóneo para garantizar los derechos fundamentales en el marco de controversias laborales.

[69] La Corte Constitucional, en la sentencia T-118 de 2019, analizó una acción de tutela en la que el demandante pretendía la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada por haber sido despedida cuando recientemente había sido diagnosticada con cáncer de seno. La Corte reconoció que, aunque la accionada contaba en principio con las acciones idóneas ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral para reclamar el pago de su salario, estas no eran eficaces, en relación con sus circunstancias particulares durante una situación excepcional como era la falta de empleo mientras atravesaba por complejos procedimientos médicos derivados de su diagnóstico médico.

[70] En la sentencia T-052 de 2020, la Corte Constitucional concedió la tutela interpuesta por una mujer de 53 años en contra de su empleador porque terminó su relación laboral, sin autorización del Ministerio del Trabajo, pese a haber sufrido un accidente laboral que le generó secuelas en su espalda, cintura y brazos. La Corte, en el análisis del requisito de subsidiariedad, reiteró que "el examen de procedencia de la acción tutela debe tomar en cuenta las dificultades específicas que podrían enfrentar para acceder a la justicia sujetos de especial protección constitucional cuando están comprometidos derechos fundamentales, como sería el caso de las personas en estado de debilidad manifiesta debido al deterioro de su salud o que están en situación de discapacidad".

[71] En la sentencia SU-049 de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional resolvió una acción de tutela interpuesta por un ciudadano de 73 años que se desempeñaba como conductor de vehículos de carga a través de un contrato de prestación de servicios. Su empleador terminó unilateralmente el contrato, sin autorización previa del inspector de trabajo, en un momento en el cual se encontraba incapacitado como consecuencia de un accidente de origen profesional. La Corte aseguró que el Estado debía garantizar a los sujetos de especial protección constitucional un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimentaba una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial.

77. En el asunto bajo estudio, la Sala de Revisión encuentra que el proceso laboral ordinario no es eficaz, en concreto, para amparar oportuna e integralmente los derechos de la accionante. La señora *Ana* se encuentra en un embarazo de alto riesgo, pues en los partos de sus dos hijos tuvo preeclampsia y ahora además ha sido diagnosticada con hipotiroidismo. El núcleo familiar de la accionante se encuentra en el grupo B7 del Sisbén que corresponde a la categoría de pobreza moderada. En la actualidad, la demandante vive con su esposo y sus dos hijos de 12 y 14 años. La demandante no trabaja porque por su estado de embarazo enfrenta mayores barreras para acceder a un empleo y, por lo tanto, los gastos de su hogar son cubiertos por los ingresos de su esposo que no superan un salario mínimo y no permiten cubrir todas las necesidades básicas de la familia[72].

78. Por lo expuesto, la acción de tutela es procedente para solicitar la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora *Ana*.

4. Expediente T-10.449.551: la acción de tutela interpuesta por *Sofía* es procedente para buscar la protección de sus derechos fundamentales

79. Esta acción de tutela también cumple con los requisitos de procedencia. El requisito de legitimación en la causa por activa se encuentra satisfecho porque *Sofía*, titular de los derechos fundamentales invocados, presentó la acción de tutela a nombre propio. El requisito de legitimación en la causa por pasiva también se encuentra acreditado, pues la acción se interpuso en contra de la Corporación de Crédito Contactar y del Banco Contactar[73]. El Banco Contactar está legitimado por pasiva porque, según la demandante, incurrió en conductas que ella califica como acoso laboral, existía una relación laboral que fue acreditada en el proceso y sería la entidad que estaría a cargo del

[72] En estas condiciones, el proceso laboral ordinario pierde su eficacia en concreto para garantizar los derechos fundamentales de la accionante. Existe el riesgo de que, mientras se decida definitivamente una demanda laboral, la tutelante y su familia experimenten serias dificultades para satisfacer sus necesidades básicas, como alimentarse, asearse, vestirse, procurar su propia salud y proveerse una vivienda digna, pues no cuenta con ingresos que les permitan solventarlas

[73] Como fue expuesto previamente, la acción de tutela procede contra particulares cuando se evidencie una situación de subordinación e indefensión entre el accionante y el accionado (sentencias T-043 de 2020 y T-211 de 2023).

cumplimiento de las órdenes que la Corte emita en caso de que resuelva conceder el amparo que solicita la accionante.

80. Por otra parte, la Corporación de Crédito Contactar, aunque no era el empleador de la demandante cuando ocurrió la desvinculación laboral, puede eventualmente resultar afectada por la decisión que adopte la Corte. Así, según la información obrante en el expediente, durante la relación laboral que la accionante mantuvo con esa entidad ocurrieron algunas situaciones que ella calificó como acoso laboral y que contribuyeron para que después se viera obligada a renunciar.

81. La tutela también se instauró en un plazo razonable después de la última actuación que la accionante considera vulneradora de sus derechos fundamentales, por lo cual satisface la exigencia de inmediatez. El 4 de marzo fue el día en que ella renunció de forma obligada, inducida y no voluntaria. La acción de tutela se radicó el 8 de abril de 2024[74]. Es decir que transcurrió un poco más de un mes desde que se efectuó la renuncia de forma obligada, inducida y no voluntaria y el momento en que el tutelante acudió a la acción de tutela objeto de estudio, plazo que la Sala considera razonable y proporcional para solicitar la protección de los derechos invocados.

82. El requisito de subsidiaridad, a partir de lo señalado previamente, se satisface también en este caso. En el caso objeto de estudio, la Corte encuentra que, aunque el proceso laboral ordinario es idóneo, pues se discuten los derechos laborales de una trabajadora, el proceso no es eficaz para amparar oportuna e integralmente sus derechos. La señora *Sofía* es una madre soltera diagnosticada, junto a su hijo, con varias enfermedades después del parto. La demandante manifestó que la falta de ingresos económicos propios ha conllevado a que solo pueda suplir las necesidades básicas propias y de su hijo con base en la caridad de su familia, pues el padre del niño no ha asumido sus responsabilidades parentales.

83. La acción de tutela se instauró para evitar una grave vulneración a los derechos fundamentales de la demandante. La solicitud de amparo pretende evitar una afectación a los derechos fundamentales derivada de la ausencia de

[74] Expediente digital T-10.449.551, documento “01DEMANDA 6 2.pdf”, p. 1-2.

un ingreso que asegure el mínimo vital y la vida en condiciones dignas para la accionante y su hijo recién nacido. En particular, la demandante pretende que la protección de sus derechos laborales les asegure la capacidad para satisfacer sus necesidades básicas, como alimentarse, asearse, vestirse, procurar su propia salud y proveerse una vivienda digna. También puede decirse que, en el presente, conforme a los elementos de juicio que obran en el proceso, no cuenta con ingresos propios que les permitan solventar esas necesidades básicas.

84. Así, aunque la demandante no agotó los recursos ordinarios que tenía a su alcance en la jurisdicción ordinaria laboral para satisfacer sus derechos, la acción de tutela resulta procedente de manera principal y definitiva. La razón por la que esa acción es procedente se deriva de las circunstancias de vulnerabilidad mencionadas, las cuales demandan una actuación urgente e impostergable, pues se trata de una mujer soltera con afectaciones en su salud, en una situación de evidente desamparo, a la que puede dificultársele acceder a un empleo que le garantice una subsistencia digna.

85. En ese sentido, la acción de tutela es procedente para solicitar la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y al trabajo en condiciones dignas de la señora *Sofía*, por lo que el amparo será definitivo y dirimirá algunos derechos de orden patrimonial como el pago de salarios y prestaciones sociales.

86. Así las cosas, el cumplimiento de los requisitos de procedencia de la acción de tutela en ambos casos habilita un pronunciamiento de fondo por parte del juez constitucional, que se desarrollará en los siguientes apartados.

5. La estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección para las personas durante el embarazo y su relación con el derecho a la autonomía reproductiva

87. Los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución establecen un mandato de especial protección para la mujer durante el embarazo y después del parto, así como una prohibición general de discriminación. Diversos instrumentos internacionales ratificados por Colombia también establecen la obligación del Estado de proteger a la mujer embarazada en el ámbito laboral, como por

ejemplo el artículo 10.2 de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio No. 3 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) y el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

88. La protección de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral ha sido una preocupación del derecho colombiano, así como del derecho internacional y de otras legislaciones en el mundo. Las políticas destinadas a garantizar condiciones dignas antes y después del parto reflejan un consenso global. Aunque existen diversos modelos, todos buscan salvaguardar al niño que está por nacer y a las mujeres en una etapa de su vida en la que pueden enfrentar diversas formas de discriminación[75].

89. La estabilidad laboral reforzada es una de las herramientas para proteger a la mujer embarazada o que está en periodo de lactancia. Se trata de un derecho fundamental que se deriva del artículo 53 de la Constitución y que es una manifestación de múltiples garantías constitucionales que protegen a la mujer y al hijo que está por nacer o que ha nacido recientemente[76]. Este concepto contempla, entre otros, el derecho a la igualdad y no discriminación, los principios de especial protección y asistencia a la mujer embarazada en el ámbito laboral y la especial protección de los niños y la familia.

90. La protección de la mujer trabajadora en estado de embarazo se encuentra también en la legislación. El artículo 235A del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST) establece que "la maternidad gozará de la protección especial del Estado"[77]. Por su parte, el artículo 239 del CST dispone que ninguna mujer podrá ser despedida por su estado de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo. Esta última disposición, en armonía con la modificación que le incorporó la Ley 2141 de 2021, reconoce la presunción de que una mujer fue despedida por motivo de su embarazo o por la lactancia si el despido tuvo lugar durante el periodo de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto, que es cuando se configura la

[75] Sentencia -297 de 2017.

[76] Sentencia T-186 de 2023.

[77] Artículo 235A del Código Sustantivo del Trabajo.

licencia de maternidad. Igualmente, el numeral 3 del artículo 239 del CST dispone que las mujeres que hayan sido despedidas en estado de embarazo o durante el periodo de lactancia, sin autorización del Ministerio del Trabajo o de la autoridad administrativa correspondiente, tendrán derecho a una indemnización que equivale a 60 días de trabajo.

91. Las salas de revisión de esta Corte han aplicado diversas reglas y medidas de protección para las mujeres gestantes o en período de lactancia en los diferentes tipos de contratos. Por esa razón, la Corte Constitucional, a través de las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, unificó las reglas aplicables a las diferentes modalidades de vinculación. En dichas providencias, este Tribunal estableció que la protección derivada del fuero de maternidad es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral o la modalidad de contrato por medio de la cual hayan sido vinculadas laboralmente.

92. En la sentencia SU-075 de 2018, la Sala Plena revisó tres tutelas de mujeres que reclamaban su derecho a la estabilidad laboral reforzada. En esta providencia, uno de los cambios que estableció este tribunal constitucional es que el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo[78]. En dicha sentencia, la Corte reiteró la aplicación de diversos niveles de protección y los relacionó al tipo de contrato que se hubiera concretado entre las partes y, como se mencionó, a que el empleador tuviera conocimiento del estado de embarazo.

93. La Corte estableció que hay libertad probatoria para determinar si el empleador conocía el estado de embarazo de la trabajadora o contratista al momento de la terminación del contrato. Como no existe tarifa legal[79] para

[78]Para la Corte, la regla jurisprudencial establecida en la sentencia SU-070 de 2013, según la cual el empleador debería asumir determinadas cargas prestacionales aún sin conocer el estado de embarazo de la persona, imponía una obligación desproporcionada, pues la desvinculación laboral no había sido consecuencia de un acto de discriminación.

[79] El sistema de tarifa legal, también denominado de prueba tasada es aquel "en el cual la ley establece específicamente el valor de las pruebas y el juzgador simplemente aplica lo dispuesto en ella, en ejercicio de una función que puede considerarse mecánica, de suerte que aquel casi no necesita razonar para ese efecto porque el legislador ya lo ha hecho por él" (sentencia C-202 de 2005).

demostrar ese conocimiento, en cada caso "deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador"[80].

94. A continuación, se resumen las reglas establecidas en la sentencia SU-075 de 2018, en relación con los contratos laborales a término indefinido, según el conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo de la trabajadora:

El empleador conoce el estado de embarazo	**Existe duda sobre si el empleador conoce el estado de embarazo**	**El empleador no conoce el estado de embarazo**
Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del CST.	Opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el artículo 239 del CST. No obstante, se debe garantizar el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.	No hay lugar a ninguna protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Tabla 1. *Reglas de la sentencia SU-075 de 2018.*

95. Esta protección especial para las mujeres en estado de embarazo tiene una relación estrecha con la garantía de sus derechos sexuales y reproductivos. En la sentencia T-202 de 2024, la Corte reconoció que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al trabajo y para preservarlo, entre otras razones, por sus decisiones reproductivas. La jurisprudencia de la Corte Constitucional también ha identificado varios obstáculos en el ejercicio pleno de los derechos que enfrentan las mujeres[81]. Sin embargo, estos retos se intensifican cuando

[80] Sentencia SU-075 de 2018.

[81] Este hecho también está corroborado en diferentes estudios. Según una investigación de la CEPAL del año 2019, las brechas de género en materia laboral se evidencian en diferentes aspectos. Por ejemplo, según los patrones culturales patriarcales, las mujeres deben relegarse al ámbito doméstico, en el marco del cual el trabajo no es remunerado y es invisibilizado e infravalorado en las familias y en la sociedad. La economía del cuidado sigue siendo ejercida sobre todo por las mujeres, como lo mostraron el DANE y ONU Mujeres en un estudio del año 2022. En dicha investigación, se indicó que, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, "durante los años 2020 y 2021, la carga de trabajo diaria de las mujeres fue casi

las mujeres se encuentran en estado de embarazo. En la providencia antes mencionada, esta Corporación señaló que el embarazo supone para las mujeres que el acceso y permanencia en el mercado del trabajo sea mucho más difícil, pues todavía persisten estereotipos sobre la productividad de las mujeres embarazadas y sesgos de género que las afectan.

96. La Universidad de los Andes, en un estudio reciente basado en datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), reveló que:

> "las mujeres que se convierten en madres por primera vez experimentan una reducción aproximada del 35% en su participación en el mercado laboral. A largo plazo, esta disminución es del 13% en la participación y del 7% en las horas trabajadas semanalmente. En contraste, los hombres que se convierten en padres por primera vez muestran un incremento del 1% en su participación laboral"[82].

97. La autonomía reproductiva es reconocida como un derecho sexual y reproductivo que permite a las personas tomar decisiones sobre su reproducción sin interferencias y proscribe la violencia de género y los tratos injustificados relacionados con sus elecciones sobre la maternidad o paternidad[83]. El concepto de autodeterminación reproductiva implica que dichas decisiones son personales y deben ser libres de influencias de familiares, parejas o de instituciones públicas y privadas, incluidas las

---

tres horas mayor que la de los hombres (13 horas y 31 minutos frente a 10 horas y 41 minutos)". Además, las mujeres no solo son quienes dedican más tiempo a esta actividad, sino que constituyen el grupo poblacional que más la ejerce, pues según otra investigación del DANE del año 2020, del 100% de los y las cuidadoras colombianas, el 78% son mujeres y el 22% son hombres. Esto evidencia que "ellas realizan tres cuartas partes del trabajo no remunerado de cuidado, de tal manera que los cuidados y apoyo a personas están sustentados principalmente por las mujeres". (CEPAL. Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. 2019. ISSN: 1564-4170, p. 12; y DANE y ONU Mujeres. Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. 2022. ISBN: 978-628-95368-0-5, p, 55).

[82] Universidad de los Andes. Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico. Documento CEDE. Nota Daniela Caro Guevara. Marzo de 2023. ISSN 1657-7191.

[83] La jurisprudencia constitucional aborda la protección de los derechos reproductivos mediante una interpretación sistemática del artículo 13 de la Carta Política, que establece el derecho a la igualdad y a no ser discriminado como uno de los principios fundamentales del Estado Social de Derecho, de forma que se garantiza la protección de grupos históricamente marginados y discriminados (sentencia T-202 de 2024).

empresas empleadoras. Así, los derechos reproductivos y el ejercicio de la autonomía reproductiva incluyen, entre otros aspectos, la prohibición de interferencias en decisiones reproductivas. Esta Corte reiteró en la sentencia T-202 de 2024 que las conductas abiertamente discriminatorias en el ámbito laboral, que excluyen a las mujeres debido a su estado de embarazo o lactancia, son una forma de interferencia en sus derechos reproductivos.

98. En síntesis, el ordenamiento constitucional colombiano reconoce la especial protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia. Tal protección se deriva de normas y principios de rango constitucional y de obligaciones internacionales asumidas por Colombia. Una de las manifestaciones de esta protección radica en la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad. Frente a esta protección, la jurisprudencia constitucional, unificada en las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, definió reglas específicas aplicables a cada modalidad de vinculación laboral y reconoció que esta protección procede con independencia de la alternativa de trabajo a la cual esté vinculada la mujer embarazada. En el caso de las mujeres embarazadas que fueron despedidas en vigencia de un contrato a término indefinido y que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo, hay lugar a una protección integral. En esos eventos opera un reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir en los términos del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, esta Corte ha reconocido que las conductas abiertamente discriminatorias en el ámbito laboral, que excluyen a las mujeres debido a su estado de embarazo o lactancia, son una forma de interferencia en sus derechos reproductivos.

6. Alcance y desarrollo en la jurisprudencia sobre la configuración de la nulidad de la renuncia motivada en un trabajador con fuero de estabilidad laboral reforzada

99. La nulidad de la renuncia motivada ocurre cuando existe un vicio en el consentimiento de dicho acto. El propósito de esta figura es retrotraer la situación jurídica al momento anterior a la renuncia. Esta declaración de

nulidad provoca un reintegro y el reconocimiento de todas las acreencias laborales dejadas de percibir[84].

100. La anterior figura es diferente al despido indirecto, que ocurre cuando el trabajador demuestra que se vio obligado a renunciar por una de las justas causas imputables al empleador establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. El despido indirecto da lugar a la indemnización establecida en el artículo 64 del código mencionado, sin perjuicio de que el trabajador acredite mayores perjuicios. En estos casos, según la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a diferencia de lo que ocurre si se declara la nulidad de la renuncia, cuando la terminación de la relación laboral proviene de un despido indirecto no procede el reintegro, sino la indemnización mencionada[85].

101. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional se pronunciaron en varias oportunidades sobre procesos en los que se discutieron presuntas renuncias por parte de los trabajadores de cara a la protección que se deriva de la estabilidad laboral reforzada. Aunque, en principio, es distinta la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y por estado de embarazo, ambas constituyen protecciones en el empleo de un trabajador en una situación de debilidad manifiesta ante actos discriminatorios por parte de su empleador. Así mismo, aunque la nulidad de la renuncia y el despido indirecto son figuras diferentes, la Corte Constitucional ha empleado de forma indistinta ambos términos para referirse a escenarios en los que un trabajador se ve obligado a renunciar debido a una situación creada por su empleador o a situaciones que vician su consentimiento. Por lo tanto, a continuación, se presentará una reconstrucción en la línea jurisprudencial que incluye casos en los que los demandantes, en principio, renunciaron, pero alegaron tener una estabilidad laboral reforzada derivada de un fuero de salud.

102. En la sentencia del 7 de febrero de 2003, la Sala de Casación Laboral de

---

[84] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias en el marco de los expedientes con radicado número 4127 de 13 de febrero de 1991; 7782 de 23 de octubre de 1995, así como las sentencias SL1352 de 2020 y SL1350 de 2021.

[85] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia en el marco del expediente con radicado número 17425 del 13 de junio de 2002 y sentencias SL1352 de 2020, SL5307 de 2021 y SL346 de 2023.

la Corte Suprema de Justicia estudió un proceso en el que la demandante sostenía que desde que avisó a su empleador que estaba embarazada este la conminó para que renunciara. En su parecer, el accionado la obligó a firmar la carta y, como medida para ocultar ese hecho, puso como fecha de renuncia un día antes de que ella le avisó sobre su estado de embarazo. La Corte Suprema no casó la sentencia, pues consideró que la demandante no renunció voluntariamente y, por lo tanto, la renuncia debía declararse nula. Por lo tanto, esa alta corte mantuvo en firme el reintegro ordenado en la sentencia objeto del recurso extraordinario de casación[86].

103. Posteriormente, en la sentencia del 6 de agosto del 2013, la Sala de Casación Laboral se pronunció sobre un caso en el que la demandante adujo que se vio obligada a renunciar porque desde que quedó en embarazo su empleador inició una persecución laboral en su contra que le causó estrés laboral. En esa oportunidad la Corte Suprema precisó que, cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo bajo el argumento de que existe una justa causa, le corresponde demostrar al empleador los motivos que lo llevaron a terminar la relación laboral[87]. La Sala de Casación Laboral también reiteró un precedente de la misma corporación según el cual la renuncia es la "dejación espontánea y libre de algún bien o derecho por parte de su titular [de forma que no puede] ser un acto sugerido, inducido, ni mucho menos provocado o compelido por persona distinta de su autor"[88]. Al respecto, la Corte Suprema agregó cuando no tiene como origen la voluntad libre y no viciada del trabajador, la dimisión al cargo no puede ser tomada como una renuncia porque, de lo contrario, se premiaría la conducta abusiva de quien insta al empleado a dejar el cargo a través de presiones.

104. La Corte Constitucional también se pronunció en varias oportunidades sobre casos en los que los accionantes indicaron que sus renuncias no eran libres y voluntarias y sostuvieron que eran titulares del derecho a la estabilidad

---

[86] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia en el marco del expediente con radicado número 19405, 7 de febrero de 2003.

[87] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia en el marco del expediente con radicado número 44077, 6 de agosto de 2013.

[88] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 9 de abril de 1986, Referencia No. 69.

laboral reforzada. En las sentencias T-457 de 2010[89], T-651 de 2012[90], T-1097 de 2012[91], T-148 de 2014[92] y T-405 de 2015[93] la Corte estudió acciones de tutela en las que los demandantes adujeron ser titulares de una estabilidad laboral reforzada y alegaron haber sido presionados, directa o indirectamente, para renunciar a sus empleos.

105. En las consideraciones de esas sentencias, la Corte señaló que, para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada por medio de la acción de tutela, es necesario que esté demostrado que la terminación de la relación laboral ocurrió como consecuencia de un vicio en el consentimiento. En consecuencia, si no se logra establecer esta situación, debe declararse la improcedencia de la acción de tutela para que esa controversia sea definida por el juez ordinario. En las sentencias mencionadas, la Corte no pudo establecer que en el acto de renuncia hubiera un vicio en el consentimiento y, en consecuencia, declaró la improcedencia de la acción para que la controversia fuera definida por el juez ordinario.

---

[89] En esta oportunidad, la Sala Novena de Revisión estudió una acción de tutela interpuesta por una persona enferma que renunció a su empleo, pero que afirmó que lo hizo porque su empleador lo amenazó con dar malas referencias suyas. La empresa accionada manifestó que el actor renunció voluntariamente y libre de coacción.

[90] La Sala Quinta de Revisión estudió nueve expedientes acumulados de personas que solicitaron la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Uno de esos procesos fue interpuesto por una persona con problemas de salud que adujo haber renunciado a su empleo por la presión ejercida por su empleador, quien ofreció dinero para que presentara su carta de renuncia. La empresa accionada argumentó que la suma que le entregó al actor correspondía al cumplimiento de una conciliación ante un inspector del trabajo.

[91] La Sala Novena de Revisión estudió varias acciones de tutela en las que las demandantes indicaron que, una vez notificaron de sus embarazos a sus empleadores, fueron presionadas para firmar una carta de renuncia

[92] La Sala Segunda de Revisión estudió el caso de una trabajadora doméstica vinculada a través de un contrato verbal que indicó que su empleadora, al enterarse de su estado de embarazo, la obligó a presentar una carta de renuncia. La empleadora reconoció que sí tenía conocimiento del embarazo, pero indicó que la accionante renunció a su puesto voluntariamente y libre de coacción.

[93] La Sala Primera de Revisión estudió un caso en el que el demandante afirmó haber sido despedido sin justa causa a pesar de encontrarse enfermo. Sin embargo, su empleador indicó que él había renunciado voluntariamente.

106. En las sentencias T-424 de 2011[94] y T-064 de 2017[95], la Corte estudió casos en los que una mujer embarazada y un hombre con varias enfermedades, respectivamente, manifestaron que se vieron obligados a presentar una carta de renuncia. En ambos casos, las Salas de Revisión decidieron conceder un amparo transitorio. En la primera (T-424 de 2011), la Corte ordenó el pago de los salarios dejados de percibir, pero remitió a la accionante la jurisdicción ordinaria para solicitar el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, de las prestaciones sociales adeudadas y del pago de los aportes a la seguridad social.

107. En la segunda (T-064 de 2017), este Tribunal ordenó el reintegro laboral, pero remitió al demandante a la jurisdicción ordinaria para que reclamara el pago de los salarios dejados de percibir y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Además, en las consideraciones de esa sentencia, la Sala señaló que la renuncia es una de las formas que existen para dar por terminado un contrato laboral, pero debe efectuarse en un marco de libertad, ajena a cualquier tipo de presión, para que pueda producir plenos efectos jurídicos. La Sala afirmó que en aquellos casos en los que se induce al trabajador para que suscriba una carta de renuncia se encubre la verdadera intencionalidad del empleador, que no es otra que la de poner fin al contrato.

108. En las sentencias T-192 de 2012[96], T-199 de 2015[97] y T-140 de 2021[98], distintas Salas de Revisión estudiaron casos en los que los peticionarios afirmaron haber renunciado por razones ajenas a su voluntad, pese a ser

---

[94] La Sala Tercera de Revisión estudió el caso de una trabajadora en embarazo que renunció porque, según indicó, su empleador incumplió su deber de pagarle oportunamente los salarios y las prestaciones sociales.

[95] La Sala Segunda de Revisión estudió la acción de tutela que interpuso un señor que tenía varias enfermedades, no sabía leer ni escribir y manifestó que fue engañado para firmar una carta de renuncia.

[96] La Sala Segunda de Revisión estudió una tutela en la que el accionante, que se encontraba en un proceso de calificación por pérdida de capacidad laboral, manifestó ser víctima de acoso laboral por parte de su empleador con la intención de que renunciara.

[97] La Sala Octava de Revisión estudió una tutela en la que el demandante adujo haber sido despedido por su situación de salud, mientras que el empleador indicó que el peticionario renunció voluntariamente antes de ser diagnosticado con una enfermedad de origen laboral.

[98] La Sala Séptima de Revisión estudió una acción de tutela de una periodista que indicó que había renunciado a su trabajo como consecuencia de las situaciones de acoso sexual a las que había sido sometida por parte de uno de sus compañeros y por la falta de medidas que había adoptado su empleador.

titulares de un fuero de estabilidad laboral reforzada. En esas decisiones, la Corte determinó que estaba demostrada la coerción que alegaron los accionantes y concluyó que hubo un vicio en el consentimiento de los trabajadores que originó la terminación de la relación laboral. En consecuencia, la sentencia T-192 de 2012 señaló que la terminación de la relación laboral debe entenderse como ineficaz y hay lugar a activar la presunción de que la terminación de la relación laboral ocurrió por un motivo discriminatorio que se aplica a las desvinculaciones laborales de una persona con un fuero de estabilidad laboral reforzada que se produce sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

109. Es importante destacar que, en la sentencia T-199 de 2015, la Corte reiteró que una persona beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada puede dar por terminado su contrato de trabajo mediante renuncia a su empleo. Sin embargo, este Tribunal también precisó que la terminación solo tiene validez desde el punto de vista de los derechos fundamentales del trabajador siempre que la decisión sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad. Por lo tanto, el juez constitucional tiene la obligación de amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando los elementos de prueba permiten determinar que la renuncia se produjo con ocasión o como consecuencia de la presión del empleador.

110. En las consideraciones de la sentencia T-140 de 2021, la Corte también señaló que la renuncia se caracteriza por dos elementos: voluntariedad y espontaneidad. Así mismo, la sentencia indicó que cuando la renuncia se presenta bajo circunstancias ajenas que afectan la voluntad del trabajador, esta no produce efectos jurídicos porque su motivación se fundamenta en situaciones ajenas a la voluntad libre de renunciar. En ese sentido, la Sala precisó que las autoridades judiciales tienen el deber de examinar los motivos reales y contextuales que existieron y fundamentaron la renuncia de una mujer ante una situación de violencia o discriminación por motivos de género. La Sala concluyó que, en el caso analizado, pese a que la empresa desarrolló un conjunto de actividades y tomó un grupo de medidas para mejorar el clima laboral, incluso con una visión de género y diferencial, estos esfuerzos fueron tardíos y no contribuyeron a generar un ambiente laboral confiable que le brindara a la peticionaria la seguridad de poder trabajar libre de presión, humillación y revictimización.

111. En la sentencia mencionada, como remedio judicial, la Sala ordenó a la empresa demandada reintegrar a la accionante, siempre que ella estuviera de acuerdo, y pagarle los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta su efectivo reintegro. Así mismo, esta providencia indicó que, si la demandante optaba por no ser reintegrada al empleo, la empresa debía cumplir con el pago de los dineros enunciados a título de restablecimiento de los derechos vulnerados desde la fecha en que se hizo efectiva la renuncia hasta la fecha de notificación del fallo.

112. En ese sentido, según la jurisprudencia mencionada, cuando está demostrado que el acto de renuncia no fue espontáneo, libre de coacción y producto de la voluntad del trabajador, la Corte debe conceder un amparo definitivo y ordenar el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios y todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir desde la desvinculación.

113. De esta manera es posible concluir que es constitucionalmente aceptable que un trabajador beneficiario de la estabilidad laboral reforzada termine su contrato de trabajo a través de una renuncia a su empleo. Sin embargo, este acto debe ser siempre espontáneo, libre de coacción y producto de la voluntad del trabajador. De lo contrario, debe declararse nulo el acto de renuncia.

114. La jurisprudencia indica que cuando las renuncias no cumplen con las características mencionadas, se está ante una renuncia obligada, inducida e involuntaria. En esa situación puede afirmarse que la causa de finalización del contrato de trabajo ocurrió por un vicio en el consentimiento y, en consecuencia, debe anularse el acto de renuncia. En estos casos, según la jurisprudencia mencionada, se activa la presunción de despido discriminatorio aplicable a las desvinculaciones laborales de una persona con un fuero de estabilidad laboral reforzada que se produce sin que haya una autorización del Ministerio del Trabajo.

115. La Corte ha adoptado, por lo menos, cuatro medidas distintas de protección con base en la evidencia que tiene sobre si la terminación de la

relación laboral fue imputable al empleador. A continuación, se exponen las distintas soluciones que las Salas de Revisión de la Corte han propuesto para cada uno de los distintos escenarios:

Situación fáctica	Remedio judicial adoptado
No es posible establecer que el acto de renuncia sea imputable al empleador.	La Corte declara la improcedencia de la acción para que la controversia sea definida por el juez ordinario[99].
Existen dudas respecto a la libertad y espontaneidad con que el accionante hizo manifiesta su renuncia Sala.	La Corte concede un amparo transitorio en el que ordena el reintegro laboral. En relación con las pretensiones económicas que tienen que ver, fundamentalmente, con el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir, así como con la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte niega el amparo porque consideró que esos aspectos debían definirse en el proceso ordinario laboral al que, eventualmente, decidiera acudir el accionante[100].
Está demostrado que el acto de renuncia no fue espontáneo, libre de coacción y producto de la voluntad del trabajador.	La Corte concede un amparo definitivo y ordena el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios y todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir desde la desvinculación[101].

7. La protección legal ante situaciones de acoso laboral[102]

116. El artículo 25 de la Constitución establece que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. En desarrollo de ese

[99] Sentencia T-457 de 2010, T-651 de 2012, T-1097 de 2012, T-148 de 2014 y T-405 de 2015.

[100] Sentencias T-424 de 2011 y T-064 de 2017.

[101] Sentencias T-192 de 2012, T-199 de 2015 y T-140 de 2021.

[102] Consideraciones construidas a partir de la sentencia T-141 de 2024.

mandato constitucional, la Ley 1010 de 2006 adoptó instrumentos para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral "y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública"[103]. Esa norma definió el acoso laboral como toda conducta encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia. El artículo 2 de esa Ley también precisó que esa conducta debe ser persistente y demostrable, amplió la definición del acoso laboral y enunció algunas de sus modalidades.

117. Los actos que constituyen acoso laboral pueden ser ejercidos, entre otros, por personas naturales que se desempeñen como gerentes, compañeros de trabajo, subalternos, jefes, directores, supervisores o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual se desarrollen relaciones laborales reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo[104]. La OIT define el acoso laboral como una "acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida [y] persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta"[105]. La OIT también indica que esa situación provoca los siguientes efectos:

> "una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad"[106].

---

[103] Artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, *"*[p]or medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

[104] Artículo 6 de la Ley 1010 de 2006.

[105] OIT (2000). Violencia en el trabajo, Ginebra.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf

[106] *Ibidem*.

118. La sentencia C-780 de 2007[107] indicó que el acoso laboral constituye una práctica mediante la cual, de manera recurrente o sistemática, se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales e inducir a la renuncia del empleado. En esa medida, la Corte señaló en la sentencia T-317 de 2020 que el acoso laboral configura una violación a la Constitución, en razón a que se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

119. En la sentencia mencionada la Corte precisó que en un escenario de acoso laboral intervienen por lo menos dos personas: el acosador y la víctima. Asimismo, en esa sentencia, este tribunal mencionó algunas conductas que pueden considerarse constitutivas de acoso laboral, como las siguientes: (i) desmejorar las condiciones de trabajo, al cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, entre otras formas; (ii) atentar contra la dignidad personal al desplegar comportamientos tales como ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado; (iii) aislar al trabajador por medio de prácticas como no dirigirle la palabra o destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, y (iv) ejercer actos de violencia verbal o psicológica tales como insultar o gritarle al afectado[108].

---

[107] En esa sentencia la Corte estudió una demanda de inconstitucionalidad en contra del artículo 7 (parcial) de la Ley 1010 de 2006 "[p]or medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". Los demandantes argumentaron que la exigencia de que las conductas de acoso laboral sean públicas constituye una violación del derecho a la igualdad, ya que crea una diferencia injustificada entre las acciones que ocurren en privado, que son más comunes, y aquellas que son públicas. Consideraron que esa exigencia implica exigir que las víctimas de acoso privado asuman una carga de prueba desproporcionada, especialmente porque los agresores tienden a ocultar su comportamiento. La Corte declaró constitucional la disposición normativa impugnada y proporcionó aclaraciones sobre el concepto de acoso laboral.

[108] La sentencia T-317 de 2022 mencionó que esas actuaciones constitutivas de acoso podían generar en la víctima efectos psicológicos, físicos y sociales y que esas circunstancias atentan contra los derechos fundamentales del trabajador. Al ser el acoso laboral un proceso de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo, se puede evidenciar una serie de fases que comprenden: un conflicto, una etapa de estigmatización, la posible intervención de la empresa o jefe inmediato, la posterior marginación de la víctima y, finalmente, la exclusión de la vida laboral o terminación del vínculo contractual.

120. Con el fin de materializar una protección frente al acoso laboral, la Ley 1010 de 2006 estableció medidas preventivas y correctivas. Respecto de las primeras, el artículo 9-1 consagra la obligación de las empresas e instituciones de estipular, en los reglamentos de trabajo, mecanismos de prevención y procedimientos internos para superar las conductas de acoso en el lugar de trabajo. Igualmente, el artículo 9-2 estipula que la víctima de acoso laboral puede acudir al "inspector de trabajo con competencia en el lugar de los hechos, los inspectores municipales de policía, los personeros municipales o la Defensoría del Pueblo" para poner en conocimiento, a prevención de tales autoridades, las situaciones continuadas y ostensibles de acoso. En lo relacionado con los procedimientos en los reglamentos de trabajo, la ley exige que sean confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar las dificultades. Además, como lo expuso la Corte en la sentencia T-572 de 2017[109], el legislador configuró no solo un procedimiento, sino además una fórmula orientada a enfrentar posibles situaciones de acoso laboral.

121. La protección ante el acoso laboral que se desprende de la Ley 1010 de 2006 se aplica a todos los tipos de relaciones laborales y no sólo a los contratos laborales pactados a un tiempo indefinido. En la sentencia C-960 de 2007[110], la Corte reconoció que la ley antes mencionada y las garantías que de allí se derivan regulan las relaciones laborales, en general. Por su parte, la sentencia T-433 de 2022[111] precisó que la competencia para verificar esos

[109] En esta oportunidad, la Corte estudió una acción de tutela en la que un ciudadano solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas y al debido proceso. Él manifestó que esos derechos fueron vulnerados por su empleador y por el Ministerio del Trabajo, al no investigar y sancionar el patrón de discriminación racial del que fue objeto por parte de varios de sus compañeros de trabajo durante la relación laboral que sostuvo con la mencionada empresa.

[110] En esa sentencia la Corte estudió una demanda de inconstitucionalidad que se presentó en contra del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006. En esa oportunidad la Corte examinó si la exclusión de las relaciones civiles y comerciales derivadas de contratos de prestación de servicios, en los cuales no hay una relación de jerarquía o subordinación, de la protección establecida en la Ley 1010 de 2006 para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el contexto laboral, vulneraba el derecho a la igualdad. La Corte determinó que la norma impugnada es constitucional, pero especificó que la Ley 1010 de 2006 es aplicable cuando, con independencia de la suscripción formal de un contrato de prestación de servicios laboral real, existe una relación laboral real.

[111] En esa oportunidad la Corte estudió una acción de tutela interpuesta por una accionante que sostenía que fue despedida como acto de retaliación derivado de la queja por acoso laboral que presentó.

hechos radica en el comité de convivencia laboral, la inspección del trabajo, la jurisdicción ordinaria en, su especialidad laboral y de la seguridad social, o la jurisdicción constitucional.

122. Con base en lo anterior, la Corte Constitucional en la sentencia C-960 de 2007 manifestó que cuando la Ley 1010 de 2006 indica que su ámbito de aplicación es una "relación laboral", se debe entender que "esta no depende de la clasificación que se le haya dado al contrato formalmente celebrado sino de las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad". Por lo tanto, si se encuentran los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, se deberá entender que existe una relación de tipo laboral con todas las implicaciones que ello tiene. Así, la protección de la Ley 1010 de 2006 se extiende a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo y la denominación del contrato formal celebrado.

123. Además, la jurisprudencia constitucional dispone que: (i) existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos previstos en la Ley 1010 de 2006, consistente en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la queja se entiende que tuvo lugar con ocasión del acoso[112]; (ii) para que esa protección legal proceda la conducta denunciada debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 y una autoridad administrativa o judicial competente debe verificar esa circunstancia[113]; (iii) en los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de tal denuncia; y (iv) esa protección legal aplica para todas las relaciones laborales, sin importar el tipo de contrato laboral[114].

---

[112] Sentencia T-433 de 2022. En esa oportunidad la Corte estudió una acción de tutela interpuesta por una accionante que sostenía que fue despedida como acto de retaliación derivado de la queja por acoso laboral que presentó.

[113] Sentencia T-141 de 2024.

[114] Sentencia C-960 de 2007. En esa sentencia la Corte estudió una demanda de inconstitucionalidad que se presentó en contra del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006. En esa oportunidad la Corte examinó si la exclusión de las relaciones civiles y comerciales derivadas de contratos de prestación de servicios, en los cuales no hay una relación de jerarquía o subordinación, de la protección establecida en la Ley 1010 de 2006 para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el contexto laboral, vulneraba el derecho a la igualdad. La Corte determinó que la norma impugnada era constitucional, pero especificó que si

124. En conclusión, el acoso laboral se define como cualquier conducta destinada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia. Por lo tanto, el acoso laboral puede tener efectos psicológicos, físicos y sociales en la víctima, lo que constituye una vulneración de sus derechos fundamentales. La Ley 1010 de 2006 precisa que estas conductas deben ser persistentes y demostrables e incluyen diversas modalidades de acoso; establece medidas preventivas y correctivas, e incluye la obligación de las empresas de implementar mecanismos internos para prevenir y abordar el acoso; así como la posibilidad de que las víctimas acudan a autoridades competentes para denunciar estas situaciones. Además, las investigaciones administrativas sobre casos de acoso laboral deben garantizar el debido proceso y ser realizadas de manera diligente y sin dilaciones injustificadas. Asimismo, la Ley 1010 de 2006 se aplica a todas las relaciones laborales y prevé que las personas que denuncian una situación de acoso laboral están protegidas por una presunción legal según la cual, si son despidas dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la presentación de la queja, se presume que la terminación del contrato ocurrió por dicha causa.

8. Valor probatorio de las capturas de pantalla en casos de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad. Reiteración de jurisprudencia

125. La Corte Constitucional en varias oportunidades ha destacado la naturaleza informal de la acción de tutela. Con fundamento en ese principio, distintas salas de revisión[115] han favorecido la valoración flexible de los medios probatorios. Particularmente, en relación con las capturas de pantalla, la Corte reiteró en la sentencia T-347 de 2024 lo siguiente:

> "el hecho de que este tipo de pruebas indiciarias puedan considerarse débiles por si solas y por ende no pueden servir como fundamento único de una decisión, las mismas no pueden ser descartadas, ni ignoradas, ni dejadas de sopesar al momento de tomar una decisión en un caso en

en estos contratos se pudiera establecer la existencia de una relación laboral real, la Ley 1010 de 2006 sí sería aplicable.

[115] Sentencias T-564 de 2017, T-449 de 2021, T-467 de 2022, T-141 de 2023, T-420 de 2023 y T-347 de 2024.

> concreto pues […] estas pruebas, de acuerdo con la sana crítica deben ser valoradas de forma conjunta con los demás medios de pruebas obrantes en el expediente"[116].

126. A partir de las consideraciones antes expuestas, este Tribunal analizará los casos concretos.

9. Casos concretos

9.1. Expediente T-10.423.799: *Sebastián*, en calidad de persona natural y propietario de Hotel Real Palace, vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de *Ana*

127. El 14 de febrero de 2024, la accionante empezó a trabajar como cajera en el Hotel Real Palace que es propiedad de *Sebastián*. El 15 de abril siguiente, le notificó a la responsable de recursos humanos del hotel que estaba en embarazo. El 15 de mayo de 2024, la demandante fue llamada a descargos porque, según su empleador, se ausentó de su puesto de trabajo. Sin embargo, la accionante indicó que se encontraba organizando una de las habitaciones y que esa era también parte de sus funciones. Después, el 22 de mayo de 2024, su empleador le notificó la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

128. *Sebastián*, en calidad de persona natural y como propietario del Hotel Real Palace, pese a ser requerido en el trámite de las instancias del proceso tutela y en una oportunidad en sede de revisión, no se pronunció sobre los hechos planteados en el escrito de tutela presentado por *Ana*. En virtud de la presunción de veracidad prevista en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, se tendrán por ciertos los hechos que la señora Benítez expuso[117]. Esto, sin dejar de examinar, de forma integral, los elementos de prueba obrantes en el

---

[116] Sentencia T-449 de 2021, la cual citó la providencia T-449 de 2021.

[117] En la jurisprudencia de la Corte Constitucional la presunción de veracidad, establecida en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, es un principio que rige el trámite de la acción de tutela. De acuerdo con este, se habilita al juez a presumir como "ciertos los hechos" del escrito de amparo, cuando la autoridad judicial requiera información a las entidades accionadas y estas no la proporcionen dentro del plazo correspondiente.

proceso y las circunstancias planteadas como fundamento de la solicitud de amparo[118].

129. Hecha esta precisión, la Sala considera que el señor *Sebastián*, en calidad de persona natural y propietario de Hotel Real Palace, vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora *Ana*. De ello dan cuenta los siguientes argumentos.

130. En primer lugar, la accionante era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando el señor *Sebastián* terminó unilateralmente su relación laboral el 22 de mayo de 2024. En efecto, para ese momento, la accionante estaba en embarazo y le notificó a la encargada de recursos humanos sobre su situación mediante un escrito dirigido a la empresa, al cual adjuntó una ecografía. Este documento fue recibido vía *WhatsApp* el 15 de abril de 2024.

131. Aunque esa captura de pantalla de la conversación de *Whatsapp* no permite establecer que el mensaje se envió directamente a *Sebastián*, como además lo reconoce la accionante, es posible entender que el mensaje iba dirigido al Hotel Real Palace. Según se puede deducir de lo narrado en el escrito de tutela, el señor *Sebastián* contrató a varias personas para que trabajaran en el Hotel Real Palace. De esa manera, es posible determinar que la jefe de recursos humanos a la que la accionante notificó su estado de embarazo era una trabajadora contratada por el señor *Sebastián* para dirigir el área encargada de los asuntos relacionados con la condiciones contractuales y

[118] Esta presunción es particularmente importante en el trámite de tutela cuando el accionante está en una posición de subordinación o dependencia frente al demandado –lo que le dificulta ejercer a plenitud su carga probatoria– y la autoridad o particular accionado tiene mayor facilidad de aporte el material probatorio del caso. En ese orden de ideas, la aplicación de la presunción de veracidad, cuando en la parte accionante se encuentran sujetos de especial protección constitucional o en condición de vulnerabilidad, su aplicación es todavía más rigurosa. En la sentencia T-260 de 2019, sobre este punto la Corte además recordó la sentencia C-086 de 2016 mediante la cual la Corte declaró exequible la expresión "podrá" del artículo 167 del Código General del Proceso que regula la carga de la prueba. En esa oportunidad la Corte destacó que si bien, en principio, la carga de la prueba significa que quien alega una vulneración está llamado a probarla, en ciertos casos donde el accionante es más débil que el accionado, la carga de la prueba debe distribuirse a favor de la parte menos fuerte como expresión de "elemental justicia". De este modo, la Corte señaló que "en materia de tutela, la regla no es 'el que alega prueba', sino 'el que puede probar debe probar', lo cual redistribuye la carga probatoria en beneficio de la protección de los derechos" [Sentencia C-086 de 2016].

laborales de los trabajadores. Por esa razón, esa persona actuaba en representación del señor *Sebastián* para los asuntos relacionados con las relaciones laborales. De tal forma que la notificación que la señora *Ana* hizo sobre su estado de embarazo al área de recursos humanos debe entenderse como una notificación hecha a su empleador. Además, el contrato de trabajo se encontraba vigente al momento en que la peticionaria envió el mensaje de *Whatsapp*, donde comunicó su estado de embarazo. Así mismo, en la declaración rendida por la accionante no se indicó que ella tuviera otro trabajo adicional, por lo que se presume que era su única relación laboral.

132. Por lo tanto, para esta Sala es claro que la demandante estaba en embarazo al momento de la desvinculación laboral y que notificó a su empleador sobre su situación antes de que se produjera la terminación de la relación laboral. Estos hechos no fueron desvirtuados porque, como se indicó, el demandado no efectuó ningún pronunciamiento durante el proceso de tutela.

133. En segundo lugar, según la información obrante en el expediente de tutela, la desvinculación laboral de la accionante se produjo sin autorización del Ministerio del Trabajo, lo cual activa la presunción de discriminación en el despido. Esa presunción se puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, pero eso no ocurrió en el presente caso por la razón antes mencionada.

134. En tercer lugar, para terminar unilateralmente una relación laboral con una persona que es titular de un fuero de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en embarazo, incluso si se cuenta con justa causa, debe acudirse ante el Ministerio del Trabajo para obtener la autorización correspondiente. Así, esta Corte considera que no se ha desvirtuado que existiera una relación causal entre el estado de embarazo y el despido, por lo que no se demuestra que la terminación del vínculo contractual estuvo fundada en una justa causa objetiva.

135. En consecuencia, la Corte concederá el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora *Ana* y le ordenará al accionado: (i) reintegrar a la accionante como trabajadora en el Hotel Real Palace y reubicarla en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del

cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación, en el cual se cumplan estrictamente las restricciones laborales que indique el médico tratante para el momento del reintegro y, para el cual, deberá realizar un examen médico de ingreso[119]; (ii) pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por la peticionaria, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación de su contrato laboral y hasta que se haga efectivo el reintegro; y (iii) pagarle a la accionante la sanción establecida por el inciso tercero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo consistente en 60 días de salario. En todo caso, si la demandante opta por no ser reintegrada al empleo, la empresa deberá cumplir con el pago de conceptos antes enunciados a título de restablecimiento de los derechos vulnerados hasta la fecha de notificación de la presente sentencia.

136. Además, para asegurar el cumplimiento de las órdenes impartidas por la Sala, se comunicará la presente sentencia a la Defensoría del Pueblo para que, en el marco de sus competencias derivadas del artículo 282 de la Constitución, asesore a la señora *Ana* en las gestiones necesarias con el fin de asegurar la defensa de sus derechos ante el cumplimiento de la orden establecida en esta providencia.

9.1. Expediente T-10.449.551: el Banco Contactar vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora *Sofía*

137. La señora *Sofía* inició el 3 de enero de 2024 una relación laboral con la Corporación de Crédito Contactar. El 1 de marzo de 2024, hubo una sustitución de empleadores, por lo que la demandante pasó a trabajar para el Banco Contactar. Según la accionante, desde el momento en el que ella le notificó su estado de embarazo a su jefe directo, el señor Forero, empezó a percibir persecución y acoso laboral por parte de él. La demandante indicó que dicho señor ejerció una presión excesiva sobre ella en el desarrollo de sus funciones laborales y le negó permisos para acudir a citas médicas y controles por su estado de embarazo que le generaron estrés y ansiedad constantes[120].

---

[119] Esto con el fin de que la empresa verifique la condición de salud de la accionante y, con base en un criterio médico, la reubique en un lugar acorde a sus necesidades y condiciones de salud.

[120] *Ibidem*, p. 3.

138. Con base en lo anterior, la peticionaria manifestó que se vio en la necesidad de presentar su carta de renuncia el 4 de marzo de 2024[121]. Ella sostuvo en el escrito de tutela que esa carta de renuncia fue presentada por motivos ajenos a su voluntad, pues lo hizo por la situación de acoso laboral de la que fue víctima y a la falta de permisos para asistir a las citas médicas que le garantizaran un estado de salud pleno durante el embrazo. La entidad accionada señaló que la renuncia de la demandante fue completamente libre y voluntaria, por lo que no opera la protección a la estabilidad laboral reforzada.

139. El Banco Contactar sostuvo que la accionante no reportó ante el comité de convivencia laboral ni ante los representantes del empleador las presuntas conductas de acoso laboral que describió en su tutela y que siempre otorgó a la demandante todos los permisos que requirió. En ese sentido, el banco accionado manifestó que no tuvo conocimiento de esa supuesta situación durante la relación laboral con la señora *Sofía*.

140. A continuación, la Sala explicará las razones por las cuales estima que: (i) la señora *Sofía* no renunció de manera libre y voluntaria, de tal manera que debe entenderse que la renuncia es nula y (ii) esa entidad vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la peticionaria.

141. En relación con la renuncia obligada, inducida e involuntaria de la accionante, la Sala Primera de Revisión considera que en este caso hay suficientes indicios que muestran que el acto de renuncia de la demandante estuvo motivado indirectamente por la falta de garantías para asegurar condiciones de bienestar para ella y su hijo. En efecto, en primer lugar, esta Corte ha sostenido que, aunque es constitucionalmente admisible que un trabajador que es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada termine su contrato de trabajo a través de una renuncia a su empleo, este acto debe ser siempre espontáneo, libre de coacción y producto de la voluntad del trabajador. De lo contrario, como se indicó en las consideraciones de esta sentencia, no puede entenderse que la renuncia surte plenos efectos jurídicos. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y las distintas salas de revisión de la Corte Constitucional han entendido que cuando las

[121] *Ibidem*, p. 4.

renuncias no cumplen con las características mencionadas, se está ante una renuncia inducida, cuya causa es imputable al empleador. En consecuencia, la terminación de la relación laboral debe entenderse como ineficaz. En estos casos, según la jurisprudencia mencionada, se activa la presunción de despido discriminatorio aplicable a las desvinculaciones laborales de una persona con un fuero de estabilidad laboral reforzada que se produce sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

142. En segundo lugar, en este caso no hay una prueba directa que permita establecer cuáles fueron los permisos que solicitó la demandante durante la primera vigencia de la relación contractual, la cual fue del 3 de enero al 4 de marzo de 2024; cuáles fueron aquellos que le otorgó el banco accionando en ese periodo y en cuáles se garantizaron las condiciones para que la accionante acudiera a sus controles médicos. Por un lado, la Nueva EPS se abstuvo de responder al auto de pruebas que la magistrada ponente emitió el 28 de octubre de 2024 con la finalidad de obtener información sobre la asistencia de la señora *Sofía* a sus citas médicas.

143. Por otro lado, la entidad accionada y la demandante coinciden en que el 26 de febrero de 2024 la trabajadora fue autorizada a prestar sus funciones desde la sucursal de Yopal. Sin embargo, la accionante señaló en su escrito de tutela que solicitó otros permisos para asistir a sus citas de control médico, entre los que mencionó uno para acudir el 27 de febrero a una cita de medicina interna. El Banco Contactar no se pronunció, en concreto, sobre dichas solicitudes, pues se limitó: (i) a hacer una afirmación genérica en el sentido de que siempre le permitió a la señora *Sofía* acudir a sus citas médicas; (ii) a señalar que dichas autorizaciones fueron solicitadas y otorgadas de forma verbal, en el marco de una relación de confianza entre las partes y (iii) a aportar pruebas para demostrar que la accionante tuvo permiso para acudir a sus citas médicas los días 6, 22, 30 y 31 de mayo, así como el 11 y 24 de junio de 2024, esto es, durante la segunda relación contractual que tuvo lugar como consecuencia del cumplimiento del fallo de tutela de primera instancia y que son irrelevantes para efectos de resolver el problema jurídico que estudia la Sala.

144. En tercer lugar, aunque no hay pruebas directas sobre cuántos permisos fueron solicitados y otorgados para que la accionante acudiera a sus citas de

control médico de su embarazo, lo cierto es que en este caso hay dos indicios que muestran que se configuró una renuncia obligada, inducida y no voluntaria.

145. Por un lado, en la carta de renuncia que presentó, la accionante dejó claro que renunciaba como consecuencia de las complejidades que había enfrentado en su entorno laboral para asistir a los controles médicos requeridos. En esa carta la demandante señaló que:

> "mi jefe directo no me concede permisos completos cuando tengo que hacer procedimientos de salud fuera de Villanueva complicándome la situación al tener que presentarme en la oficina de la ciudad de donde este, dificultándome el transporte y asistencia puntual a las citas, adicional mi jefe Cristian presenta muy poca empatía con mis compromisos de salud, generándome estrés y ansiedad por los cuales me veo obligada a abandonar el cargo ya que es importante mi estado de salud y la del futuro bebe que espero"[122].

146. Por otro lado, existe un segundo indicio de la renuncia obligada, inducida y no voluntaria que, como pasará a exponerse, tiene relación con que la empresa accionada no adelantó las actuaciones necesarias para investigar lo sucedido y determinar si la renuncia había sido libre y voluntaria. Al respecto, la Sala estima que la empresa accionada tenía el deber de adelantar las actuaciones que tuviera a su alcance para establecer si los hechos denunciados por la señora *Sofía* en su carta de renuncia habían ocurrido[123]. Sin embargo, según la información recolectada en el proceso, la empresa no adelantó ninguna actuación en ese sentido.

---

[122] Expediente digital T-10.449.551, "01DEMANDA 6 2.pdf", p. 36.

[123] Este deber se deriva de las siguientes fuentes: (i) la protección constitucional reforzada a las mujeres en estado de embarazo y la consagración constitucional de los derechos a la igualdad y no discriminación; (ii) las obligaciones generales de los empleadores en cuanto a la protección de los trabajadores y la no discriminación en el empleo derivada del Código Sustantivo del Trabajo; las obligaciones que estipula la Ley 1010 en cabeza del empleador para prevenir, sancionar e investigar el acoso laboral, y (ii) la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional relacionada con la estabilidad laboral reforzada en mujeres embarazadas.

147. A través del auto de pruebas del 28 de octubre de 2024, la magistrada ponente solicitó a la empresa accionada información sobre las actuaciones adelantadas una vez tuvo conocimiento de los hechos que denunció la accionante en su carta de renuncia. La entidad respondió que la Vicepresidencia de Gestión Humana y Experiencial del Colaborador llamó a algunos de los trabajadores de la oficina de Villanueva (Casanare) para consultarles por el ambiente laboral en esa sucursal. En esas llamadas, según la entidad, no se obtuvo ningún reporte negativo sobre el ambiente de trabajo. Sin embargo, pese a que en el auto de pruebas la magistrada ponente pidió que se remitiera una copia de todas las actuaciones que adelantó en ese proceso, las fechas en que adelantó tales actividades, las personas que hicieron parte de ese procedimiento y los resultados que obtuvo, la entidad no aportó ningún comprobante que permitiera a esta Sala conocer los resultados de esas llamadas, la metodología empleada, las condiciones de confidencialidad que se garantizaron o las personas que hicieron parte de aquellas.

148. La entidad señaló que también dio instrucción a la gerente zonal de los Llanos Orientales para que iniciara las inspecciones en la oficina comercial y validara todos los aspectos relacionados con el clima organizacional al interior de esa sucursal. Sobre ese asunto, la entidad aportó unas fotografías relacionadas con una celebración por el día de amor y amistad y la celebración del cumpleaños de uno de los trabajadores de esa sede. La gerente delegada firmó una constancia, el 31 de octubre de 2024, en la que precisó que durante las visitas que realizó descartó cualquier alteración de clima organizacional, indicio de violencia o presunción de acoso en cualquiera de sus modalidades en contra de los trabajadores de esa oficina. La gerente resaltó que el ambiente laboral parecía basado en la confianza hacia su jefe inmediato Cristian Mauricio Forero Franco y que el equipo de trabajo parecía unido, disfrutaban de las actividades de bienestar y recreación que se habían propuesto por la compañía y por iniciativa del líder dentro y por fuera del horario laboral.

149. Así mismo, la entidad sostuvo que dio una instrucción para que desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollaran actividades encaminadas a evitar alteraciones en el ambiente laboral de la empresa. La ARL a la que está afiliada la entidad realizó, el 11 de abril de 2024, una

actividad denominada “demandas emocionales”[124] y, el 8 de julio de 2024, realizó otra actividad denominada “desconexión laboral”[125]. Estas medidas, a juicio de la Sala, aunque son valiosas para efectos de aumentar el bienestar en el ambiente laboral, no son suficientes para desvirtuar los hechos que la accionante denuncia como causantes de su decisión de renunciar a la entidad.

150. El Banco también remitió un informe realizado por la Gerencia Nacional de Metodología entre el 8 y el 27 de abril. Ese informe, según la entidad demandada, evidencia que no se encontró ninguna situación o indicio de un mal ambiente laboral o un trato inadecuado por parte del gerente de la oficina hacía su equipo de trabajo. Sin embargo, para la Sala no es claro por qué la entidad demandada llega a esa conclusión. El informe hace referencia a aspectos económicos y administrativos, como por ejemplo: el crecimiento en la cartera, el aumento de clientes, las oportunidades de mejora relacionadas con los procesos de gestión del cobro y un análisis con recomendaciones sobre la forma en que los asesores efectúan las visitas a sus clientes. Así, en el informe, no se incluye ningún componente que evalué aspectos relacionados con el ambiente laboral.

151. Por lo tanto, las pruebas aportadas por la entidad demandada no desvirtúan la situación que la accionante denunció e invocó como causante de su renuncia. Además, para la Sala es inconveniente que la entidad, según la información que aportó durante el proceso de tutela, no haya contactado a la demandante para comprender su versión de los hechos denunciados en la carta de renuncia y en el escrito de tutela. Esa falta de interés de la entidad accionada en conocer las circunstancias de modo y lugar en que ocurrieron los hechos que denunció la accionante es inconveniente. No es posible que ante denuncias como las expuestas, la entidad accionada no intentara contactarla para esclarecer esos hechos.

152. Las actuaciones que la entidad adelantó para determinar la existencia de un ambiente laboral sano no desvirtúan en todo caso la denuncia de la demandante. En particular porque sus reproches siempre estuvieron

[124] A esta actividad asistieron 11 trabajadores.

[125] A esta actividad asistieron tres trabajadores.

relacionados con su estado de embarazo. Así, la demandante siempre indicó que los motivos por los que se vio en la obligación de renunciar se relacionaban con la falta de garantías para acceder a los permisos médicos que necesitaba para asistir a sus controles. Así mismo, que su jefe inmediato manifestaba una especie de inconformidad ante sus constantes solicitudes. La demandante nunca sostuvo que las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo estuvieran deterioradas. En ese sentido, aunque bien es posible que el ambiente laboral de la entidad sea adecuado, esta Sala considera que el banco no adelantó las actuaciones administrativas necesarias para determinar si los hechos que denunció la señora *Sofía* eran ciertos y, en caso de serlo, cómo podría protegerla integralmente.

153. Por lo anterior, esta Sala considera que el acto de renuncia no puede considerarse como espontáneo, libre y producto exclusivamente de la voluntad de la señora *Sofía*. En consecuencia, el acto es ineficaz y debe entenderse como una renuncia inducida, obligatoria y no voluntaria. Ahora, la Sala procederá a determinar las razones por las que considera que la accionante era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando se vio en la obligación de renunciar.

154. La accionante estaba en embarazo y, desde el mes de febrero de 2024, notificó a su empleador sobre su situación. La empresa reconoció en la contestación a la acción de tutela que conocía el estado de embarazo de la demandante desde antes de que la relación laboral terminara. Además, la terminación de la relación laboral de la demandante se produjo bajo circunstancias ajenas que afectaron su voluntad y, en consecuencia, esta no produce efectos jurídicos porque su motivación se fundamenta en situaciones ajenas a la voluntad libre de renunciar. En ese sentido, la terminación de la relación laboral no puede entenderse como producto de la renuncia de la trabajadora, sino que, como fue ampliamente expuesto, debe entenderse como producto de una renuncia obligada, inducida y no voluntaria.

155. Así mismo, debido a las circunstancias en que ocurrió la renuncia involuntaria de la demandante, la desvinculación de la accionante se produjo sin autorización del Ministerio del Trabajo, lo cual activa la presunción de discriminación en la terminación de las relaciones laborales. Esa presunción se

puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, pero eso no ocurrió en el presente caso.

156. En consecuencia, el Banco Contactar vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora *Sofía*. La Sala concederá un amparo definitivo de los derechos fundamentales de la accionante porque, como se indicó, el acto de renuncia no fue espontáneo, libre de coacción y producto de la voluntad de la trabajadora.

157. Además, esta Sala considera necesario pronunciarse sobre los efectos de la sustitución patronal que ocurrió entre la Corporación de Crédito Contactar y el Banco Contactar. La Corte Constitucional sostuvo en la sentencia T-287 de 2023 que la institución de la sustitución patronal intenta evitar, entre otros efectos, que el trabajador pierda la estabilidad laboral de la que goza a causa de modificaciones en la empresa a la cual le prestaba inicialmente sus servicios. Este Tribunal, en el análisis de esta figura, ha identificado los siguientes requisitos: (i) existencia de un cambio de empleador, (ii) continuidad de la empresa o afinidad en sus operaciones y (iii) la continuidad del trabajador[126].

158. Por eso, si existe una sustitución patronal, pero el empleado pierde su estabilidad laboral, la Corte ha sostenido que existe una consecuencia protectora para el trabajador en relación con los empleadores que participaron en la sustitución. En aplicación de los artículos 67, 68 y 69 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional ha sostenido que, ante la vulneración de derechos en la sustitución patronal, "(i) ambos [empleadores] responden solidariamente por las obligaciones que al momento de la sustitución sean exigibles al anterior empresario; [y] (ii) el nuevo responde de las que surjan con posterioridad".

159. La Corte concluye que, en efecto, entre la Corporación de Crédito Contactar y el Banco Contactar operó el fenómeno de sustitución laboral, pues se cumplen con los presupuestos mencionados. Además, ambas entidades, en la contestación a la acción de tutela y en los escritos que remitieron a esta Corte, reconocieron la ocurrencia de aquella sustitución patronal. En

[126] Sentencia T-254 de 2018 y T-287 de 2023.

consecuencia, si la Corporación de Crédito Contactar fue notificada del estado de embarazo, puede presumirse que el Banco Contactar S.A. tenía el mismo conocimiento.

160. Por las razones expuestas, la Sala declarará la nulidad de la renuncia presentada por la demandante el 4 de marzo de 2024 y ordenará al Banco Contactar: (i) reintegrar a la accionante como trabajadora en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación, en el cual se cumplan estrictamente las restricciones laborales que indique el médico tratante para el momento del reintegro y, para el cual, deberá realizar un examen médico de ingreso[127]; (ii) pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por la señora *Sofía*, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación de su contrato laboral y hasta que se haga efectivo el reintegro; y (iii) pagar la sanción establecida por el inciso tercer del 239 del Código Sustantivo del Trabajo consistente en 60 días de salario. En todo caso, si la demandante opta por no ser reintegrada al empleo, la empresa deberá cumplir con el pago de conceptos antes enunciados a título de restablecimiento de los derechos vulnerados hasta la fecha de notificación de la presente sentencia.

161. La Corte considera necesario precisar que, con base en la información obrante en este proceso de tutela, consistente en que la accionante fue transitoriamente reincorporada a su puesto de trabajo en virtud del fallo de tutela de primera instancia, se ordenará que tales recursos sean descontados del monto total al que haya lugar conforme a esta sentencia, siempre y cuando correspondan al pago de lo que efectivamente se haya pagado a la peticionaria y de lo que exista soporte, en aplicación de las órdenes proferidas en la presente sentencia. Para ello, si a bien lo tiene, el Banco Contactar podrá descontar directamente esos recursos como consecuencia del cumplimiento de esta providencia. Así mismo, podrá descontar del valor adeudado el monto de los pagos que se hayan hecho por concepto de la licencia de maternidad. Por lo tanto, la entidad deberá realizar el pago de las sumas de dinero de la

[127] Esto con el fin de que la empresa verifique la condición de salud de la accionante y, con base en un criterio médico, la reubique en un lugar acorde a sus necesidades y condiciones de salud.

licencia de maternidad que la demandante no recibió como consecuencia de la falta de cotización al sistema de seguridad social en salud.

162. Ahora, pese a los esfuerzos adelantados por esta Sala de Revisión para esclarecer los hechos que dieron lugar a la interposición de esta acción de tutela, no es posible determinar si la demandante fue víctima de acoso laboral. Además, de la información obrante en el expediente no es claro si las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral ocurrieron en público, en privado, de manera sistemática o reiterada. Por lo tanto, debido a la ausencia de certeza sobre la existencia del acoso laboral denunciado por la demandante, esta Sala decidirá delegar a una inspección del trabajo la tarea de adelantar una investigación de tales hechos. Esta delegación se fundamenta en las sentencias T-433 de 2022 y T-141 de 2024 que, con base en el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, indicaron que esas autoridades podían verificar actos de acoso laboral.

163. Así mismo, esta Sala también considera necesario pronunciarse sobre el hecho de que la Nueva EPS no respondió al auto de pruebas del 28 de octubre de 2024. La entidad fue requerida para que aportara información sobre la asistencia a las citas médicas de la señora *Sofía*. La actuación de la EPS desconoció el deber de colaboración para el buen funcionamiento de la administración de la justicia establecido en el artículo 95 de la Constitución y el carácter vinculante de las órdenes judiciales. Ese incumplimiento se derivó de la falta de respuesta a un requerimiento de una autoridad judicial el cual afecta la capacidad de la Corte Constitucional para tomar decisiones informadas y adecuadas. Por lo anterior, esta Sala advertirá a la Nueva EPS sobre la vinculatoriedad de las órdenes judiciales, el deber de colaborar con la administración de justicia y, en particular, la obligación de responder oportunamente a los requerimientos que la Corte Constitucional le efectué.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero. Dentro del proceso T-10.423.799, **REVOCAR** la sentencia del 5 de junio de 2024, proferida por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, y la sentencia del 3 de julio de 2024, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá y, en su lugar, **CONCEDER** el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora *Ana*.

Segundo. En consecuencia, **DECLARAR** la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y *Sebastián*, en calidad de persona natural y como propietario del establecimiento de comercio Hotel Real Palace ,y **ORDENAR** que, en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) reintegre a la accionante como trabajadora en el Hotel Real Palace y reubicarla en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación, en el cual se cumplan estrictamente las restricciones laborales que indique el médico tratante para el momento del reintegro y, para el cual, deberá realizar un examen médico de ingreso; (ii) pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente correspondan, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación de su contrato laboral y hasta que se haga efectivo el reintegro; y (iii) reconozca y pague la indemnización prevista en el inciso 3º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo consistente en 60 días de salario. En todo caso, si la demandante opta por no ser reintegrada al empleo, la empresa deberá cumplir con el pago de conceptos antes enunciados a título de restablecimiento de los derechos vulnerados hasta la fecha de notificación de la presente sentencia.

Tercero. ADVERTIR al señor *Sebastián* que las funciones laborales que se asignen a la señora *Ana* deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud y, en caso de ser necesario, deberá realizar la capacitación que se requiera para tal efecto.

Cuarto. Para asegurar el cumplimiento de las órdenes impartidas por la Sala, se comunicará la presente sentencia a la Defensoría del Pueblo para que, en el marco de sus competencias, efectúen el seguimiento del cumplimiento del

presente fallo y asesore a la señora *Ana* en las gestiones necesarias para asegurar la defensa de sus derechos ante el cumplimiento de la primera y segunda orden establecida en esta sentencia.

Quinto. Dentro del proceso T-10.449.551, **REVOCAR** la sentencia del 22 de abril de 2024, proferida por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Yopal, y la sentencia del 17 de junio de 2024, proferida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Yopal y, en su lugar, **CONCEDER** el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora *Sofía*.

Sexto. En consecuencia, **DECLARAR** la nulidad de la renuncia que la accionante presentó el 4 de marzo de 2024 y **ORDENAR** al Banco Contactar que, en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) reintegre a la accionante como trabajadora y la reubique en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación, en el cual se cumplan estrictamente las restricciones laborales que indique el médico tratante para el momento del reintegro y, para el cual, deberá realizar un examen médico de ingreso; (ii) pagar los salarios y prestaciones sociales que legalmente correspondan, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación de su contrato laboral y hasta que se haga efectivo el reintegro; y (iii) reconozca y pague la indemnización prevista en el inciso 3º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo consistente en 60 días de salario. En todo caso, si la demandante opta por no ser reintegrada al empleo, la empresa deberá cumplir con el pago de conceptos antes enunciados a título de restablecimiento de los derechos vulnerados hasta la fecha de notificación de la presente sentencia.

Lo anterior, sin perjuicio de que el Banco Contactar pueda descontarle a la accionante, del pago total que le corresponde hacer en virtud de esta sentencia, los dineros que haya entregado a la accionante como consecuencia de que fue transitoriamente reincorporada a su puesto de trabajo en virtud del fallo de tutela de primera instancia. Así mismo, la empresa podrá descontar del valor adeudado el monto de los pagos que se hayan hecho por concepto de la licencia de maternidad. Por lo tanto, la entidad deberá realizar el pago de las sumas de dinero de la licencia de maternidad que la demandante no recibió

como consecuencia de la falta de cotización al sistema de seguridad social en salud.

Séptimo. Dentro del proceso T-10.449.551, **ORDENAR** al Ministerio del Trabajo que, de acuerdo con sus competencias constitucionales y legales, adelante dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la notificación de esta providencia una investigación de los hechos de acoso laboral denunciados por la accionante con el fin de determinar si la accionante fue víctima de acoso laboral.

Octavo. DESVINCULAR del presente proceso de tutela al Ministerio del Trabajo, al Centro Policlínico del Olaya y a la EPS Salud Total, por las razones presentadas en esta sentencia.

Noveno. ADVERTIR a la Nueva EPS que, en lo sucesivo, garantice el cumplimiento del deber de colaboración con la administración de justicia y responda los requerimientos que la Corte Constitucional le efectué.

Décimo. Por Secretaría General de la Corte Constitucional, **LÍBRESE** la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

NATALIA ÁNGEL CABO

Magistrada

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General