

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Octava de Revisión

SENTENCIA T-166 de 2025

Referencia: expediente: T-10.797.771

Asunto: acción de tutela interpuesta por Vanessa en contra de Pablo y Pedro

Magistrada sustanciadora: Cristina Pardo Schlesinger

Bogotá, D. C., ocho (08) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por el magistrado José Fernando Reyes Cuartas y las magistradas Natalia Ángel Cabo y Cristina Pardo Schlesinger, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, profiere la siguiente

SENTENCIA

Dentro del trámite de revisión del fallo de tutela dictado en única instancia del 19 de noviembre de 2024 por el Juzgado 002 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, el 10 de diciembre de 2024, el expediente fue enviado a la Corte Constitucional; y la Sala de Selección de Tutelas Número Uno, mediante auto del 31 de enero de 2025, escogió para efectos de su revisión, la acción de tutela de la referencia. El 14 de febrero de 2025 se realizó el reparto a la Sala Octava de Revisión. De conformidad con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala de Revisión procede a dictar la sentencia correspondiente.

Aclaración previa

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. Teniendo en cuenta que en este caso están involucrados datos relacionados con la historia clínica y el estado de salud de la accionante, la Sala Octava de Revisión expedirá dos versiones de la presente sentencia, una de ellas anonimizando los nombres de las partes.

### Síntesis de la decisión

La Sala Octava de Revisión amparó los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de una mujer que fue despedida durante su estado de gestación, sin haberse contado con el permiso del Ministerio del Trabajo. Para ello, reiteró y aplicó las reglas de aplicación del fuero de maternidad contenidas en la sentencia SU-075 de 2018.

Ante las dudas que subsistieron sobre la persona natural o jurídica con la que la accionante mantuvo la relación de trabajo, la Sala reiteró que el juez de tutela cuenta con amplias facultades para integrar a la parte legitimada por pasiva y decretar pruebas de oficio.

En consecuencia, después identificar el empleador, la Sala le ordenó pagar en favor de la accionante la licencia de maternidad, los salarios y prestaciones dejadas de percibir y la indemnización establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; así como reintegrar a la accionante, si así lo desea.

### ANTECEDENTES

#### Hechos y pretensiones

1. Afirma la accionante que los hermanos Pablo y Pedro constituyeron las sociedades comerciales GLA S.A.S. y VLA S.A.S. Ambas con el objeto social de tramitar afiliaciones y aportes al sistema general de seguridad social integral de personas naturales.
2. El 27 de octubre de 2023, Vanessa, de 22 años en ese momento, mantuvo una conversación vía WhatsApp con Pablo en la que se habría pactado una vinculación a través de contrato de prestación de servicios. En esta conversación, se habría pactado que la jornada de la hoy accionante sería de lunes a viernes de 9:00 a.m. a 5:00 p.m. y los sábados hasta el mediodía. Asimismo, las funciones consistirían en atender presencial y telefónica a los clientes, archivar información a través de Excel, envío y respuesta de correos electrónicos, y mantener la oficina en condiciones adecuadas. Para ello, la remuneración sería de \$650.000 quincenal, así como se harían los aportes correspondientes al Sistema General de Seguridad Social y los pagos correspondientes a la prima y vacaciones. Por otra

parte, se indicó la necesidad de que la accionante realizara una inducción que se realizaría en la dirección Diagonal 45B # 53A-58 Sur en Bogotá.

3. Posteriormente, el 1º de febrero de 2024, a través de una conversación de WhatsApp, Pablo le habría solicitado a la accionante la asunción de nuevas funciones, las cuales consistían en administrar las redes sociales, funciones de publicidad y archivo de datos.

4. El 11 de mayo de 2024, la accionante se practicó una prueba de embarazo de forma particular en un laboratorio clínico, adquirida en una farmacia, cuyo resultado fue positivo. Posteriormente, el 16 de mayo del mismo año, asistió a la EPS con el objetivo de someterse a un examen confirmatorio. Dicho procedimiento validó su estado de gestación.

5. El 28 de mayo de 2024, mediante una comunicación sostenida a través de WhatsApp con una cuenta empresarial asociada a Pedro, se notificó el despido a la accionante. En dicho acto, se acordó que la trabajadora continuaría brindando sus servicios laborales hasta el 31 de mayo del mismo año. Según el escrito de tutela, dicho despido se ejecutó pese a que los empleadores tenían conocimiento de su condición de embarazo. Asimismo, en dicha comunicación, la accionante reiteró expresamente su estado de gestación.

6. El 31 de mayo, la accionante entabló una conversación vía WhatsApp con Pablo, en la que le solicitó reconsiderar la decisión del despido en razón a su estado de embarazo. Ante esta petición, Pablo señaló que el despido no se debía al embarazo, sino a que habría “fallado mucho”.

7. El 25 de junio de 2024, Vanessa interpuso una acción de tutela en contra de Pablo y Pedro, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, dignidad humana, mínimo vital, igualdad y debido proceso. En sus pretensiones, solicitó: (i) ordenar a los accionados reintegrarla en un cargo de iguales o mejores condiciones; y (ii) ordenar a los accionados pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su desvinculación y hasta que se haga efectivo el reintegro, así como la indemnización establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

## 2. Trámite de la acción de tutela

8. El Juzgado 002 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, a través de auto del 26 de junio de 2024, decidió admitir la acción de tutela y dispuso vincular a GLA S.A.S., a VLA S.A.S, a EPS, al Hospital, al Laboratorio Clínico y al Ministerio del Trabajo.

### 2.1. Nulidad de lo actuado hasta la sentencia de segunda instancia

9. El 5 de noviembre de 2024, después de haberse surtido dos instancias y haberse iniciado un incidente de desacato, el Juzgado 029 Laboral del Circuito de Bogotá declaró la nulidad de lo actuado desde la admisión de la acción de tutela.

10. En ese sentido, el 9 de julio de 2024, el Juzgado 002 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá denegó la acción de tutela, al considerar que no se acreditó la existencia de una relación laboral o contractual entre la accionante y los accionados.

11. La accionante impugnó dicha decisión, y el 15 de agosto de 2024, el Juzgado 029 Laboral del Circuito de Bogotá revocó la decisión de primera instancia. Para el Juzgado de segunda instancia, los hechos alegados por la accionante se presumieron ciertos, debido a que el accionado Pablo guardó absoluto silencio. En su lugar, otorgó un amparo transitorio para proteger los derechos a la estabilidad laboral reforzada y seguridad social de la accionante. Adicionalmente, ordenó al señor Pablo, en un plazo perentorio de 48 horas posteriores a la notificación, reintegrar a la accionante en su cargo original o en uno de superior jerarquía, así como garantizar su afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

12. El 4 de septiembre de 2024, la accionante interpuso un incidente de desacato alegando el incumplimiento por su falta de reintegro. Ante ello, el Juzgado 002 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá requirió al señor Pablo que presentara información detallada sobre el cumplimiento del fallo.

13. Ante el silencio del señor Huérfano Quintero, el 17 de septiembre de 2024, el mismo Juzgado emitió auto de apertura al incidente de desacato. Asimismo, mediante consulta al Registro Único Empresarial y Social (RUES), remitió la providencia a los correos electrónicos registrados en dicha plataforma, los cuales difieren de los reportados por la accionante y que fueron utilizados durante el trámite.

14. El 24 de septiembre, a través de correo electrónico, Pablo solicitó la nulidad de lo actuado con fundamento a que no fue notificado. El Juzgado 002 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá remitió esta solicitud al Juzgado 029 Laboral del Circuito.

15. El 5 de noviembre, el Juzgado 029 Laboral del Circuito de Bogotá dispuso dejar sin efecto la sentencia del 9 de julio de 2024, proferida por el Juzgado 002 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, y todas las actuaciones surtidas con posterioridad. Adicionalmente, ordenó notificar a Pablo de la acción de tutela interpuesta en su contra para ejercer su derecho a la defensa.

## 2.2. Respuesta de los accionados

Pedro

16. En su escrito, Pedro negó que él fuera parte de las sociedades GLA S.A.S. y VLA S.A.S., lo cual, dijo, se puede corroborar con los registros mercantiles aportados por la accionante.

17. Por otra parte, sobre el estado de embarazo de la accionante, señaló que la prueba de embarazo aportada practicada en los laboratorios de EPS indica que fue impresa el 4 de junio de 2024. Por lo que infiere que esta se practicó en mayo, pero la accionante solo conoció su resultado el 4 de junio.

18. Respecto a las conversaciones de WhatsApp sostenidas con el contacto denominado "Pablo jefe", indica que estos no hacen referencia directa a él, así como no se señaló el número de dicha línea, por lo que no se le podía atribuir que provinieran de su número personal. De igual forma, indicó que las capturas de pantalla de WhatsApp son susceptibles de ser alteradas de manera digital, por lo que se requeriría de un dictamen pericial.

19. De igual forma, se pronunció sobre los chats de WhatsApp que, según la accionante, fueron sostenidos con él. Al respecto, reiteró que no se indicó el número de la línea y que se trata de un equipo de cómputo, por lo que no podría establecerse la veracidad de los interlocutores. A pesar de ello, el accionando sostiene que estos chats demuestran que la accionante no informó previamente de su estado de embarazo.

Pablo

20. Como se mencionó anteriormente, después de la expedición de la sentencia de segunda instancia, emitida el 15 de agosto de 2024, se declaró la nulidad de lo actuado desde la sentencia de primera instancia. Hasta antes de dicha fecha, como se dijo, las autoridades judiciales que tramitaron la presente acción de tutela no recibieron memorial alguno de Pablo.

21. Una vez declarada la nulidad de lo actuado, Pablo ejerció su derecho de defensa a través de un memorial del 7 de noviembre de 2024. Indicó que él y su hermano no son accionistas de las sociedades comerciales vinculadas. De igual forma, señaló que en las conversaciones de WhatsApp él habló en nombre de un tercero, cuya identidad no especificó. Adicionalmente, negó que la línea celular a través de la cual se sostuvieron los chats en cuestión fuera suya, al contrario, indicó que era de la empresa en la que trabajaba.

2.3. Respuesta de los vinculados

GLA S.A.S.

22. El representante legal de la sociedad GLA S.A.S., solicitó su desvinculación del presente proceso. Para sustentar dicha petición, argumentó que en la narración fáctica presentada por la accionante no señaló la existencia de una relación laboral entre ella y él personalmente o la sociedad que representa. Asimismo, argumenta que tampoco se indicó que las líneas telefónicas vinculadas a las conversaciones de WhatsApp mencionadas en la tutela fueran de su titularidad o de su sociedad comercial. Finalmente, señaló que la sociedad GLA S.A.S. no está ubicada en las direcciones indicadas por la accionante.

VLA S.A.S.

23. La representante legal de VLA S.A.S., envió un memorial en el que solicitó la desvinculación del trámite de la tutela. La argumentación de su solicitud fue idéntica a la realizada por el representante legal de GLA S.A.S.

EPS

24. A través de apoderada judicial, señaló que para la fecha en que se presentó el informe sobre la afiliación de la accionante, ella ya no estaba afiliada a esta EPS. En ese sentido, sostiene que EPS no puede autorizar o prestar servicios en favor de la accionada.

Hospital

25. El jefe de la Oficina Jurídica del Hospital solicitó la desvinculación del Hospital, señalando que este le brindó servicios de ginecología a la accionante durante el 27 de mayo de 2024. Así mismo indicó que no existe fundamento contractual o legal para vincular a dicho hospital en el presente trámite.

Laboratorio Clínico

26. Guardó silencio durante todo el trámite.

Ministerio del Trabajo

27. Guardó silencio durante todo el trámite.

### 3. Sentencia objeto de revisión

28. El 19 de noviembre de 2024, el Juzgado 002 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá emitió una nueva sentencia en la que negó el amparo solicitado. Previamente, Pablo fue notificado y ejerció su derecho a la defensa en los términos que ya fueron expuestos.

29. Para dicho Juzgado, no se probó la vinculación laboral entre la accionante y los accionados o las personas jurídicas accionadas. En ese sentido, puso de presente que la accionante únicamente aportó capturas de pantalla y audios de WhatsApp de los que no es posible conocer su origen ni verificar su trazabilidad. Asimismo, indicó que los accionados y las sociedades comerciales vinculadas negaron haber sostenido un vínculo laboral con la accionada; así mismo, el accionado Pablo negó las conversaciones de WhatsApp y sostuvo que se realizaron desde una línea telefónica que no era la suya.

30. Esta decisión no fue impugnada.

### 4. Actuaciones en sede de revisión

31. Mediante auto del 25 de febrero de 2025, la magistrada sustanciadora ordenó la práctica de pruebas. En consecuencia, requirió a la accionante que proporcionara la siguiente información: (i) precisar el término del embarazo; (ii) explicar cómo sufragó los gastos asociados al embarazo y al período de lactancia; (iii) identificar al empleador o contratante (ya sea persona natural o jurídica) que mantuvo relación con ella entre el 27 de octubre de 2023 y el 28 de mayo de 2024; (iv) aportar copia del contrato laboral o, en su defecto, justificar su inexistencia; (v) señalar el medio de pago utilizado para recibir la retribución por sus servicios, adjuntando los comprobantes de las transacciones disponibles; y (vi) describir las circunstancias específicas en que notificó su estado de gestación a sus empleadores.

32. A pesar del requerimiento, la accionante guardó silencio.

33. En este mismo auto se ofició a los accionados, Pablo y Pedro, para que informaran: (i) qué actividad económica desempeñaron entre el 27 de octubre de 2023 y el 28 de mayo de 2024 y la razón social de la empresa donde la ejercieron; (ii) si mantuvieron alguna relación laboral o contractual con la accionante, señalando el tipo de jerarquía, el tipo de vinculación que tuvo la accionante, las funciones y horarios de la accionante, el lugar en el que la accionante prestó servicios, la fecha de desvinculación y el procedimiento realizado; (iii) si conocieron del estado de embarazo de la accionante y, si fue así, indicar la fecha. Adicionalmente, a Pablo se le solicitó que, teniendo en cuenta que en su informe rendido en

el trámite de primera instancia señaló que en las conversaciones de WhatsApp actuó en nombre de un tercero, indicara el nombre o razón social de ese tercero.

34. Los accionados guardaron absoluto silencio.

35. De igual forma, se ofició a los representantes legales de las sociedades GLA S.A.S. y VLA S.A.S. a informar sobre los siguientes aspectos: (i) si los señores Pablo y Pedro prestaron servicios para dichas empresas durante el período comprendido entre el 27 de octubre de 2023 y el 28 de mayo de 2024, indicando los cargos y funciones; (ii) si existió vínculo laboral o contractual entre las sociedades demandadas y la accionante dentro del mismo intervalo temporal señalado; (iii) si efectuaron pagos a favor de la accionante entre el 27 de octubre de 2023 y el 1 de abril de 2024, detallando el concepto y el monto; (iv) si tenían conocimiento del estado de gestación de la accionante durante la vigencia de la relación jurídica invocada.

36. Las mencionadas personas jurídicas guardaron absoluto silencio.

37. Finalmente, se ofició a EPS para (i) indicar el estado de afiliación de la accionante desde el 27 de octubre de 2023 hasta la fecha; y (ii) indicar el nombre o razón social de la persona natural o jurídica que realizó las cotizaciones al sistema general de seguridad social en salud en favor de la accionante.

38. El 4 de marzo de 2024, a través de apoderada, EPS señaló que entre el 27 de diciembre de 2023 y el 31 de mayo de 2024, la accionante estuvo afiliada a EPS en calidad de dependiente de GLA S.A.S. Asimismo, indicó que, desde el 1 de junio de 2024, la accionante está afiliada -en calidad de cabeza de familia en el régimen subsidiado- en Nueva EPS.

## . CONSIDERACIONES

### Competencia

39. La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del trámite de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 86 y el numeral 9° del artículo 241 de la Constitución Política, en armonía con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y por virtud de la selección y del reparto realizado en la forma que establece el Reglamento Interno de la Corporación (Acuerdo 02 de 2015).

### 2. Análisis de procedibilidad

40. A continuación, la Sala procederá a realizar el análisis de procedibilidad de la acción de tutela, de acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto Ley 2591 de 1991 y la jurisprudencia constitucional pertinente.

### 2.1. Legitimación en la causa por activa

41. La legitimidad en la causa por activa está consagrada en el artículo 86 constitucional y en el artículo 10º del Decreto Ley 2591 de 1991. Estas disposiciones establecen que cualquier persona puede interponer, directamente o a través de apoderado, la acción de tutela para la protección de sus derechos fundamentales.

42. En el presente caso, el texto de la acción de tutela fue suscrito por Vanessa -quien alega la vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, dignidad humana, mínimo vital, igualdad y debido proceso- y por su apoderado. Asimismo, en el escrito de tutela se indica que se actúa a través de apoderado, por lo que se brindan los datos del abogado de la accionante y se anexó el poder.

43. Considerando que la acción de tutela fue suscrita por la accionante y por su apoderado, quien cuenta con poder, se acredita la legitimidad en la causa por activa.

### 2.2. Legitimación en la causa por pasiva

44. De acuerdo con el artículo 86 constitucional, la acción de tutela procede contra “particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.” Esta disposición constitucional fue desarrollada por los artículos 5º y 42 del Decreto Ley 2591 de 1991. La jurisprudencia ha definido la legitimación en la causa por pasiva como la aptitud legal para ser llamado a responder por la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales alegados.

45. La acción de tutela aquí analizada fue interpuesta contra Pablo y Pedro, en calidad de empleadores de la accionante y accionistas de las sociedades comerciales GLA S.A.S. y VLA S.A.S. Ambas sociedades comerciales fueron vinculadas desde el trámite de primera instancia. Asimismo, fueron vinculadas la EPS, el Hospital, el Laboratorio Clínico y el Ministerio del Trabajo.

46. En atención a que el presente litigio versa sobre la presunta transgresión de derechos fundamentales, derivada del despido de una trabajadora en estado de gestación, la

legitimidad en la causa por pasiva recae sobre el empleador.

### 2.3. Inmediatez

47. Este requisito exige que la acción de tutela sea presentada dentro de un término razonable respecto de la ocurrencia de la presunta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales. El análisis de inmediatez debe realizarse en cada caso concreto, “en atención a, entre otros, los siguientes criterios: (i) las circunstancias personales del actor, (ii) su diligencia y posibilidades reales de defensa, (iii) la posible afectación a derechos de terceros derivada de la interposición tardía de la tutela y (iv) los efectos en el tiempo del hecho vulnerador, esto es, si se trata de una vulneración continuada o permanente.”

48. Según la accionante, el 28 de mayo de 2024 fue notificada, vía WhatsApp, de su despido, el cual se materializó el 31 de mayo del mismo año. A su turno, la acción de tutela fue presentada el 26 de junio de 2024, es decir 26 días después. Por lo tanto, se acredita el requisito de inmediatez, al haber sido en forma casi paralela a los hechos que dan origen a la vulneración.

### 2.4. Subsidiariedad

49. En virtud del artículo 86 de la Constitución y de los artículos 6º y 8º del Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela procede (i) cuando el afectado no cuente con otro medio de defensa judicial; (ii) cuando, a pesar de contarse con otro medio de defensa, este no sea idóneo ni eficaz en las condiciones del caso concreto; y (iii) cuando se requiera para evitar la consumación de un daño irreparable.

50. Si bien, la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral, cuenta con mecanismos para resolver las pretensiones de la accionante, en este caso se cumple con el requisito de subsidiariedad. La Corte Constitucional ha señalado que “la estabilidad laboral reforzada protege a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral”. El artículo 43 constitucional establece que, durante el embarazo y después del parto, las mujeres gozarán de especial asistencia y protección del Estado. Concretamente, en la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, desde la SU-075 de 2018, la Corte ha sostenido reiteradamente que “aunque, en principio, la acción de tutela (dada su naturaleza subsidiaria) no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral y el pago de las acreencias derivadas de un contrato de trabajo, en los casos en que el accionante sea titular

del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección preferente. En este orden de ideas, la procedencia del amparo constitucional se justifica en la necesidad de un mecanismo célere y expedito que permita dirimir esta clase de conflictos, en los cuales se vea inmerso un sujeto de especial protección constitucional, como es el caso de la madre gestante. La procedencia de la tutela en estos asuntos como mecanismo preferente, se ha justificado dado que, si bien en la jurisdicción ordinaria existe un mecanismo para resolver las pretensiones de reintegro, este no tiene un carácter sumario para restablecer los derechos de sujetos de especial protección constitucional que, amparados por la estabilidad laboral reforzada, requieren una medida urgente de protección y un remedio integral. En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y el carácter legal de las relaciones laborales implican, en principio, la improcedencia del amparo, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos cuando consideran que han sido despedidos. No obstante, la Corte Constitucional ha reconocido que, en circunstancias especiales, como las que concurren en el caso del fuero de maternidad, las acciones ordinarias pueden resultar inidóneas e ineficaces para brindar un remedio integral, motivo por el cual la protección constitucional procede de manera definitiva” (Subrayado fuera del texto original).

51. En todo caso, el análisis de subsidiariedad debe atender el caso concreto, de manera que no sea abstracto ni general. En ese sentido, la accionante estaba en embarazo cuando fue desvinculada de su trabajo, tal como lo demuestra el resultado de la prueba practicada en el Laboratorio Clínico, del examen practicado en el laboratorio clínico de EPS y el informe de ecografía obstétrica realizado por el Hospital . Asimismo, tal como lo puso de presente al solicitar la reconsideración de su despido, no cuenta con otras fuentes de ingreso distintas.

52. Por lo tanto, al interponer la tutela, la accionante se encontraba en una situación de vulnerabilidad manifiesta en razón a su estado de embarazo y su situación económica. Teniendo en cuenta la fecha de los hechos, resulta probable que actualmente la accionante tenga un hijo recién nacido, lo que agrava la vulnerabilidad en situaciones de carencias económicas. Por estas razones, la Sala concluye que el presente caso cumple con el requisito de subsidiariedad.

### 3. Problema jurídico y metodología de la decisión

53. En el presente caso, una mujer de 22 años presentó una acción de tutela contra dos

personas naturales, al señalarlos de haber fundado dos sociedades comerciales y de ser sus empleadores. Según su relato de los hechos, la accionante fue despedida mientras estaba embarazada y a pesar de que sus empleadores tenían conocimiento de su estado de gestación.

54. Así las cosas, a la Sala Octava de Revisión le corresponde resolver el siguiente problema jurídico: ¿se vulneraron los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de una trabajadora en estado de embarazo por parte de sus empleadores al finalizar su relación laboral sin contar con permiso previo del Ministerio del Trabajo?

55. Para resolver el problema jurídico, la Sala se referirá al fundamento y contenido de la protección derivada del fuero de maternidad; y posteriormente señalará las reglas jurisprudenciales establecidas para la aplicación de dicha protección. Finalmente, se resolverá el caso concreto, donde se detallará la actividad probatoria realizada de manera oficiosa en sede de revisión con el fin de determinar la identidad del empleador y el tipo de contratación utilizada en el presente caso.

#### 4. Protección por fuero de maternidad

56. La Corte Constitucional ha desarrollado una amplia jurisprudencia sobre la protección por fuero de maternidad a las trabajadoras en estado de gestación o lactancia en el ámbito del trabajo, considerando que se trata de personas en situación de debilidad manifiesta. Esta protección reforzada resulta especialmente relevante en un contexto social en el que –como ha sido reconocido por esta Corte– el acceso y la conservación del empleo encuentran obstáculos cuando las mujeres optan por la maternidad. En ese sentido, esta decisión libre y voluntaria se contrapone con imaginarios culturales sobre el “trabajador ideal” que generan un castigo social o “sanción por maternidad”. A continuación, se hará referencia al fundamento normativo y al contenido de dicha protección.

##### 4.1. Fundamento normativo

57. La Corte ha reconocido que las trabajadoras en estado de gestación o lactancia gozan de una robusta protección jurídica. En el plano constitucional, el artículo 13 consagra el principio de igualdad; mientras que el artículo 43 establece que, durante el embarazo y después del parto, la mujer gozará de especial asistencia y protección del Estado. Así mismo, el artículo 53, al establecer los principios del estatuto del trabajo, establece una protección especial en

favor de la mujer y la maternidad.

58. El Derecho Internacional de los Derechos Humanos también reconoce una especial protección a la maternidad. Por una parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo 10.2 una especial protección a las madres durante antes y después del parto. Por su parte, el artículo 12.2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) determina la obligación de los Estados de garantizar servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el periodo post parto. De igual manera, la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho a cuidados y asistencia especiales para la maternidad y la infancia, en el artículo 25.2.

#### 4.2. Contenido de la protección

59. La Corte Constitucional ha considerado que la protección a la maternidad implica una faceta de protección reforzada y diferenciada del mínimo vital, y una faceta de protección cualificada contra la discriminación.

60. En ese sentido, la Corte ha reconocido que la gestación y la lactancia modifican las condiciones básicas de subsistencia, pues implican atención médica y de alimentación, por lo que las mujeres gestantes requieren de cuidados especiales. Concretamente en las relaciones de trabajo, “la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente”.

61. Por otra parte, la protección a la maternidad también implica una protección cualificada contra la discriminación. En virtud de esta protección, “el Estado y los particulares deben (i) garantizar que la mujer gestante y lactante no sea discriminada por encontrarse en dicha situación y (ii) tomar medidas diferenciadas tendientes a asegurar que la igualdad de trato sea real y efectiva.”

62. Varias disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo materializan esta protección. De esta manera, el artículo 241A de este Código prohíbe la exigencia de realizar pruebas de embarazo para acceder al empleo. Asimismo, el artículo 239 prohíbe el despido de la trabajadora embarazada o en lactancia sin justa causa previamente avalada por el Ministerio del Trabajo; y en caso de incumplimiento, establece una indemnización en favor de la trabajadora.

63. La protección a las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia ha tenido un

desarrollo jurisprudencial en el que se ha llegado a considerar como un derecho fundamental. En ese sentido, la Corte ha considerado que este derecho protege la permanencia o continuidad del vínculo laboral, por lo que impide el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

64. Como derecho fundamental, la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia se compone por las siguientes tres garantías: “(i) la prohibición general de despido por motivos de embarazo y lactancia; (ii) la prohibición específica de despido durante la licencia de maternidad preparto y postparto; y (iii) la presunción de despido discriminatorio.”

65. Asimismo, la titularidad de este derecho recae en todas las trabajadoras en estado de gestación y en periodo de lactancia, independientemente de la modalidad contractual de su vinculación. En casos de contratos de prestación de servicios, en la Sentencia SU-070 de 2013 -reiterada posteriormente- la Corte indicó que, aunque la acción de tutela no es el mecanismo idóneo per se para declarar la configuración de un contrato realidad, en aquellos casos en los que se reclama el fuero de maternidad y se advierta un riesgo inminente de afectación al derecho al mínimo vital, el juez de tutela debe analizar si dicha figura contractual encubre una verdadera relación de trabajo.

## 5. Reglas jurisprudenciales de aplicación de la protección por el fuero de maternidad

66. A través de la Sentencia SU-075 de 2018, la Corte Constitucional estableció reglas de aplicación de la protección por el fuero de maternidad, las cuales han sido reiteradas de manera pacífica. De esta manera, esta protección procede cuando (i) existe una relación de trabajo; (ii) el despido se realiza cuando la trabajadora se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de la relación laboral o de prestación de servicios; y (iii) que, al momento del despido, el empleador tenga conocimiento del estado de embarazo y no cuente con la autorización previa del Ministerio del Trabajo. En todo caso, las medidas de protección dependen del tipo de la modalidad de la vinculación.

### 5.1. Acreditación del conocimiento del empleador

67. La acreditación del conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo se rige por la libertad probatoria, tal como lo ha señalado reiteradamente la Corte. El juez de tutela deberá analizar cada caso concreto, considerando “las circunstancias propias del entorno

laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador”.

68. Reconociendo el auge tecnológico, la Corte Constitucional ha reconocido que la notificación directa al empleador puede realizarse a través de aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp. En la Sentencia T-141 de 2023, la Sala Octava de Revisión sintetizó la jurisprudencia pertinente en los siguientes tres puntos: “a) Las decisiones de las distintas Salas de Revisión de la Corte Constitucional han asignado un valor probatorio a las copias impresas de los mensajes de datos. b) Más allá del valor probatorio que se asigne a las copias impresas de mensajes de textos (se le ha considerado una prueba documental o un simple indicio), la importancia del análisis que haga el juez radica en el uso de las reglas de la sana crítica y la presunción de la buena fe. c) La naturaleza informal de la acción de tutela favorece una valoración más flexible de los medios probatorios, sin olvidar que las particularidades del caso exigirán un método que garantice la defensa de los derechos fundamentales.”

## 5.2. Aplicación de la protección de acuerdo con la modalidad de vinculación

69. La Corte ha establecido de manera reiterada desde la SU-075 de 2018 que, aunque la protección conferida por el fuero de maternidad se aplica independientemente de la modalidad de vinculación, las medidas de protección se encuentran sujetas a cada modalidad. Dadas las características del presente caso, la Sala hará referencia al contrato a término indefinido y al contrato a término fijo, así como al contrato de prestación de servicios.

70. En ese sentido, cuando se trata de un contrato a término indefinido, la Corte ha establecido las medidas de protección en tres escenarios.

Conocimiento previo del empleador sobre el estado de embarazo. En este caso, procede una protección plena, es decir que debe ordenarse el reintegro, el pago de las erogaciones dejadas de percibir (licencia de maternidad, salarios y prestaciones) y la indemnización del artículo 239 del CST.

Existe duda sobre el conocimiento del empleador. En este caso hay una protección intermedia o débil, en la que opera la presunción de despido consagrada en el numeral 2º del artículo 239 del CST, garantizando en todo momento el derecho al debido proceso del empleador. En este escenario, se traslada la carga de la prueba al empleador.

Ausencia de conocimiento por parte del empleador. No hay lugar a la protección derivada de

la estabilidad laboral reforzada.

71. Estos tres escenarios sobre el conocimiento del empleador influyen de la siguiente manera en el caso del contrato a término fijo.

Conocimiento previo del empleador sobre el estado de embarazo. Dadas las particularidades del contrato a término fijo, este escenario abarca dos supuestos:

La desvinculación tiene lugar antes del vencimiento del contrato sin autorización previa del Inspector del Trabajo. En este caso, hay una protección plena en la que se declara la ineficacia del despido, se ordena el reintegro, el pago de las erogaciones dejadas de percibir y la indemnización que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

La desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y alegando una justa causa. Si la justa causa no fue previamente calificada por el Inspector del Trabajo, se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y el pago de la indemnización del artículo 239 del CST. El reintegro solo procederá si las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, para ello, la Corte ha señalado que se presume que la no renovación del contrato se debe al embarazo y procede el reintegro si el objeto del contrato o necesidad del servicio desaparece cuando la trabajadora queda en embarazo.

( ) Existe duda sobre el conocimiento del empleador. En este caso hay una protección intermedia o débil, tal como en el contrato a término indefinido.

( ) Ausencia de conocimiento por parte del empleador. No hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

72. Finalmente, en el contrato de prestación de servicios existen dos alternativas: que se configure un contrato realidad, caso en que se reconocerán las medidas de protección del contrato a término fijo. En caso contrario, cuando no se configura el contrato realidad y se acrediten el conocimiento previo del contratante, el juez considerará las siguientes órdenes, teniendo en cuenta las particularidades del caso: (i) la renovación del contrato hasta el término del periodo de lactancia; (ii) el pago de los honorarios dejados de percibir hasta la renovación del contrato; (iii) el pago por concepto de la indemnización por despido discriminatorio; (iv) el pago de la licencia de maternidad; (v) el pago de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación del periodo de lactancia.

## 6. Caso concreto

73. A continuación, la Sala procederá a resolver el caso concreto. Teniendo en cuenta las dificultades probatorias, en primer lugar, se hará referencia a los principios de informalidad y

oficiosidad del trámite de la acción de tutela, así como de los deberes del juez. Posteriormente, se verificará (i) la existencia de una relación laboral o contractual, (ii) el estado de embarazo de la accionante en el momento en que fue despedida y (iii) el conocimiento del empleador.

74. Dicha verificación se realizará a partir de las reglas jurisprudenciales fijadas por la Corte Constitucional para la protección del fuero de maternidad. Para ello, al analizar la existencia de la relación laboral o contractual, se determinará el tipo de contratación utilizada en el presente caso.

#### 6.1. Principios de informalidad y oficiosidad del trámite de la acción de tutela y deberes del juez

75. En su escrito de tutela, la accionante identificó a Pablo y Pedro como autores de la amenaza o vulneración de sus derechos. En ese sentido, señaló que ambos eran sus “empleadores directores”, así como “constituyentes” y “asociados” de las sociedades GLA S.A.S. y VLA S.A.S. Asimismo, la accionante omitió señalar cuál fue la modalidad de vinculación y el término pactado. Para demostrar el vínculo, la accionante únicamente aportó una captura de pantalla de una conversación WhatsApp con el contacto denominado como “Pablo jefe”, sostenida el 27 de octubre de 2023. En esta, “Pablo jefe” le comunica a la accionante que “La inducción te la pagamos en \$25.000. Después pagaríamos (sic) salario mínimo legal vigente más auxilio de transporte, más EPS, caja y ARL. Hacemos contrato como prestación de servicios. No estamos obligados a pagarte vacaciones y primas, pero nosotros con mi hermano pagamos eso para que estés más (sic) cómodos todos. Recibes exactamente \$650.000 quincenales. Y por último, no se paga liquidación. Sería eso exactamente. No sé si tienes alguna duda”

76. Pablo, en el memorial enviado al Juzgado de primera instancia, reconoció la autoría de dicha conversación. Sin embargo, señaló que la sostuvo “en nombre de un tercero”, cuyo nombre o razón social no aportó.

77. Por otra parte, los representantes legales de GLA S.A.S. y VLA S.A.S., en escritos idénticos, se limitaron a solicitar la desvinculación, en virtud de “que no se menciona por parte de la accionante que existió relación laboral o de cualquier tipo con la suscrita, o con la sociedad comercial que represento, y que, esta fue instaurada contra otras personas.”

78. Adicionalmente, en el escrito de tutela se indica que Pedro despidió a la accionante, “estando previamente enterado [del] estado de embarazo [de la accionante]”. Sin embargo,

no se señalaron las circunstancias de tiempo y modo en que el accionado se enteró, ni se aportó prueba de ello.

79. En ese sentido, el presente asunto presenta dudas sobre (i) el extremo pasivo de la acción, puesto a que carecía de claridad la identificación del empleador de la accionante; así como de (ii) elementos fácticos como el tipo de vinculación que tuvo la accionante y la fecha y forma en la que el empleador tuvo conocimiento del estado de embarazo. Ante la duda, el Juzgado 002 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá decidió negar el amparo.

80. En este contexto, el trámite de la acción de tutela le impone deberes especiales al juez para tomar una decisión. La acción de tutela es un instrumento de protección de los derechos fundamentales que puede ser ejercida por “toda persona”, de acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política. En virtud del artículo 14 del Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela podrá ejercerse “sin ninguna formalidad” y para ello solo basta con narrar los hechos con la mayor claridad posible y los derechos que se consideran violados o amenazados. Asimismo, dicho artículo permite que, en casos de urgencia, la acción de tutela se ejerza de manera verbal.

81. La Corte Constitucional ha señalado que, en virtud del artículo 86 de la Constitución y del Decreto Ley 2591 de 1991, el juez de tutela cuenta con amplias facultades que le permiten “(i) recaudar las pruebas suficientes con el propósito de pronunciarse sobre la realidad de los hechos; (ii) integrar al legítimo contradictor o a la parte legitimada por pasiva para poder tomar una decisión de fondo y (iii) pronunciarse sobre derechos que no fueron invocados por el accionante, tras advertir su vulneración.”

82. Dado este papel del juez y las características del trámite de la acción de tutela, esta se rige -entre otros- por los principios de informalidad y oficiosidad. La Corte Constitucional ha considerado “de acuerdo con el principio de informalidad, la acción de tutela no se encuentra sujeta a fórmulas sacramentales ni a requisitos especiales, que puedan desnaturalizar el sentido material de protección que la propia Constitución quiere brindar a los derechos fundamentales de las personas por conducto de los jueces. Con la implementación de la acción de tutela quiso el constituyente del 91 satisfacer las necesidades de justicia material mediante el principio de prevalencia del derecho sustancial sobre las formas procesales, motivo éste que explica por qué en el caso del amparo constitucional prevalece la informalidad.”

83. Por otra parte, respecto al principio de oficiosidad, la Corte ha sostenido que el juez debe asumir un papel activo en la conducción del proceso. En virtud de ello, la Corte Constitucional

ha señalado que, a partir de la admisión de la tutela, el juez tiene los siguientes deberes: “(i) interpretar adecuadamente la solicitud de tutela, analizando íntegramente la problemática planteada; (ii) identificar cuáles son los hechos generadores de la afectación y sus posibles responsables; (iii) integrar debidamente el contradictorio, vinculando al trámite a aquellas entidades que puedan estar comprometidas en la afectación iusfundamental y en el cumplimiento de una eventual orden de amparo; (iv) decretar y practicar de oficio las pruebas que resulten necesarias para despejar la incertidumbre fáctica y jurídica que se cierna sobre la verdad real materia de examen; (v) dictar medidas cautelares cuando advierta la necesidad de evitar que la amenaza contra un derecho fundamental se transforme en vulneración o, que habiéndose constatado la existencia de una infracción iusfundamental, ésta se torne más gravosa para la integridad de los bienes constitucionales invocados [...]; (vi) valorar la situación de vulnerabilidad de las personas [...] y; (vii) proteger adecuadamente y conforme a los hechos probados en el proceso, aquellos derechos vulnerados o amenazados, incluso si el accionante no los invocó.”

84. En el presente caso, si bien el Juzgado de origen vinculó al proceso a las sociedades GLA S.A.S., VLA S.A.S., y a EPS, no agotó las facultades y deberes inherentes a su rol de director del proceso, orientado a garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales de una persona en situación de debilidad manifiesta. Para esclarecer los hechos y cumplir con dicho propósito, correspondía al Juzgado: (i) prevenir a la accionante a fin de subsanar o aclarar los aspectos imprecisos de su escrito, con fundamento en el artículo 17 del Decreto Ley 2591 de 1991; y (ii) acompañar las vinculaciones con solicitudes probatorias expresas, en virtud de los artículos 19 y 21 del mismo Decreto Ley. Estas omisiones limitaron la posibilidad de asegurar la protección a los derechos, por lo cual en la parte resolutive se dispondrá a prevenir al Juzgado 002 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá a, en lo sucesivo, ejercer de manera oficiosa las facultades y deberes que dispone como director de los trámites de acciones de tutela.

85. Ante este panorama, en sede de revisión, la magistrada sustanciadora expidió un auto de pruebas, cuyo contenido fue señalado al describir las actuaciones realizadas en sede de revisión. La accionante, los accionados y las sociedades GLA S.A.S., VLA S.A.S. guardaron silencio, mientras que EPS atendió los requerimientos solicitados en dicho auto.

## 6.2. Existencia de la relación laboral y modalidad de la vinculación

86. Como fue advertido en el acápite anterior, el presente caso presenta duda sobre la

persona natural o jurídica que contrató los servicios de la accionante, debido a que en el escrito de tutela no se manifestó y se limitó a indicar que Pablo y Pedro fundaron dos empresas. Esta última información fue desvirtuada los certificados del Registro Único Empresarial y Social aportados por la misma accionante.

87. Atendiendo los requerimientos del auto de pruebas, EPS allegó un certificado en el que señala que, entre el 27 de diciembre de 2023 y 31 de mayo de 2024, la accionante estuvo afiliada a esta EPS en calidad de dependiente de GLA S.A.S. Asimismo, se allegó una relación de los pagos de seguridad que así lo indica. A pesar de que se dispuso el traslado de pruebas, GLA S.A.S. guardó silencio.

88. Por lo tanto, se concluye que la accionante estuvo vinculada a GLA S.A.S. Teniendo claridad sobre este asunto, ahora se requiere determinar la modalidad de la vinculación de la accionada. Para ello, al no haber tarifa legal, se valorará de manera conjunta las pruebas que obran en el expediente, lo cual incluye el certificado allegado por EPS y las capturas de pantalla de las conversaciones de WhatsApp sostenidas entre la accionante y el contacto "Pablo jefe", cuya autenticidad fueron reconocidas por Pablo. Asimismo, se tendrá en cuenta que, en virtud del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo."

89. En la conversación del 27 de octubre de 2023, sostenida a través de WhatsApp entre la accionante y Pablo, este último señala que la vinculación sería a través del contrato de prestación de servicios. A pesar de ello, la accionante fue afiliada a EPS como dependiente de GLA S.A.S., lo que muestra que se ejecutó un contrato de carácter laboral, regido por el Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, al no haberse ejecutado un contrato de prestación de servicios sino uno de carácter laboral, no hay lugar a determinar si se configura un contrato realidad.

90. Adicionalmente, en el presente caso se acreditan los criterios establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, para demostrar la existencia de un contrato laboral. Estos son: (i) la prestación personal del servicio, (ii) la remuneración y (iii) la subordinación o dependencia continua. Sobre este último, en la Sentencia T-030 de 2018, la Corte Constitucional señaló que esta última se entiende como la facultad del empleador de dar órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo y a exigir el cumplimiento de reglamentos. Asimismo, la Corte ha identificado que la subordinación es el elemento que determina la diferencia entre un contrato de prestación de servicios y uno de naturaleza laboral y que, una de las expresiones más comunes de la subordinación, es el cumplimiento

de horarios.

91. En primer lugar, de acuerdo con las conversaciones de WhatsApp sostenidas con Pablo, (i) el 27 de octubre de 2023 se pactaron las funciones a cargo de la accionante; (ii) la accionante asumió remplazos temporales de otros trabajadores; (iii) la accionante realizaba actividades propias de la empresa, tales como la afiliación de trabajadores a entidades que hacen parte del Sistema de Seguridad Social y abría las oficinas de algunas de sus sedes; (iv) el señor Pablo le solicitó a la accionante que asumiera funciones adicionales a las inicialmente pactadas. Por lo tanto, la accionante prestó personalmente los servicios contratados.

92. En segundo lugar, por la realización de estas actividades, la accionante recibió una remuneración, la cual fue pactada a través de la conversación del 27 de octubre de 2023 vía WhatsApp.

93. Tercero, las actividades fueron realizadas subordinación o dependencia continua. En ese sentido, la accionante reportaba la realización de sus actividades, así como solicitó y recibió indicaciones sobre estas, además que cumplía un horario establecido para ello. Como ya se ha señalado, a través de la conversación de WhatsApp del 27 de octubre de 2023, se pactó un horario de lunes a viernes, de 9:00 a.m. a 5:00 p.m., y los sábados hasta el mediodía. Este horario fue exigido, tal como lo muestra una conversación de WhatsApp posterior en la que Pablo le pregunta a la accionante por qué no han abierto una de las sedes. Por otra parte, la captura de pantalla de la conversación de WhatsApp del 1 de febrero de 2024 entre la accionante y Pablo muestra que la accionante le reportaba las actividades realizadas ese día, así como le pidió indicaciones sobre el pago de transportes para el cumplimiento de actividades pendientes para días posteriores.

94. Por lo tanto, no hay duda alguna que entre la accionante y GLA S.A.S. se pactó y se ejecutó un contrato de carácter laboral. Ahora corresponde determinar el tipo de contrato, a fin de aplicar las reglas por las que procede la protección del fuero de maternidad y, en caso en que haya lugar, determinar las medidas de protección.

95. En ese sentido, el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.” De igual forma, el artículo 46 del mismo Código establece que “El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito”, mientras que el artículo 6º dispone que “Trabajo ocasional, accidental o transitorio,

es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.”

96. En ninguna de las pruebas que obran en el expediente se encuentra estipulación de un término de duración del contrato, ni que se estuviera contratando una obra o labor determinada. Por el contrario, la captura de pantalla de la conversación de WhatsApp del 27 de octubre de 2023 muestra que Pablo, en representación de GLA S.A.S., le expuso las condiciones del contrato a la accionante, sin que se hiciera referencia a alguna a un término de duración de este, lo cual descarta que se tratara de un contrato a término fijo o por obra o labor.

97. Por otra parte, la accionante fue despedida el 31 de mayo de 2024, tal como lo demuestra la captura de pantalla de la conversación de WhatsApp de ese mismo día sostenida con Pablo. Es decir que desde que se pactó el ingreso de la accionante y hasta que fue despedida transcurrieron cerca de siete meses, el cual es un término mucho mayor al establecido para el contrato de trabajo ocasional, accidental o transitorio.

98. Por lo tanto, se concluye que en el presente caso (i) medio un contrato de trabajo entre la accionante y GLA S.A.S., y (ii) que se trató de un contrato laboral a término indefinido. En ese sentido, se cumple con el primer requisito exigido para aplicar la protección del fuero de maternidad.

#### Despido durante el estado de embarazo

99. Según la accionante, el 11 de mayo de 2024 se practicó una prueba de embarazo particular. Para mayor seguridad sobre su estado de embarazo, el 16 de mayo acudió a su EPS, donde se le practicó una prueba que resultó positiva. Para ello, aportó copias de los resultados de los exámenes practicados en el Laboratorio Clínico, con fecha de 11 de mayo, y en los laboratorios de EPS, con fecha del 16 de mayo. La autenticidad de estas pruebas no fue controvertida.

100. Para determinar la fecha del despido, se realizará un análisis conjunto de las pruebas que obran en el expediente. No obstante, de este análisis se excluirán las capturas de pantalla de las conversaciones de WhatsApp aportadas por la accionante respecto al contacto “Cartera”. La accionante identificó a Pedro como su interlocutor detrás de estas conversaciones. Sin embargo, el señalado accionado señaló que de los documentos aportados “no se establece con claridad [quiénes son] los interlocutores”. Asimismo, el representante legal de GLA S.A.S. señaló la acción de tutela no hacía manifestación alguna

sobre esta empresa ni a sus números de celular personal o empresarial. De acuerdo con el artículo 272 del Código General del Proceso, estas manifestaciones de estos dos accionados se consideran como desconocimiento de los documentos aportados por la accionante.

101. En el presente caso, la accionante fue despedida de GLA S.A.S. el 31 de mayo de 2024. El despido y su fecha está demostrado por la captura de pantalla de la conversación de WhatsApp entre la accionante y Pablo, en la que se solicitó la reconsideración del despido; así como por el certificado allegado por EPS, en el que señala expresamente que la accionante estuvo afiliada hasta el 31 de mayo de 2024 en calidad de dependiente de GLA S.A.S.

102. Por lo anterior, se acredita que la accionada fue despedida mientras se encontraba embarazada. A continuación, se analizará el requisito del conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo.

#### 6.4. Conocimiento del empleador

103. Según la accionante, al comunicar la decisión del despido, Pedro conocía su estado de embarazo. De igual forma, la accionante señala que, en la conversación del 31 de mayo, Pablo le señaló que “el problema no es que estés embarazada”. Estos hechos fueron sustentados por la accionante con las capturas de pantalla de conversaciones de WhatsApp del 28 de mayo de 2024 con el contacto “Cartera” y del 31 de mayo de 2024 con Pablo.

104. Asimismo, la accionante señala que el 11 de mayo, después de practicarse la primera prueba de embarazo, le informó a una compañera de trabajo el resultado de esta prueba. Para ello, aportó una captura de pantalla de una conversación de WhatsApp del 11 de mayo de 2024, sostenida con el contacto “Wendy Trabajo”.

105. En su informe remitido al Juzgado de origen, Pedro negó que fuera el interlocutor de las conversaciones atribuidas a él por la accionante. Adicionalmente, señaló que los exámenes aportados indican que fueron impresos el 4 de junio de 2024. Para el accionado, esto indica que “aunque se practicó el examen en mayo, [la accionante] solo conoció de resultado hasta junio.” Finalmente, señaló que la captura de pantalla de la conversación del 28 de mayo, en la que la accionante le informó al contacto “Cartera” sobre su estado de embarazo inmediatamente después de conocer que sería despedida, demuestra que “la accionante no informó sobre su estado de embarazo”.

106. Por otra parte, GLA S.A.S. no se pronunció concretamente sobre este hecho. Sin embargo, a través de su representante legal, señaló la acción de tutela no hacía

manifestación alguna sobre esta empresa ni a sus números de celular personal o empresarial

107. Como fue señalado en el acápite 5.1 de la presente providencia, sobre la acreditación del conocimiento del empleador, no hay tarifa legal y el juez debe considerar las circunstancias propias del contexto laboral de la accionante, así como las dificultades probatorias en cabeza de las mujeres gestantes. Por lo tanto, se realizará un análisis conjunto de las pruebas que obran en el expediente, con excepción de las capturas de pantalla de las conversaciones de WhatsApp sostenidas con el contacto “Cartera” por las mismas razones expuestas en el acápite anterior. Esto es: que Pedro, quien la accionante le atribuyó la autoría, y el representante legal de GLA S.A.S. desconocieron dichos documentos.

108. En ese sentido, la Sala encuentra que Pedro sostiene que el empleador no pudo conocer del estado de embarazo de la accionante, ya que los resultados de las pruebas de embarazo fueron impresos en una fecha posterior al despido. Este argumento no está llamado a prosperar. En primer lugar, este argumento únicamente recae sobre el resultado de la prueba practicado en EPS, ignorando que en el expediente consta un informe de ecografía obstétrica realizado por el Hospital , que no indica fecha de impresión, y en el que se indica que, para el 27 de mayo de 2024, la accionante contaba con 8.1 semanas de embarazo. Segundo, la prueba realizada a través de EPS tuvo la finalidad de reafirmar o descartar el resultado del examen realizado previamente de manera particular. En ese sentido, las reglas de la sana crítica indican que una mujer que acude a una segunda prueba de embarazo, con el objetivo de ratificar o descartar un primer resultado positivo, no demorará en revisar el resultado. Tercero, ligado con lo anterior, la experiencia indica que la impresión no es la única forma de conocer resultados de exámenes médicos, ya que estos pueden ser consultados de manera virtual. Cuarto, la captura de pantalla de la conversación del 31 de mayo entre la accionante y Pablo, sostenida a través de WhatsApp, muestra que la accionante solicitó la reconsideración de su despido y le señaló “sabes que estoy embarazada”, a lo que Pablo le contestó que “el problema no es que estés embarazada”.

109. El contenido de la captura de pantalla de la conversación señalada constituye un indicio para considerar que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante. Sin embargo, este es insuficiente para comprobarlo. La conversación en cuestión fue realizada el mismo día en que se materializó el despido y en medio de una solicitud de reconsideración del despido, lo que indica que la decisión ya había sido tomada. En ese sentido, la narración de los hechos realizada por la accionante no indica las circunstancias de

tiempo, modo y lugar por las que su empleador conoció de su estado de embarazo.

110. Por otra parte, la accionante señaló que una de sus compañeras de trabajo, quien mantuvo una relación sentimental con uno de los accionados, fue enterada de su estado de embarazo. Para ello, aportó una captura de pantalla de una conversación de WhatsApp sostenida el 11 de mayo de 2024 con el contacto “Wendy Trabajo”. Considerando que la persona a la que la accionante le comunicó su estado de embarazo era un par suyo. La accionante no indicó que esta compañera suya tuviera responsabilidades pertinentes para acreditar el conocimiento del empleador, como podrían ser la coordinación de personal o de dirección. La accionante simplemente señaló que dicha compañera fue pareja sentimental de uno de los accionantes, lo cual tampoco es suficiente para acreditar el conocimiento del empleador, ya que de las relaciones sentimentales no se deriva responsabilidad alguna dentro de las sociedades comerciales.

111. Esta insuficiencia se mantuvo a pesar de la oportunidad procesal brindada a través del auto de pruebas del 25 de febrero de 2025, donde expresamente se le preguntó a la accionante y a su apoderada “¿En qué fecha y a través de qué medio les comunicó a sus empleadores su estado de embarazo? Indique el nombre de la persona a la que le comunicó.”

112. Por lo tanto, para la Sala, subsiste duda de que el empleador, GLA S.A.S., tuviera conocimiento del estado de embarazo de la accionante. La jurisprudencia constitucional ha indicado que, en caso de duda, se presume que el despido fue motivado por el estado de embarazo, de acuerdo con el numeral 2º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, al empleador le corresponde desvirtuar tal presunción, por lo que se le traslada la carga de la prueba.

113. Con el fin de garantizar el debido proceso, a través del auto de pruebas del 25 de febrero de 2025, la magistrada sustanciadora le preguntó al representante legal de GLA S.A.S. si esta empresa tuvo algún vínculo laboral o contractual con la accionante y “En caso en que la respuesta a la pregunta anterior sea afirmativa, ¿en algún momento usted o algún funcionario de [GLA S.A.S.] tuvo conocimiento del estado de embarazo de la citada señora? Indique (i) la fecha en que tuvo conocimiento, (ii) el rol del funcionario y (iii) el procedimiento realizado al interior de [GLA S.A.S.]”

114. El silencio del representante legal GLA S.A.S., contrario a desvirtuar la presunción, le permite concluir a la Sala que sí existió el conocimiento previo, por lo que el despido fue motivado por el estado de embarazo de la accionante. Asimismo, dicho despido no contó con la autorización del Ministerio del Trabajo, exigida por el artículo 239 del Código Sustantivo del

Trabajo, por lo que no se validó ninguna justa causa.

#### 6.5. Medidas de protección a tomar

115. En el presente caso se comprobó que la accionante sostuvo un contrato laboral a término indefinido con GLA S.A.S., y que fue despedida mientras se encontraba embarazada, sin que el despido fuera autorizado por el Ministerio del Trabajo. Asimismo, previo al despido, el empleador tenía conocimiento del estado de gestación de accionante, en aplicación de la presunción establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual no fue desvirtuada.

116. Por lo tanto, procede una protección plena del fuero de maternidad. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, en los casos de contrato a término indefinido en los que no se desvirtúa la presunción que trata el numeral 2º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, corresponde ordenar (i) el reintegro, (ii) el pago de la licencia de maternidad si el Sistema General de Seguridad Social en Salud no lo realizó, (iii) el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el momento de su reintegro, y (iv) el pago de la indemnización prevista en el numeral 3º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

117. En el presente caso, está demostrado que para el 27 de mayo de 2024 la accionante tenía 8 semanas y 1 día de embarazo -tal como lo muestra el informe de ecografía obstétrica realizado por el Hospital -, lo que implica que, para la fecha en que se emite esta providencia, su hijo ya ha nacido. En consecuencia, se presume que la accionante actualmente está en periodo de licencia de maternidad. En esa medida, no sería viable ordenar su reintegro inmediato a la empresa accionada. En este caso, corresponderá a la parte accionada, en primer lugar, reconocer la licencia de maternidad de conformidad con el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en el monto y por el tiempo establecidos en dicha normatividad, siempre que esta prestación no haya sido previamente reconocida por la EPS. Una vez finalizada la licencia de maternidad, corresponderá al accionado proceder con el reintegro de la accionante, siempre que esta así lo desee.

118. Finalmente, atendiendo que GLA S.A.S. fungió como empleador de la accionante, la legitimación en la causa por pasiva únicamente recae sobre esta persona jurídica. Por lo tanto, se desvinculará a Pablo, Pedro, VLA S.A.S., EPS, Hospital , al Laboratorio Clínico y al Ministerio del Trabajo.

## . DECISIÓN

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

## RESUELVE

Primero. REVOCAR la sentencia del 19 de noviembre de 2024 proferida por el Juzgado 002 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá. En su lugar, AMPARAR los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de Vanessa.

Segundo. En consecuencia, ORDENAR a GLA S.A.S. que, en el término de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente decisión, reconozca en favor de Vanessa: (i) la licencia de maternidad de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en el monto y tiempo allí indicados, únicamente en el evento en que esta no la haya pagado el Sistema General de Seguridad Social en Salud; (ii) los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación y hasta la fecha de su reintegro o de la notificación de la presente sentencia, si la accionante decide no reintegrarse; (iii) una indemnización equivalente a 60 días de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; y (iv) su reintegro a la empresa luego de que culmine la licencia de maternidad, siempre que Vanessa así lo desee. Se recuerda al empleador, igualmente, que luego del reintegro estará obligado a respetar el fuero de maternidad en los términos establecidos en la Sentencia SU-075 de 2018 y en la presente sentencia.

Tercero. ADVERTIR a la empresa GLA S.A.S. que, en lo sucesivo, se abstenga de incurrir en la conducta de despedir a sus trabajadoras en estado de embarazo o durante el periodo de licencia de maternidad previsto en la ley, sin solicitar la debida autorización del Ministerio del Trabajo demostrando la existencia de una justa causa.

Cuarto. DESVINCULAR del presente asunto a Pablo y a Pedro, así como a VLA S.A.S., a la EPS, al Hospital, al Laboratorio Clínico y al Ministerio del Trabajo por falta de legitimación en la causa por pasiva en el presente caso.

Quinto. PREVENIR al Juzgado 002 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá a, en lo sucesivo, ejercer de manera oficiosa las facultades y deberes que, en virtud del Decreto Ley 2591 de 1991, dispone como director de los trámites de acciones de tutela y que fueron detallados en los fundamentos 80 - 83 de la presente sentencia.

Sexto. Por Secretaría General de esta Corporación, LÍBRENSE las comunicaciones de que

trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

NATALIA ÁNGEL CABO

Magistrada

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General