Sentencia T-347/24

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

(La empresa accionada) vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, al terminar el contrato laboral por obra o labor sin considerar su embarazo… la trabajadora fue desvinculada sin justa causa al día siguiente de la comunicación de su embarazo a su jefe inmediata y estaba vigente la labor por la cual fue contratada. Bajo ese entendido, a la demandada le correspondía demostrar la existencia de una razón objetiva para dar concluida la labor, no obstante, no logró desvirtuar la presunción. Finalmente, se constató que la empresa demandada no solicitó la autorización del Ministerio del Trabajo para desvincular a la trabajadora.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA-Reiteración de jurisprudencia

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Se extiende a mujeres vinculadas mediante contratos por término de la obra o labor contratada

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Presunción legal según la cual, el despido obedece a un trato discriminatorio por motivos o con ocasión del embarazo

PRINCIPIO DE OFICIOSIDAD E INFORMALIDAD-Juez de tutela tiene la obligación de tomar medidas necesarias para proteger derechos fundamentales

JUEZ DE TUTELA-Deber de desplegar la actividad probatoria necesaria en aras de establecer la verdad de los hechos

JUEZ DE TUTELA-Práctica de pruebas de oficio

PROCESO DE REVISION DE TUTELA-Posibilidad de decretar y practicar pruebas

PRUEBA ELECTRONICA-Valor probatorio de las capturas de pantalla extraídas de las aplicaciones de texto whatsapp como prueba indiciaria

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Presentación del hecho notorio

ACOSO LABORAL-Alcance de la protección

ACCION DE TUTELA DE MUJER EMBARAZADA-Reintegro al cargo, pago de la indemnización y la licencia de maternidad

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

SENTENCIA T-347 DE 2024

Referencia: expediente T-10.009.157

Acción de tutela instaurada por Luciana contra Servicios S.A.

Asunto: reiteración de jurisprudencia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadora embarazada despedida en contrato por obra o labor

Magistrado sustanciador:

Juan Carlos Cortés González

Síntesis de la decisión

¿Qué estudió la Corte?

La Corte conoció el caso de una mujer en estado de embarazo que fue desvinculada de la empresa Servicios S.A. La accionante consideró que su despido constituyó un desconocimiento a sus derechos fundamentales a la salud, seguridad social, vida, trabajo y mínimo vital. Por su parte, la accionada sostuvo que la finalización del vínculo se debió a una decisión unilateral en la que no medió causa alguna y, en consecuencia, reconoció y pagó la correspondiente indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Indicó además que, al momento de terminar la relación laboral desconocía el estado de gestación de la trabajadora, pues la notificación del embarazo se hizo de manera posterior a la desvinculación. Por otro lado, los jueces de tutela, en primera y segunda instancia, negaron el amparo de los derechos fundamentales de la accionante, al considerar que no probó haber comunicado sobre su estado de embarazo a la empresa accionada.

¿Qué consideró la Corte?

La Corte Constitucional reiteró su precedente relacionado con la protección y asistencia especial a las mujeres en estado de embarazo y lactancia, así como el relativo a la garantía de la estabilidad laboral reforzada que les asiste a aquellas. Posteriormente, reiteró las reglas de las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 y, particularmente, las subreglas aplicables a los contratos por obra y labor. Reiteró los argumentos relacionados con la importancia del conocimiento del contratante o empleador sobre el estado de embarazo de la trabajadora para definir su grado de responsabilidad. Después, analizó las pruebas obrantes en el expediente y las practicadas en sede de revisión, conforme las reglas de la sana crítica para decidir el asunto.

¿Qué decidió la Corte?

La Corte decidió conceder el amparo de los derechos fundamentales de la accionante. Ello, debido a que constató que (i) existió una vinculación laboral entre las partes, la cual finalizó el 29 de septiembre de 2023 con la notificación de la carta de despido a la accionante; (ii) en vigencia de dicha relación laboral, la accionante quedó en estado de embarazo, (iii) se configuró una de las situaciones del hecho notorio, pues el estado de la accionante fue de conocimiento de público por parte de compañeros de trabajo, y (iv) operó la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el artículo 239 del CST. Adicionalmente, constató que la empresa demandada no solicitó la autorización del Ministerio del Trabajo para desvincular a la trabajadora.

¿Qué ordenó la Corte?

Por lo anterior, la Corte ordenó a la empresa accionada reintegrar a la accionante, si ella así lo desea, al empleo que desempeñó al momento de su desvinculación o a uno semejante y sin solución de continuidad. En todo caso, la demandada debe respetar el tiempo de la licencia de maternidad y brindar las garantías propias del periodo de lactancia. Asimismo, ordenó reconocer y pagar en favor de la trabajadora (i) la licencia de maternidad de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en el monto y tiempo allí indicados, y solo en el evento en que esta no se haya pagado por el Sistema General de Seguridad Social en Salud; (ii) el retroactivo de los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar a la accionante, desde el momento de su despido hasta la fecha en que sea reubicada; (iii) la

indemnización equivalente a 60 días de trabajo por despido discriminatorio, prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Bogotá, D.C., veintidós (22) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera y los magistrados Vladimir Fernández Andrade y Juan Carlos Cortés González, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión de los fallos dictados el 8 de noviembre de 2023 y el 11 de enero de 2024, por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bogotá y el Juzgado Cincuenta y Seis Civil del Circuito de la misma ciudad, en primera y segunda instancia, respectivamente.

Aclaración previa

1. 1. En el presente caso se estudia la situación de una mujer en estado de gestación a quien se le terminó su vínculo laboral de manera unilateral y sin justa causa. Debido a que en esta providencia se hace referencia a determinados aspectos de la historia clínica de aquella, se considera necesario proteger su derecho a la intimidad. Por tal razón, como medida de protección, la Sala emitirá dos copias de esta providencia. En una de ellas, la que se publique, se reemplazaran por los nombres por unos ficticios (en letra cursiva), para reservar su identidad de la accionante.

I. I. ANTECEDENTES

Hechos y pretensiones

2. Fundamentos fácticos. El 26 de septiembre de 2022, la accionante suscribió con la empresa Servicios S.A., un contrato individual de trabajo en la modalidad de obra o labor, para desempeñar el cargo de consultor in plant de selección.

3. La demandante explicó que, en virtud de mencionada relación contractual ejecutó sus funciones, inicialmente, para la Cuenta 1 hasta el mes de julio de 2023. Posteriormente, fue

asignada en la Cuenta 2 hasta la fecha de su desvinculación laboral. Indicó que estas compañías contrataron con Servicios S.A. el servicio de selección, reclutamiento y contratación de personal. Las actividades desarrolladas por la accionante en estas empresas consistieron en (i) adelantar los procesos de reclutamiento y selección de acuerdo con las solicitudes y criterios de las empresas usuarias; (ii) asesoramiento en la conformación de los perfiles laborales requeridos; y (iii) gestión de diversos trámites relacionados con los procesos de selección.

4. La peticionaria manifestó que, el 28 de septiembre de 2023 debido a una desmejora en su salud atribuible a un posible estado de embarazo, decidió realizarse una prueba casera. Al obtener un resultado positivo, ese mismo día informó su condición a su jefe jerárquica, Ortega de manera verbal.

5. El 29 de septiembre de 2023, la accionante asistió junto con dos compañeras de trabajo, Rosa y Flor, a una reunión programada por su jefe jerárquica, Ortega, en una de las sedes de Servicios S.A. en Bogotá. Según la solicitante, dicho encuentro tenía como finalidad cargar una información en unas bases de datos y recoger unos equipos.

6. Afirmó que a la reunión se presentó la gerente de business, Martell y su jefe funcional, Morales. Allí, Martell, luego de solicitarle un balance e informes sobre su trabajo, le hizo entrega de la carta de terminación unilateral del vínculo laboral sin justa causa con efecto inmediato, en nombre de la empresa Servicios S.A.

7. Frente a esta situación, la demandante señaló que volvió a informar su estado de embarazo a las señoras Martell y Morales y les solicitó detener el proceso de desvinculación, mientras se realizaba los exámenes de laboratorio correspondientes para confirmar su estado de gestación. Ello, debido a que, para ese momento, solo contaba con el resultado de una prueba de embarazo casera.

8. Según indicó la accionante, frente a esa petición, la gerente de business, Martell, le sugirió firmar el recibido de la carta y le manifestó que en caso de que los exámenes arrojaran un resultado positivo, sería reintegrada a su cargo sin ningún problema. Adicionalmente, señaló que, en ese momento, Martell dio indicaciones a su jefe funcional, Morales para que le agendara los exámenes médicos de egreso.

9. En virtud de lo anterior, la tutelante señaló que, el 2 de octubre de 2023, intentó establecer comunicación telefónica con la gerente de business, Martell, para informar el resultado del examen de gravidez realizado de manera particular en el Laboratorio Clínico Especializado. Debido a los rechazos de las llamadas por parte de la Martell, la accionante a través de la aplicación de mensajería WhatsApp, le informó el resultado positivo de su estado de embarazo y le preguntó sobre cómo debía proceder. En respuesta, Martell le indicó que el asunto tocaba manejarlo a través del área de recursos humanos de la empresa.

10. En la misma fecha y por medio de la misma aplicación, Luciana le solicitó a su jefe funcional, Morales, información sobre el agendamiento de los exámenes de retiro, según lo acordado en la reunión del 29 de septiembre. No obstante, la solicitud no fue contestada por Morales.

11. De acuerdo con la historia clínica, el 3 de octubre de 2023 la accionante ingresó a los servicios prioritarios de salud en la Clínica Roma por conducto de la EPS Famisanar. Esto, debido a un persistente dolor pélvico en la fosa ilíaca izquierda de 3 días de evolución que, a su parecer, fue ocasionado por el estrés y el impacto que generó la terminación del vínculo laboral.

12. El 4 de octubre de 2023, la peticionaria escribió nuevamente a Martell a través de la aplicación de mensajería WhatsApp, en la que manifestó lo siguiente:

Buenos días

Jefe nuevamente escribo como es de tu conocimiento yo me encuentro en embarazo y necesito tener una solución por parte de la Servicios S.A. ya que en este momento y anteriormente me siento que están vulnerando mis derechos ya que el día viernes te informe a ti y a la jefe Morales y no recibo ninguna respuesta por parte de ustedes o de la Servicios S.A. con todo respeto sabes que entregue todo a la empresa independientemente de mis situaciones siempre di lo mejor y eso se vio en los resultados o contrataciones a hoy nadie me confirma con quien debo dirigirme y eso es super molesto están escribiendo y no recibir respuesta

13. Martell contestó el anterior mensaje y le indicó a Luciana que debía contactarse al correo electrónico de recursos humanos y para ello, le suministro la dirección electrónica. Asimismo,

le señaló que ese era el canal adecuado para reportar la novedad y que enviara el mensaje con copia a Ortega, por haber sido su última jefe.

14. Conforme lo anterior, ese 4 de octubre, la tutelante envío el correo electrónico a la dirección señalada por Martell, en el que informó al área de recursos humanos de Servicios S.A. su estado de gestación. Para tal efecto, adjuntó copia de su historia clínica y los resultados de las pruebas de embarazo.

15. Sin indicar fecha, la accionante manifestó que elevó petición ante Servicios S.A. en la que solicitó el reintegro a su puesto de trabajo amparada en su derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer gestante. El 20 de octubre de 2023, la accionada contestó la petición en la que afirmó lo siguiente: (i) la finalización del vínculo laboral «fue fundada en una terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador sin que medie una justificación»; (ii) la compañía no tuvo conocimiento del estado de gestación de la accionante por lo que no puede activarse el fuero de maternidad; (iii) la solicitante notificó de su embarazo el 4 de octubre de 2023, es decir, después de la terminación del contrato, la cual se hizo efectiva el 29 de septiembre; y (iv) según la jurisprudencia de la Corte Constitucional «se requiere la notificación previa al empleador para que este tenga conocimiento y se active esta garantía laboral», por tanto, «no es deber de la compañía requerir la autorización previa del Ministerio de Trabajo para la finalización del vínculo contractual».

16. El 20 de octubre de 2023, la accionante se practicó una ultrasonografía obstétrica transvaginal, realizada por el médico ginecólogo de la IPS Cafam. Según los resultados de dicho examen, la accionante para esa fecha tenía «6 semanas 6 días/-5 días» de embarazo.

17. Acción de tutela. El 27 de octubre de 2023, Luciana interpuso acción de tutela contra Servicios S.A., por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la salud, seguridad social, vida, trabajo, mínimo vital y los derechos de su hijo que está por nacer. Al respecto, indicó que la accionada terminó de manera unilateral y sin justa causa el contrato laboral por obra o labor y, en dicha decisión, no consideró su condición de mujer gestante. Adicionalmente, afirmó que (i) hay discrepancia entre la fecha de su supuesta desvinculación, 29 de septiembre de 2023, con la fecha que estipuló Servicios S.A. en la liquidación, la cual fue el 1.° de octubre de 2023; (ii) los ingresos derivados de su trabajo cubren «apenas» sus gastos de subsistencia; (iii) vive con sus padres, quienes dependen

económicamente de ella; (iv) es «madre soltera del menor que está por nacer»; y (v) su embarazo es de alto riesgo debido a antecedente de presión arterial alta. A través del mecanismo constitucional de amparo, pretende que se ordene a la empresa el reintegro a su cargo o a uno de igual jerarquía.

18. Para tales efectos, la demandante aportó como pruebas (i) las capturas de pantalla de las conversaciones sostenidas con su jefe funcional, Morales y la gerente de business, Martell, a través de la aplicación de WhatsApp, (ii) las declaraciones escritas de sus compañeras de trabajo Rosa y Flor, quienes atestiguaron sobre la desmejora de su salud en razón al estado de gestación, las pruebas de embarazo y copia de la historia clínica.

19. Trámite en primera instancia. El 27 de octubre de 2023, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bogotá admitió la acción de tutela y corrió traslado a la accionada. Adicionalmente, vinculó al Ministerio del Trabajo, a Cafam y al Laboratorio Clínico Especializado.

20. Respuestas de las accionadas y vinculadas. Servicios S.A., a través de su representante legal, solicitó «denegar la presente acción de tutela, por carencia actual de objeto», pues afirmó que la terminación del contrato laboral con la accionante fue de manera unilateral, sin que mediara una justa causa. Con ocasión de ello, reconoció y pagó la suma de $2.715.199 por concepto de indemnización, conforme lo dispone el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Sostuvo que, a la fecha de desvinculación, la trabajadora no había notificado a la empresa su estado de embarazo, por lo que no existió un «nexo causal entre la terminación de la relación laboral y la presunta condición de gestación». Sobre el particular, manifestó que (i) para el 29 septiembre, fecha en que se entregó la carta de desvinculación, o el 1.° de octubre de 2023, fecha colocada en la liquidación, igual «NO tenía conocimiento alguno de la condición de gestación que señala la accionante»; (ii) la peticionaria no aportó pruebas que soportaran sus señalamientos y (iii) la accionante dio a conocer su estado de embarazo hasta el día 4 de octubre de 2023, «cuando ya se encontraba terminada la relación laboral entre las partes».

21. En relación con los exámenes de egreso, sostuvo que en la carta de terminación laboral entregada a la demandante el 29 de septiembre de 2023, se precisó lo siguiente:

Para efectos del examen de egreso, Usted tiene derecho a la realización del mismo dentro de un periodo de 3 días hábiles a la terminación de la labor, para lo cual debe presentarse en

BOGOTA- COLMÉDICOS Montevideo-Carrera 66 # 12 – 91, si transcurrido este tiempo no se practica el examen médico de egreso, se entenderá que elude el examen y asume su buena condición de salud

22. Así, señaló que la accionante fue informada sobre la práctica de los exámenes de retiro, sin embargo, se abstuvo de hacer uso de su derecho a realizárselos.

23. Respecto al mecanismo constitucional utilizado, Servicios S.A. señaló que debe declararse improcedente, en razón a que no hubo vulneración de derechos fundamentales y el ordenamiento jurídico prevé otras herramientas para abordar la inconformidad de la accionante por la terminación de la relación laboral.

24. El Ministerio del Trabajo solicitó la improcedencia de la acción por falta de legitimación en la causa por pasiva. Sobre el particular, indicó que «no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esta Entidad». En tal sentido, pidió que se le exonerara de cualquier responsabilidad dentro de la acción.

25. La Caja de Compensación Familiar Cafam explicó que, de acuerdo con las normas del Sistema General de Seguridad Social, su competencia se circunscribe a la prestación de los servicios de salud a través de sus IPS. Manifestó que las peticiones de la demanda se relacionan con una solicitud de reintegro laboral, por lo que, la controversia es netamente entre el empleador y la trabajadora. Conforme lo anterior, solicitó su desvinculación.

26. El Laboratorio Clínico Especializado guardó silencio frente al requerimiento del despacho.

Sentencias objeto de revisión

27. Primera instancia. En sentencia del 8 de noviembre de 2023, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bogotá negó la solicitud de amparo. Señaló que, de acuerdo con las pruebas del expediente (i) el vínculo contractual entre las partes finalizó el 29 de septiembre de 2023; (ii) para esa data, la accionante ni siquiera conocía de su estado de gravidez, pues sólo se enteró del mismo hasta el 2 de octubre de 2023, cuando acudió al médico y se realizó los exámenes de laboratorio. Es decir, 3 días después de la terminación del contrato de trabajo por obra o labor. Con ocasión de lo anterior, (iii) la empresa demandada no tenía

conocimiento del estado de gestación de su trabajadora al momento de la desvinculación de esta.

28. Impugnación. El 14 de noviembre de 2023, la accionante presentó escrito de impugnación en contra del fallo de primera instancia. Para ello, en primer lugar, se refirió a las reglas de interpretación y al alcance de la Sentencia SU-070 de 2013. En segundo lugar, señaló que el juez de primera instancia no valoró las pruebas del expediente en su totalidad, pues, (i) omitió considerar las declaraciones escritas de Rosa y Flor con las que se demostraba que ella informó de su estado de gestación a la demandada; (ii) las capturas de pantalla de los mensajes de WhatsApp que hacían referencia a la solicitud de los exámenes de retiro y que en efecto no fueron agendados; (iii) discrepancia entre la fecha supuesta de desvinculación (29 de septiembre de 2023) con la fecha real colocada en la liquidación; y (iv) la obra o labor por la cual fue contrata no había finalizado.

29. Segunda instancia. El Juzgado Cincuenta y Seis Civil del Circuito de Bogotá, en sentencia del 11 de enero de 2024, confirmó la decisión del juez de primera instancia. Sostuvo que la accionante, si bien refiere haber comunicado a su jefe inmediato de su embarazo, no brindó detalles que permitieran determinar la fecha, hora, lugar y el medio utilizado para ello. De hecho, las pruebas obrantes en el expediente son indicativas de que la trabajadora informó su estado de gravidez de manera concomitante con la desvinculación. Bajo tal supuesto, no puede aplicarse ni siquiera la presunción de despido por razón del embarazo de la peticionaria.

Actuaciones en sede de revisión

30. Selección del caso. El 22 de marzo de 2024, la Sala de Selección de Tutelas Número Tres profirió auto mediante el cual seleccionó, entre otros, el expediente T-10.009.157, con fundamento en los criterios objetivo de posible violación o desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional y subjetivo de urgencia de proteger un derecho fundamental y de materializar un enfoque diferencial. En la misma fecha, el expediente fue repartido a la Sala Segunda de Revisión. El 15 de abril de 2023, la Secretaría General de la Corte Constitucional remitió el expediente al despacho del magistrado sustanciador para lo de su competencia.

31. Vinculación, decreto y práctica oficiosa de pruebas. Mediante auto del 6 de mayo de

2024, el magistrado sustanciador advirtió que el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bogotá, en el auto admisorio de la acción de tutela, omitió vincular al trámite a la compañía Cuenta #1. En tal sentido, ordenó su vinculación al trámite y le concedió un término para ejercer el derecho de defensa. Ello, en razón a que del material probatorio obrante en el expediente se constató que Cuenta #1 era la empresa usuaria de la labor desempeñada por la accionante.

32. Por otro lado, decretó pruebas de oficio. Al respecto, (i) delegó en un magistrado auxiliar del despacho, la práctica de la declaración de parte de Luciana y la declaración de Martell, Morales, Ortega, Flor y Rosa; (ii) ofició a la demandada y a las vinculadas para que respondieran interrogantes sobre los hechos expuestos en la tutela y (iii) decretó la consulta de la información sobre la accionante en las bases de datos públicas del SISBEN, la ADRES y el RUAF, entre otras.

33. Diligencia de declaración de parte y declaraciones. El 14 de mayo de 2024, se llevaron a cabo las diligencias de declaración, conforme lo dispuesto en el auto del 10 de mayo de 2024, suscrito por el magistrado auxiliar delegado. De dicha práctica, se obtuvo la siguiente información:

* Declaración de parte de Luciana

34. La accionante manifestó que es psicóloga, con 8 años de experiencia en reclutamiento de personal en empresas de servicios temporales. Respecto de su vinculación con la accionada, sostuvo que (i) ingresó a trabajar a Servicios S.A. en septiembre de 2022, para la Cuenta #1; (ii) debido a cargas laborales excesivas y problemas de salud asociados a hipertensión, solicitó a Martell un cambio de cuenta. Para los meses de junio y julio le fue asignada la Cuenta #2 y, simultáneamente, le fue retirada la Cuenta #1. Allí sus jefes eran Ortega y Morales.

35. En relación con los hechos que rodearon la notificación a su empleador sobre su estado de embarazo, afirmó que, debido a que su estado de salud había desmejorado y presentaba síntomas como mareos y cansancio, el 28 de septiembre de 2023 se realizó una prueba casera de embarazo cuyo resultado fue positivo. Ese mismo día, debido a un contratiempo laboral con el cliente de la Cuenta #2, su jefe Ortega, se comunicó con ella para llamarle la atención por dicho inconveniente. Sostuvo que en esa comunicación le notificó a Ortega sobre su estado de embarazo, ante lo cual, esta última, le contestó que «ese no es su

problema» pues debía cumplir con sus compromisos laborales con la cuenta y que «esa no era la manera de decírselo y menos en ese momento, pues así estén incapacitados o pase lo que pase, deben cumplir con el cliente». Señaló que, en horas de la tarde de ese mismo día, recibió un mensaje de Ortega en el que la citaba para el día siguiente a una de las sedes de Servicios S.A. Debido a ello, manifestó que el 29 de septiembre de 2023, asistió en compañía de Rosa y Flor a la reunión programada. Allí, hicieron presencia Martell y Morales, quienes luego de requerirles información sobre las bases y el estado de las cuentas, le entregaron la carta de terminación del contrato laboral. Ante dicha comunicación la accionante le notificó nuevamente su estado de embarazo y pidió detener el proceso, mientras se confirmaba el resultado de la prueba casera, con un examen de laboratorio. En ese momento, Martell le indicó que «no hay ningún problema, en caso de que tu estes en embarazo y traigas todas las pruebas nosotros te reintegramos». Manifestó que ese mismo 29 de septiembre de 2023 hizo entrega del computador y celular corporativo, por lo que no tuvo la oportunidad de obtener los soportes probatorios de sus afirmaciones.

36. Manifestó también que, si bien en la carta de terminación laboral del 29 de septiembre se indicó que ella debía dirigirse a una dirección específica para tomarse los exámenes médicos, Martell le manifestó que debía esperar a que estos fueron agendados por parte de Morales para el lunes siguiente. Llegado el día y ante la falta de respuesta de las dos señoras, la accionante decidió escribirles y solicitarles información sobre el asunto, sin recibir respuesta por parte de ellas. Declaró que en su entorno laboral se habían generado rumores de su posible embarazo debido a los constantes síntomas experimentados, como mareos, cansancio y sensibilidad. Particularmente, sus dos compañeras de trabajo, Rosa y Flor fueron testigos de su desmejorado estado de salud ocasionado por dichos síntomas.

37. Respecto a su situación económica y familiar depuso que (i) vive con sus padres quienes son adultos mayores. Ella era una fuente significativa de ingresos para su núcleo familiar, pues su padre es mecánico y su madre es ama de casa; (ii) si bien, luego de su desvinculación con Servicios S.A. trabajó por días para continuar la cotización a salud, a la fecha, por su avanzado estado de embarazo, no está laborando; (iii) es madre soltera, pues el padre del bebé que está por nacer ha estado ausente y no la apoya económicamente; (iv) tiene obligaciones crediticias que ascienden a más de $15.000.000; (v) actualmente está suscrita al servicio de atención comunitaria FAMI del ICBF, a través del cual, recibe un mercado mensual.

 Declaración de Flor

38. Respecto a los hechos objeto de la tutela, afirmó que supo que la accionante había informado de su estado de embarazo a sus jefes, particularmente a Ortega, de manera verbal y no por escrito, pues «siempre confió en ellas». Indicó que previo a la comunicación del estado de gestación, la peticionaria presentó síntomas frecuentes de mareos, cansancio, náuseas, vómitos y sensibilidad. Aseveró que la demandante, más o menos en la tercera semana de septiembre le dijo «Flor mira estoy en este estado, se lo acabo de comentar a Ortega». Declaró que el 29 de septiembre de 2023, al momento de su despido, la accionante comunicó «nuevamente su embarazo a la señora Morales y a la Señora Martell […] a lo que ellas le responden que no hay problema que firme». La declarante explicó que Servicios S.A., por ley, no realiza o solicita exámenes médicos de gravidez para el ingreso ni para el egreso. Por tal razón, las señoras Morales y Martell «le dicen [a la accionante] no te preocupes nosotros te vamos a agendar para el día de mañana, es decir sábado, este examen para que vayas y te lo tomes, más tarde nosotros te informamos», a lo que señala que «la comunicación nunca llegó, Luciana se confió totalmente, ilusamente de ellas, entonces realmente no fue, esperando a que le programaran esa cita que jamás llegó». Manifestó que, ante lo anterior, la peticionaria le escribió a Morales, pero, la solicitante no obtuvo respuesta sobre la práctica de sus exámenes.

39. Respecto a la reunión del 29 de septiembre de 2023, explicó que inicialmente tuvo como objetivo hacer un empalme y reestructuración pues, su compañera Rosa había renunciado. Declaró también que había presentado su carta renuncia con efectos a partir del 12 de octubre de 2023, sin embargo, fue desvinculada del cargo ese mismo día junto con sus dos compañeras de trabajo. En desarrollo de esta reunión, indicó que la accionante «aprovecha para decirles “no se les olvide que yo estoy en este estado y que iba a necesitar mucho apoyo”», por lo que pidió que «le colocaran un equipo lo más pronto posible porque yo no me puedo quedar sola por mi estado». Luego de la notificación de despido, las señoras Morales y Martell le dijeron a la tutelante que «no hay problema, firma, que si tu estas embarazada, no preocupes que te vamos a reintegrar, nosotros te vamos a agendar el examen para que te lo puedas hacer».

40. Otros aspectos declarados. Señaló que (i) en el entorno laboral se empezó a especular sobre el estado de embarazo de Luciana; (ii) en una reunión sostenida con la accionante,

esta le dijo que le acabada de informar a Ortega que estaba embarazada. Aclaró que esta situación ocurrió antes de la desvinculación laboral; (iii) existía un constante acoso laboral por parte de Servicios S.A., especialmente ejercido por Ortega, quien de manera constante les recalcaba que «a mí no me importa si ustedes están de vacaciones, si están en su matrimonio, si están en el bautizo de su hijo, si están enfermos, si yo los necesito están aquí, porque primero está su trabajo que su familia».

 Declaración de Rosa

41. Respecto a los hechos objeto de la tutela, declaró que, a mediados del mes de septiembre de 2023, fue testigo de varios síntomas que presentó la accionante como mareos y nauseas. Indicó que, en una oportunidad, Luciana «se nos trató de desmayar» y que estas situaciones fueron igualmente advertidas por otras personas en la bodega. Informó que supo «de primera mano» que la accionante había comunicado su estado de embarazo a Ortega, a través de una videollamada, debido a que «yo estaban precisamente en la misma bodega».

42. En cuanto a la reunión del 29 de septiembre de 2023, explicó que asistió con Luciana y Flor, porque las habían citado con el fin de hacer entrega de su cargo. Lo anterior, debido a que había pasado su carta de renuncia. Afirmó que ese día la peticionaria manifestó nuevamente su estado de embarazo a Martell y Morales. Indicó que es testigo de ese suceso pues «estábamos las tres». Particularmente, testificó que cuando la accionante fue notificada de su despido, esta le dijo a Morales «recuerda que yo estoy en embarazo». Ante esta comunicación, refirió que las señoras Martell y Morales no tomaron muy en cuenta lo informado por la demandante, particularmente señaló que escuchó a Morales decirle a Luciana que «ella debía ir a tomarse los exámenes médicos, que si salían positivo ya miraban a ver».

43. Otros aspectos declarados. Dio a conocer también que (i) en reuniones en el medio laboral se hablaba de los malestares de la accionante y de su posible embarazo, y que (ii) Ortega y Morales ejercieron una persecución laboral sobre ellas. Esto debido a que cambiaron las condiciones laborales, específicamente respecto a los horarios laborales, pues las señoras Ortega y Morales les exigían atender sus llamadas en cualquier hora y día de la semana. En relación con los exámenes médicos de retiro, refirió que tuvo conocimiento que no fueron realizados a la accionante, debido a que quedó a la espera de que Servicios S.A. los

agendara. Explicó que esa empresa no hace exámenes de embarazo para ingreso ni para retiro, por tanto, era necesario que Servicios S.A. expidiera una autorización al centro médico para que realizara el examen, lo cual nunca se hizo.

 Declaración de Martell

44. Respecto a la reunión del 29 de septiembre de 2023, explicó que esta reunión se desarrolló en dos momentos. Uno, en el que se reunieron las 5 personas, Luciana, Flor, Rosa, Morales y ella, para revisar la documentación de la gestión y el archivo. Indicó que, en este punto, la accionante se sumó a la tarea de organizar la información. Otro, a eso del mediodía, cuando ella junto con Morales, regresaron a notificarle el despido a la accionante. Señaló que, una vez finalizada la reunión, procedió a dirigirse a otra de las sedes de la empresa, en ese momento, Luciana la abordó y le dijo que «quiere comentarme algo personal y es que, posiblemente tiene un retraso». Ante esto, la declarante le responde «Luciana si es así tomate los exámenes y nos cuentas para que podamos tener una línea desde recursos humanos y jurídicos, siendo que yo acompaño la notificación, pero no puedo decirle puntualmente cual es el deber ser», pues «más allá de una sospecha no nos está notificando nada en concreto».

45. Otros aspectos declarados. Indicó que la solicitante tenía una jefe jerárquica que era Ortega y una jefe funcional que era Morales. Manifestó que no conoció de manera previa a esa reunión el estado de embarazo de Luciana. Respecto a la práctica del examen de egreso, afirmó que desde recursos humanos se le puso en conocimiento a la accionante que debía acudir a la dirección señalada en la carta de despido y que no era necesario que Servicios S.A. le agendara una cita. Adicionalmente, manifestó que el desempeño de la demandante durante septiembre generó alertas relacionadas con su baja productividad y rendimiento.

 Declaración de Ortega

46. Aspectos relevantes declarados. Afirmó que fue líder jerárquica de la accionante y en la actualidad trabaja en Servicios S.A. liderando cuentas de Bogotá, aunque su residencia es en el eje cafetero. Precisó que no asistió presencialmente a la reunión del 29 de septiembre de 2023, sin embargo, esta se llevó a cabo con la presencia de la líder funcional y la gerente de selección de la unidad. Informó que, en el mes de septiembre de 2023, tuvo varias comunicaciones con la accionante de manera telefónica y virtual, con el fin de hacer

seguimiento a la gestión y las entregas a los clientes. Manifestó que acostumbra a realizar una reunión semanal de seguimiento y calificó como «bien y sin ninguna novedad» el estado de salud de la demandante.

47. Respecto a la comunicación del 28 de septiembre de 2023 con Luciana, manifestó «posiblemente si conversamos de temas laborales, porque yo tengo contacto a diario y semanal con mis equipos, pero que yo tenga en el radar una conversación especifica donde ella me esté comentando acerca de su estado de salud o cual índole de salud, no. Era todo netamente laboral». Sobre la afirmación de la demandante, relacionada con la comunicación a ella del estado de embarazo, señaló que «es total falsedad, esa afirmación no la puede hacer ella, porque eso no sucedió» e indicó que en ningún momento la accionante le expresó por algún medio verbal o escrito que ella estaba en estado de embarazo. Manifestó que recibió por parte del cliente de la Cuenta 2, varias notificaciones, correos e información en los que dicha empresa ponía en conocimiento fallas y novedades en el rol que desempeñaba Luciana en relación con esa cuenta.

 Declaración de Morales

48. Respecto a la reunión del 29 de septiembre de 2023, manifestó que se citó a Luciana, Flor y Rosa para solicitar información de las cuentas que estaban a cargo de ellas y, posteriormente, recibir los puestos de las personas que renunciaron y de las que se iban a despedir ese día. Señaló que, sobre el mediodía, cuando verificaron que la demandante y el resto del equipo entregaron todos los informes, le notificó a la accionante la carta de despido. Afirmó que la accionante en esa reunión en ningún momento comunicó que estaba embarazada, ni hizo alguna manifestación relacionada con su estado de salud. Señaló que tuvo conocimiento por medio de Martell que, después de esa reunión del 29 de septiembre de 2023, Luciana le había informado que tenía un retraso.

50. Respuesta Servicios S.A.. El 15 de mayo de 2023, en respuesta a los cuestionamientos planteados en el auto de pruebas Servicios S.A. sostuvo que: (i) la accionante, en vigencia de su vínculo laboral, tuvo dos jefes. Una líder funcional que era Morales y una líder jerárquica que era Ortega; (ii) la supervisión de las funciones de la accionante se hacía por medio de herramientas informáticas, tales como Outlook, Microsoft Teams y/o reuniones presenciales, de acuerdo con la necesidad. Explicó que, semanalmente vía Teams los líderes a cargo

hacían el debido seguimiento a la gestión realizada y solicitaban información por medio electrónico; (iii) al momento en que se desvinculó a la trabajadora, seguía vigente la obra o labor por la cual fue contratada; (iv) la accionante informó formalmente al área de recursos humanos de la empresa su estado de gestación hasta el 4 de octubre de 2023; (v) insistió que estaba en la voluntad de la accionante realizarse los exámenes de retiro y que el procedimiento para su práctica fue informado por medio de la carta de terminación del contrato; y, (vi) finalmente, reiteró que Servicios S.A. desconocía el estado de gravidez de la accionante al momento de dar por terminado su contrato laboral.

51. En relación con las declaraciones practicadas por el despacho, expuso que solo participó en 3 de los 5 «interrogatorios de parte». Sobre las manifestaciones rendidas por Martell, Ortega y Morales, sin mayor argumento señala que, en de estas se constata y reafirma la ausencia de comunicación formal del estado de embarazo de la accionante a la empresa. Respecto las declaraciones de Flor y Rosa, expresó que «solo podemos afirmar que corresponden a dos firmantes de documentos adjuntos en el expediente, cuyo texto no corresponde a la realidad de los hechos expuestos y narrados por las personas que para el día 29 de septiembre de 2023, atendieron la diligencia de terminación y entrega del cargo por parte de la ACCIONANTE».

52. Respuesta de Cuenta 1. Mediante escrito del 15 de mayo de 2024, el representante legal de Cuenta 1 contestó que (i) no tenía ninguna relación laboral con la accionante; (ii) Servicios S.A. retiró a la accionante de sus servicios, el 25 de julio de 2023, razón por la cual esa empresa dejó de tener contacto o cualquier comunicación con la solicitante. Debido a lo anterior, Cuenta 1 afirmó que no conoció de ninguno de los hechos que se alegan en el presente asunto y, por ende, tampoco tuvo conocimiento sobre el estado de embarazo de la demandante.

Pronunciamientos sobre el traslado de las pruebas

53. Accionante. Mediante escrito del 20 de mayo de 2024, Luciana recalcó que informó a su jefe jerárquica, Ortega, sobre su estado de embarazo, el 28 de septiembre de 2023. Insistió sobre las condiciones en que se dio dicha comunicación en los siguientes términos:

De acuerdo a mi agenda laboral tenía que presentarme en las instalaciones de bodega en la AV BOYACA en horario 7 am para entrega y seguimiento de personal citado por mi estado de

salud se realizó un cambio interno con el equipo de trabajo conformado por la “CONSULTORA JUNIOR” y la reclutadora la cual se consideraba que “CONSULTORA JUNIOR” se presentaba a esta entrega por motivos externos dicha persona llega demasiado tarde a las instalaciones por lo cual ORTEGA me llama mi línea corporativa (…) manifestando su molestia por este incumplimiento se le explica el por que donde le reitero mi estado de salud a desmejorado dando claridad que me encontraba en estado de embarazo donde por su estado de enojo me contesta que eso no es excusa, que no es problema de ella que lo único importante para unidad de negocio es darle cumplimiento al cliente [sic]

54. Respecto a la reunión desarrollada el 29 de septiembre de 2023, recalcó lo siguiente:

Dando cumplimiento a las indicaciones de ORTEGA me presento a las 8 am en la sede de la 76 donde se encuentra MORALES Y MARTELL donde me informan que realice con el equipo un seguimiento a la cuenta en bases, carpetas, subir requerimientos al sistema de Servicios S.A. […] se inicia la reunión con todo el equipo de trabajo dando un balance de la cuenta por parte mía, se revisa los requerimientos por parte de Morales luego de esto toma la palabra Martell donde explica que el cliente quiere un cambio de personal y nos entrega las cartas de retiro nos pide firmar y entregar todas las herramientas […] tomo yo la palabra donde les manifiesto mi inconformidad y sorpresa del manejo que le estaban dando a la situación donde no era la manera correcta para sacar a sus trabajadores además le informo mi estado de embarazo comprobado por una prueba casera les indico que detengamos el proceso mientras me realizaba una prueba de sangre o por eps ya que como sucediendo toda la situación no me daba el tiempo, a lo cual MARTELL ME INDICA QUE FIRME LA CARTA DE RENUNCIA QUE EN CASO QUE SI SEA POSITIVO ME REINTEGRABA SIN NINGUN PROBLEMA ALGUNO ADEMAS DONDE LE DA INDICACIONES A MORALES DE AGENDARME EL DIA LUNES 02/10/2023 A PRIMERA HORA A EXAMANES MEDICOS DONDE MORALES ME INFORMA QUE EL TRASCURSO DEL DIA ME ENVIABA LA CITACION LA CUAL NUNCA SUCEDIÓ Y EL DIA LUNES YO LE ESCRIBIO VIA WASSTHP A ELLA PARA ESTA SITUACION A LA CUAL NUNCA ME RESPONDIO

55. Indicó que no realizó ninguna copia de seguridad relacionada con registros de llamadas, chats de WhatsApp o correos electrónicos de sus equipos corporativos, pues culminado su vínculo laboral, el 29 de septiembre, entregó a la empresa tales elementos. Finalmente, sostuvo «el engaño que realizaron y siguen realizando por mi estado de embarazo ya que SI se informó a mis jefes inmediatos que a la fecha siguen haciendo caso omiso a mi estado

donde han puesto en riesgo mi estabilidad laboral, económica, emocional y así afectando el derecho a la vida digna de mi hijo».

56. Servicios S.A., mediante escrito del 4 de junio de 2024, sostuvo que las pruebas practicadas en sede de revisión vulneraron su derecho al debido proceso, defensa y contradicción. Ello, debido a que «al practicarse pruebas de interrogatorio que solo fueron absueltas por el despacho, desconoció que este medio de prueba sufrió cambios estructurales en el CGP, en concreto la posibilidad de que sea absuelto por preguntas que vengan de la contraparte o de la misma, lo cual no se permitió». Asimismo, indicó que los interrogatorios practicados a la accionante y a Flor y Rosa «no fueron tachados de sospechosos en la oportunidad legal, en razón a que no fue posible conocer de ellos oportunamente ni se permitió participar en la diligencia».

57. Sobre estas declaraciones, sostuvo que, en diligencia rendida por Flor solo menciona hechos que le dijo la accionante sin ser testigo real de las presuntas comunicaciones. A su juicio, este «testimonio» se controvierte con las respuestas de Morales, Ortega y Martell. Respecto a las declaraciones de Rosa, señala que fue «testigo de oídas» y tampoco fue «testigo real» de los hechos materia de debate. Al respecto, consideró que «todos los interrogatorios concluyen que la decisión de la terminación el [sic] contrato no tiene nexo causal entre la decisión de terminación del contrato y un estado de embarazo».

58. En términos generales sostuvo que (i) la accionada no informó de su estado de gestación a la empresa, ni a su jefe directo previamente a su desvinculación; (ii) la peticionaria demostró estar afiliada al régimen contributivo en salud, por lo que no existe vulneración a ese derecho; (iii) no se acreditó una afectación económica, pues la demandada vive con sus padres y tiene contacto con el padre del menor que está por nacer; (iv) no se puede concluir que el embarazo de la accionante es de alto riesgo sin prueba alguna, y (v) expresó que ratifica los argumentos del memorial mediante el que contestó el requerimiento del «auto del 9 de mayo de 2024». En tal sentido, reiteró las consideraciones y fundamentos de su escrito presentado el 15 de mayo de 2023.

59. Cuenta 1. Particularmente, sostuvo que (i) no tuvo una relación laboral con la demandante; (ii) suscribió un acuerdo comercial con Servicios S.A., cuyo objeto se centró en el suministro de personal; (iii) aclaró que en algunas ocasiones Servicios S.A. designó a la

peticionaria para que la representara en reuniones; (iv) la accionante no prestó sus servicios a Cuenta 1 en calidad de trabajadora en misión; (v) manifestó que para la fecha en que Luciana quedó en embarazo, no tenía ningún tipo de contacto con la solicitante.

60. Las demás pruebas obtenidas por la Sala de Revisión. En cumplimiento de lo ordenado en el numeral quinto de la parte resolutiva del auto de pruebas, el magistrado auxiliar delegado expidió constancia del 21 de mayo de 2024, en razón a las consultas efectuadas en las páginas web de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, ADRES; el Sistema Integrado de Información de la Protección Social, SISPRO y el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales, SISBEN, con el fin de recabar información sobre la accionante Luciana. Al respecto se obtuvo la siguiente información:

61. Consulta en la Base de Datos Única de Afiliados – BDUA de la página web de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, ADRES. Se verificó el estado activo de afiliación de la accionante a la EPS Famisanar S.A.S. en el régimen contributivo, en calidad de cotizante.

62. Consulta en la central de información del Registro Único de Afiliados RUAF, del Sistema Integrado de Información de la Protección Social. Se evidenció que la tutelante está afiliada en salud a la EPS Famisanar S.A.S., en pensiones al Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A., en riesgos laborales a Seguros de Vida Suramericana, a caja de compensación familiar a Colsubsidio y a cesantías a la Administradora de Pensiones y Cesantías Protección.

63. Consulta en el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales, SISBEN. Se encontró que la accionante está clasificada en el grupo C «vulnerable (población en riesgo de caer en pobreza)», subgrupo 8.

. CONSIDERACIONES

Competencia

64. Corresponde a la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional revisar los fallos de tutela proferidos dentro del proceso de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del

Decreto 2591 de 1991.

Asunto objeto de análisis

65. La Sala estudia la acción de tutela promovida por una mujer a la que le fue terminado su vínculo laboral sin tener en cuenta, al parecer, su estado de embarazo. El amparo busca la protección de sus derechos fundamentales a la salud, seguridad social, vida, trabajo y mínimo vital. En consecuencia, la accionante pide al juez de tutela ordenar a la empresa empleadora que la reintegre a su cargo o a uno de igual jerarquía.

66. Para resolver el asunto bajo examen, la Sala de Revisión se ocupará, en primer lugar, del análisis sobre la procedencia de la acción de tutela. Solo en el evento en que se estimen superados los requisitos de esta, formulará el respectivo problema jurídico y expondrá los temas a tratar para abordar el estudio de fondo del caso.

Análisis sobre la procedibilidad de la acción de tutela

67. El artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia de este tribunal han establecido que la acción de tutela debe reunir ciertos requisitos de procedencia que deben ser evaluados, previo a que el juez constitucional se pronuncie de fondo sobre la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales invocados. Por tal motivo, la Sala procederá, inicialmente, a efectuar el análisis de procedencia de la acción.

68. Legitimación en la causa por activa. Se satisface este requisito, en la medida en que el amparo fue presentado por la trabajadora, a nombre propio, con el fin de proteger sus derechos fundamentales a la salud, seguridad social, vida, trabajo y mínimo vital.

69. Legitimación en la causa por pasiva. La Corte encuentra que este requisito se acredita cuando la tutela se interpone contra particulares que, según el Decreto 2591 de 1991, prestan servicios públicos, o cuando existe una relación de indefensión o subordinación entre aquellos y quien acciona. En el caso bajo estudio, la Sala constata que la acción se dirige contra una empresa particular, como lo es Servicios S.A., respecto de la cual, la accionante tenía una relación laboral y, por ende, se encontraba en situación de subordinación derivada de su condición de trabajadora. Asimismo, es a esa persona jurídica a quien la accionante atribuye la vulneración de sus derechos.

70. Por otra parte, no se evidencia la misma situación frente a Cuenta 1, vinculada en sede de revisión por haber sido la empresa usuaria de la labor desempeñada por la accionante. Lo anterior, según lo estipulado en el contrato individual de trabajo por obra o labor suscrito entre Servicios S.A. y la accionante el 26 de septiembre de 2022. Pese a ello, lo cierto es que la demandante no tuvo un vínculo laboral ni contractual con Cuenta 1 y que para la fecha en que se suscitaron los hechos objeto de la presente acción, Luciana ya no tenía a su cargo la cuenta de esta empresa sino de otra. Conforme lo expuesto, no se evidencia que la empresa Cuenta 1 haya desplegado alguna acción u omisión respecto de la decisión de terminación unilateral de la relación laboral en análisis. En consecuencia, se ordenará su desvinculación.

71. Respecto a la vinculación del Ministerio del Trabajo, la IPS Cafam y el Laboratorio Clínico Especializado por parte del Juzgado Noveno Civil Municipal de Bogotá, la Sala considera que estos sujetos no están legitimados por pasiva. Lo anterior, debido a que (i) en la acción de tutela no se relata ningún hecho vulnerador que les sea imputable. Como se expuso, el reproche de la demandante se dirige únicamente contra su empleador; y (ii) estas entidades no resultarían afectadas con las órdenes que se llegaran a dictar en esta providencia, toda vez que no se les atribuye una conducta vulneradora de los derechos alegados por la solicitante.

72. Inmediatez. Este requisito está acreditado. Al respecto la Sala advierte que, la terminación del vínculo laboral tuvo lugar el 29 de septiembre de 2023 y el 20 de octubre de 2023 Servicios S.A. contestó negativamente la petición de reintegro presentada por la accionante. Por su parte, la tutela fue radicada el 27 de octubre del mismo año. Este tribunal considera que el hecho vulnerador se materializó con el despido de la accionante el 29 de septiembre de 2023. Por tanto, entre este último y la presentación de la acción constitucional transcurrieron apenas 29 días.

73. Subsidiariedad. En la Sentencia SU-075 de 2018, la Corte señaló respecto este requisito que «el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero menos rigurosos», cuando se trata de la garantía de los derechos de sujetos de especial protección constitucional, incluidas las mujeres en estado de gestación o lactancia. De allí que es relevante hacer un análisis sustancial de la idoneidad y eficacia de los mecanismos de defensa judicial ordinarios, respecto de la protección efectiva, oportuna e integral de los derechos fundamentales. Al respecto, en la mencionada decisión se dijo que

«este Tribunal ha entendido que este mecanismo constitucional es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en ‘circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada’». En estos eventos, entonces, la acción de tutela deja de ser un mecanismo subsidiario para convertirse en una herramienta judicial preferente.

74. En el presente asunto, se discute sobre el reintegro laboral de una mujer en estado de gestión a quien se le terminó el vínculo laboral. En principio, el asunto debería ser debatido en la jurisdicción ordinaria laboral. En efecto, el artículo 2.º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 2.º de la Ley 712 de 2001, señala que «la Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: […] 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo». No obstante, como ha sido advertido en otras oportunidades por esta corporación, las acciones judiciales ordinarias no brindan un remedio integral y oportuno para la situación de la tutelante, en especial, por los trámites y los tiempos judiciales, que no responden a la urgencia respecto a la protección de sus derechos. De esta manera, exigirle iniciar un proceso ordinario laboral para obtener el reintegro laboral y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su despido y durante el periodo que ampara a la mujer embarazada y lactante, resulta una carga desproporcionada, con la cual se desconocería la condición de sujeto de especial protección constitucional de la accionante.

75. En el caso concreto se tiene que (i) la tutelante se encontraba en estado de embarazo en el momento de la presentación de la tutela; (ii) según manifestó en la declaración, en la actualidad está desempleada. Si bien, después de su desvinculación con Servicios S.A., pudo laborar por horas para hacer cotizaciones de manera independiente al sistema de seguridad social en salud, ya no le es posible hacerlo. Esto, debido a su avanzado estado de gestación y al diagnóstico médico de hipertensión. Sobre este último aspecto, en el expediente obra un documento denominado «INDICACIONES MEDICAS» de fecha 9 de octubre de 2023, expedido por Cafam, en el que está consignando lo siguiente «[s]olicitar cita de control prenatal alto riesgo por antecedentes de hipertensión arterial no controlada»; (iii) señaló en su declaración que no cuenta con recursos para su propia subsistencia. Sobre este asunto señala que está inscrita en un programa de ayuda comunitaria a través del ICBF en el que le proveen de un mercado mensual; la única fuente de ingresos en su núcleo familiar es su padre, quien es un

señor de la tercera edad que se desempeña como mecánico; (iv) es madre soltera debido a que el padre del menor que está por nacer, no la apoya ni económica ni emocionalmente y ha estado ausente en gran parte de su embarazo.

76. De lo anterior, la Sala considera que los argumentos expuestos dan cuenta de la vulnerabilidad de la accionante, razón por la cual entiende que conminarla a que acuda a la jurisdicción ordinaria laboral para que allí se resuelva el conflicto que tiene con su antiguo empleador sería, en su caso, desproporcionado. Por ello, esta corporación estima que los medios ordinarios de defensa judicial con que cuenta la demandante, aunque son idóneos, no son eficaces para la protección de sus derechos. De manera que, de encontrarse acreditada la vulneración alegada, el amparo se otorgará de manera definitiva. Por tal razón, procederá a formular el problema jurídico y la metodología de decisión correspondiente.

Problema jurídico y metodología de decisión

77. Luciana, el 26 de septiembre de 2022 suscribió contrato por obra o labor con la empresa Servicios S.A., para ocupar el cargo como consultor in plant de selección. Sus funciones fueron desarrolladas en las empresas Cuenta 1 y Cuenta 2 quienes contrataron con la demandada los servicios de selección, reclutamiento y contratación de personal. Según manifestó la accionante, debido a molestias persistentes en su salud, el 28 de septiembre de 2023 se practicó una prueba de embarazo casera que resultó positiva. Señaló también que, ese mismo día, comunicó dicha situación a su jefe jerárquica Ortega. Al día siguiente, fue citada a una reunión presidida por la gerente de business, Martell y su jefe funcional, Morales. Allí, le notificaron la terminación de la relación laboral de manera unilateral y sin que existiera una justa causa.

78. Por lo anterior, Luciana presentó acción de tutela contra Servicios S.A., con el objeto de lograr el amparo de sus derechos fundamentales a la salud, seguridad social, vida, trabajo y mínimo vital. Por su parte, la empresa accionada argumentó que la peticionaria, previo a la desvinculación, no informó sobre su estado de gravidez y que la terminación de la relación laboral sin justa causa obedeció al ejerció de una facultad legitima reconocida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

79. Luego de revisar la procedencia de la acción de tutela, la Sala estudiará y resolverá el siguiente problema jurídico:

¿Una empresa privada vulnera los derechos fundamentales invocados, particularmente la estabilidad laboral reforzada, al terminar unilateralmente el vínculo laboral con la accionante, pese a que para la fecha de esa decisión esta se encontraba en estado de embarazo y, además, no solicitó autorización del Ministerio del Trabajo para su desvinculación?

80. Metodología de la decisión. Para resolver el anterior interrogante, la Sala abordará los siguientes asuntos: (i) la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y en periodo de lactancia, (ii) el alcance del fuero de maternidad en contratos por obra o labor, y finalmente, (iii) la informalidad de la acción de tutela y las facultades del juez constitucional en materia probatoria, (iv) valor probatorio de las capturas de pantalla en casos de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, y (v) estudiará el caso concreto.

La estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y en periodo de lactancia. Reiteración de jurisprudencia

81. Fuero de maternidad. 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. De igual manera, diversos instrumentos internacionales, que integran el bloque de constitucionalidad, establecen la obligación del Estado en cuanto proteger a la mujer embarazada en el ámbito laboral. Ello, por ejemplo, se da en el artículo 10.2 de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio N.º 3 de la OIT y el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

83. Garantías del fuero de maternidad. De acuerdo con los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia constitucional, el fuero de maternidad reconoce a las gestantes las siguientes medidas de protección y garantías: (i) impone una prohibición general de despido por motivo de embarazo; (ii) dispone que para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo, el empleador necesita (a) demostrar una justa causa y (b) contar con la autorización del inspector del trabajo; (iii) establece una presunción conforme a la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia; (iv) prevé una indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo, la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales

tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo; (v) garantiza el disfrute de la licencia de maternidad; (vi) impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de la licencia de maternidad. Además, sanciona con la ineficacia «el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos».

84. Prohibición general de despido discriminatorio. El artículo 239.1 del Código Sustantivo del Trabajo establece que «ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa». Esta prohibición general de despido cobija dos periodos: (i) periodo de embarazo y (ii) periodo de lactancia, el cual abarca los seis meses posteriores al parto. En la Sentencia C-470 de 1997 la Corte Constitucional sostuvo que la indemnización contenida en el numeral 2.º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo es un «mecanismo insuficiente de protección laboral» en eventos de despido discriminatorio. Por tanto, señaló que la consecuencia del despido discriminatorio, es decir, aquel efectuado por razón del embarazo o lactancia de la mujer trabajadora, es la ineficacia del despido, el cual da lugar al reintegro y al pago de las prestaciones económicas dejadas de percibir.

85. El artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2.º de la Ley 2141 de 2021, dispone que para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo o a las 18 semanas posteriores al parto, el empleador debe solicitar autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Este permiso de desvinculación solo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del citado Código Laboral.

86. Conocimiento del empleador del estado de embarazo de la trabajadora. Sobre este requisito, en pronunciamientos iniciales, esta corporación exigía una notificación previa y por escrito al empleador por parte de la trabajadora. Sin embargo, con el paso del tiempo, tras constatar la dificultad que suponía esta exigencia para las mujeres en los contextos de (i) discriminación estructural en que se enmarca esta protección, y (ii) en el de subordinación, propio del derecho al trabajo, las distintas salas de esta Corte empezaron a efectuar un análisis probatorio distinto. Así, comenzó a cobran especial relevancia los indicios.

87. En ese orden de ideas, se empezó a aceptar que en ocasiones la gravidez constituye un hecho notorio, se admitieron las incapacidades médicas debido al embarazo, se tomó en

consideración el conocimiento de los compañeros de trabajo sobre la situación y, finalmente, se analizaron las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador, para así concluir que este tenía conocimiento del embarazo.

88. Lo anterior, por un lado, constituye una libertad probatoria para que la trabajadora demuestre que puso en conocimiento del empleador su estado de embarazo y, por el otro, el riguroso estudio probatorio por parte del juez, quien le corresponde valorar integralmente el material puesto en su conocimiento.

89. Según la jurisprudencia, esta valoración probatoria debe basarse ante todo «en el reconocimiento de la dimensión estructural de la discriminación contra la mujer trabajadora, oculta en prácticas culturales aceptadas; o en la dimensión institucional de la discriminación, que se reproduce en los mecanismos de dominación propios de escenarios como la familia, la escuela o el trabajo». Lo anterior, implican que los actos discriminatorios son de difícil prueba y que, por lo general, «no quedan grabados en tinta, en documentos, reglamentos u otros documentos de fácil acceso, sino que palpitan entre conversaciones de pasillo, amenazas implícitas, estereotipos de género o, en el ámbito judicial, en la imposición de cargas probatorias imposibles de cumplir».

90. Adicionalmente, es importante resaltar que el juez tiene libertad probatoria para demostrar que el empleador tenía conocimiento acerca del estado de embarazo de la trabajadora. De este modo, es indispensable destacar que «no existe una tarifa legal para demostrar que el empleador tenía noticia de la condición de gestante de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros». Por tanto, en ningún caso debe exigirse que la trabajadora embarazada haya dado aviso expreso o escrito al empleador para que se acredite su conocimiento sobre la condición de gestante.

Alcance del fuero de maternidad en contratos por obra o labor. Reiteración de jurisprudencia

91. La regla de decisión establecida por la Corte Constitucional en lo que respecta a la protección de mujeres embarazadas en contratos por obra o labor fue sintetizada en la Sentencia SU-075 de 2018 así:

Conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo

Consecuencia jurídica

El empleador conoce del estado de la trabajadora

Pueden presentarse dos situaciones:

a. a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

* Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario, previsto en el artículo 239 del C.S.T.

Existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de la trabajadora

Opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2.º del artículo 239 del C.S.T.. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el

derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

Cuando el empleador no conoce el estado de la trabajadora, con independencia de invocar una justa causa

No hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

92. Presunción de despido discriminatorio y protección a la estabilidad laboral reforzada. La Sentencia SU-070 de 2013 estableció dos presunciones respecto al despido discriminatorio. Por un lado, indicó que existe una presunción de rango legal (artículo 239 del CST, que debe interpretarse en armonía con la modificación realizada por la Ley 2141 de 2021), según la cual se presume que el despido de una mujer embarazada o en estado de lactancia tuvo como motivo estas condiciones. Y, por el otro, señaló que en los contratos de trabajo por obra o labor opera una presunción de discriminación, en virtud de la cual cuando se despide a una mujer gestante o lactante bajo el argumento de que han desaparecido las necesidades del servicio, se entiende que la falta de renovación obedece al estado de embarazo. En estos eventos procede el reintegro durante el periodo del embarazo y en las 18 semanas posteriores al parto.

93. Ahora bien, la Corte ha señalado que la discriminación contra la mujer embarazada no siempre se evidencia y materializa en acciones claras y específicas. Ello, debido a que existen «patrones institucionales y prácticas sociales complejas que hacen de la discriminación un fenómeno estructural difícil de visibilizar». Debido a ello, le compete al juez constitucional el deber de identificar aquellos patrones a fin de establecer una protección efectiva de los derechos fundamentales vulnerados.

94. Conforme todo lo anteriormente expuesto, existe una protección especial de la maternidad a través del fuero de estabilidad laboral reforzada en favor de la mujer gestante o lactante, siempre que se acrediten las siguientes condiciones: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación; (ii) el estado de embarazo o el periodo de lactancia de la trabajadora en vigencia del vínculo laboral o de servicios; y (iii) el conocimiento por parte del empleador.

95. Informalidad y oficiosidad probatoria de la acción de tutela. La acción de tutela está regulada por el Decreto 2591 de 1991. Dicha normatividad dispone que esta vía

constitucional se rige por los principios de informalidad y de prevalencia del derecho sustancial sobre el procesal.

96. En relación con la informalidad de la acción, el artículo 18 del mencionado decreto establece que «[e]l juez que conozca de la solicitud podrá tutelar el derecho, prescindiendo de cualquier consideración formal y sin ninguna averiguación previa, siempre y cuando el fallo se funde en un medio de prueba del cual se pueda deducir una grave e inminente violación o amenaza del derecho»".

97. En esa línea, la Sentencia C-483 de 2008 determinó que «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».

98. Ahora bien, el juez constitucional cumple la función primordial de salvaguardar los derechos fundamentales de los ciudadanos que acuden a este mecanismo de protección. De allí, se deriva que, en aras de establecer la verdad de los hechos, el juez autónomamente puede, por un lado, desplegar la actividad probatoria necesaria. Así lo disponen los artículos 19 a 21 del mismo Decreto 2591 de 1991, que facultan al juez de tutela para (i) requerir informes al órgano o a la autoridad demandada (art 19); (ii) dar por ciertos los hechos y resolver de plano cuando los informes no son rendidos dentro del plazo correspondiente (art 20); (iii) solicitar información adicional junto con las pruebas que resulten necesarias en el evento en que, del informe se advierta que no son ciertos los hechos (art. 21); y (iv) fundamentar su decisión en cualquier medio probatorio para conceder o negar la tutela (art. 21, inc. final). Por otro lado, bien puede proferir el fallo, sin necesidad de practicar las pruebas solicitadas cuando ha llegado al convencimiento respecto de la situación litigiosa (art. 22).

99. Bajo ese entendido, es claro que el principio de oficiosidad en materia probatoria está estrechamente vinculado con el mandato de informalidad toda vez que «se traduce en el

papel activo que debe asumir el juez de tutela en la conducción del proceso, no sólo en lo que tiene que ver con la interpretación de la solicitud de amparo, sino también, en la búsqueda de los elementos que le permitan comprender a cabalidad cuál es la situación que se somete a su conocimiento, para con ello tomar una decisión de fondo que consulte la justicia, que abarque íntegramente la problemática planteada, y de esta forma provea una solución efectiva y adecuada, de tal manera que se protejan de manera inmediata los derechos fundamentales cuyo amparo se solicita si hay lugar a ello».

100. Deber del juez de tutela de practicar pruebas en el trámite de amparo constitucional. Esta corporación en varias oportunidades se ha pronunciado sobre la facultad y deber que tiene el juez de tutela de decretar y practicar pruebas de oficio cuando de la solicitud de amparo y los informes que alleguen los accionados no obren suficientes elementos de juicio para decidir el asunto sometido a su consideración. La oficiosidad en este escenario constitucional cobra mayor relevancia en tanto la labor encomendada al juez de tutela es precisamente la protección efectiva de los derechos fundamentales.

101. Sobre el particular, en la Sentencia T-864 de 1999 la Corte determinó que «la práctica de pruebas para el juez constitucional no es sólo una potestad judicial, sino que es un deber inherente a la función judicial, pues la decisión con fuerza de cosa juzgada, exige una definición jurídicamente cierta, justa y sensata del asunto planteado». En la misma línea, la Sentencia T-498 de 2000, insistió en el ejercicio necesario del juez de tutela de decretar pruebas de oficio, pues, «como principal garante de los derechos fundamentales, debe adelantar actuaciones mínimas y razonables para la verificación objetiva de los hechos sometidos a su consideración».

102. Conforme lo expuesto, es claro que el juez constitucional dispone no sólo de la facultad de decretar pruebas de oficio, sino que está ante el deber de hacerlo cuando considere insuficientes los elementos de juicio para decidir el asunto sometido a su consideración. Ello, con miras a lograr una efectiva y eficaz protección de los derechos fundamentales.

103. Practica y traslado de pruebas en sede de revisión. El artículo 86 de la Constitución Política dispone la eventual remisión a la Corte Constitucional de los fallos que se dicten en los procesos de tutela. Por su parte, el artículo 33 del Decreto 2591 de 1991 señala que «[l]a Corte Constitucional designará dos de sus magistrados para que seleccionen, sin motivación

expresa y según su criterio, las sentencias de tutela que habrán de ser revisadas». Sobre este trámite, la doctrina constitucional ha considerado que «la revisión eventual por parte de la Corte no constituye una tercera instancia dentro del proceso de tutela, en cuanto no ha sido prevista por la Carta como una nueva oportunidad de las partes para reabrir el debate procesal iniciado y concluido en las distintas instancias, ni para atacar las decisiones proferidas por los jueces de primero y segundo grado».

104. Respecto al decreto y práctica de una prueba en sede de revisión, esta corporación ha determinado que su finalidad es la de «orientar a la Corte en la definición del caso particular y, concretamente, en el propósito dar estricto cumplimiento a los objetivos de unificar la jurisprudencia y garantizar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales» y no la de plantear una nueva controversia judicial.

105. El Acuerdo 02 de 2015, contentivo del Reglamento Interno de la Corte Constitucional, establece, en su artículo 64, que «[c]on miras a la protección inmediata y efectiva del derecho fundamental vulnerado y para allegar al proceso de revisión de tutela elementos de juicio relevantes, el magistrado sustanciador, si lo considera pertinente, decretará pruebas». Esta misma disposición, señala que una vez se haya recopilado las pruebas decretadas, «se pondrán a disposición de las partes o terceros con interés por un término no mayor a tres (3) días para que se pronuncien sobre las mismas».

Valor probatorio de las capturas de pantalla en casos de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad

106. En varias oportunidades, esta corporación ha destacado la naturaleza informal de la acción de tutela. En virtud de esto, pronunciamientos recientes han favorecido la valoración flexible de los medios probatorios. Particularmente, en relación con las capturas de pantalla ha determinado que «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 concreto pues […] éstas pruebas, de acuerdo con la sana crítica deben ser valoradas de forma conjunta con los demás medios de pruebas obrantes en el expediente».

Solución al caso concreto

107. Cuestión previa. La Sala considera necesario pronunciarse sobre las manifestaciones de Servicios S.A., previo a abordar el análisis del caso concreto, relacionadas con la presunta vulneraron de los derechos al debido proceso, defensa y contradicción en el trámite de revisión. A juicio de la empresa, la vulneración alegada se configuró de dos maneras. La primera, «al practicarse pruebas de interrogatorio que solo fueron absueltas por el despacho, desconoció que este medio de prueba sufrió cambios estructurales en el CGP, en concreto la posibilidad de que sea absuelto por preguntas que vengan de la contraparte o de la misma, lo cual no se permitió». La segunda, en la falta de participación en las declaraciones rendidas por Luciana, Flor y Rosa toda vez que «no fueron tachados de sospechosos en la oportunidad legal, en razón a que no fue posible conocer de ellos oportunamente ni se permitió participar en la diligencia».

108. En primer lugar, se precisa que pueden formularse nulidades de los procesos de la Corte antes de proferirse el fallo por irregularidades que impliquen una violación indudable, probada, notoria, significativa y trascendental del derecho al debido proceso. En estos escenarios, el Reglamento Interno de la Corte Constitucional ha dispuesto que estas solicitudes pueden decidirse en la misma sentencia o en un auto separado. Asimismo, según lo dispuesto por esta corporación, las solicitudes de nulidad deben cumplir con los siguientes requisitos:(i) ostentar legitimación para proponerla, (ii) expresar la causal invocada y los hechos en que se fundamenta, esto es, la necesidad de que la solicitud cumpla con una carga argumentativa para desvirtuar la validez del proceso, y (iii) aportar o solicitar las pruebas que pretenda hacer valer.

109. Conforme lo expuesto, es claro para la Sala que la accionada no solicitó declarar la nulidad del trámite en sede de revisión. Ello es así, debido a que del escrito presentado por Servicios S.A. no se advierte una manifestación expresa de nulidad ni tampoco invoca o fundamenta su reproche en una causal.

110. En segundo lugar, el trámite de la acción de tutela es especial y no está regulado por el Código General del Proceso. Si bien, el Decreto Único Reglamentario del Sector Justicia en el título «DE LA ACCIÓN DE TUTELA» hace una remisión a la Ley 1564 de 2012, esta se hace respecto a la aplicación de los principios de la norma procesal para interpretar el procedimiento previsto en el Decreto 2591 de 1991. Lo anterior, no conlleva per se a que puedan o deban aplicarse todas las disposiciones del Código General del Proceso. Esa

apreciación desacertada alteraría el diseño breve, sumario e informal de la acción constitucional y terminaría por asimilarse esta herramienta constitucional a un proceso ordinario.

111. En tercer lugar, la Sala advierte que la accionada tuvo acceso a las pruebas practicadas en revisión y pudo pronunciarse sobre ellas, según lo prevé el artículo 64 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional. En efecto, la Secretaría General surtió el trámite de traslado de las pruebas ya recaudadas a las partes y terceros con interés. Tras esta actuación, la accionante presentó escrito el 20 de mayo de 2024, mientras que Servicios S.A. y Cuenta 1 presentaron escritos el 4 de junio de 2024. En estas comunicaciones, tanto las partes como la vinculada conocieron las pruebas recaudadas en sede de revisión y se pronunciaron sobre ellas.

112. Finalmente, no hay lugar a tachar de falsas las declaraciones recibidas en revisión o a permitir la comparecencia de las partes durante la diligencia, pues estas figuras no están contempladas en el trámite de la acción de tutela ni en el Reglamento Interno de la Corte Constitucional.

113. Acreditación de las condiciones de existencia de una relación laboral y el estado de embarazo de la accionante durante la vigencia del vínculo laboral. En aras de demostrar si se cumplen los supuestos establecidos en la jurisprudencia, le corresponde a esta Sala constatar: (i) la existencia de algún tipo de vinculación laboral o contractual vigente y (ii) que la persona al momento de su desvinculación se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas siguientes al parto.

114. Sobre el primer punto, la Sala encuentra probado que Luciana el 26 de septiembre de 2022 suscribió con Servicios S.A. un contrato individual de trabajo, en la modalidad obra o labor, para desempeñar el cargo de consultora in plant de selección para Cuenta 1.

115. Se encuentra demostrado que, en vigencia del contrato laboral, la accionante quedó embarazada. Para tal efecto, obra en el expediente una prueba de embarazo casera practicada, según la declarante, el 28 de septiembre de 2023. Dicho resultado fue, posteriormente confirmado el 2 de octubre de 2023 con un examen de laboratorio «prueba de gravindex (suero)» realizado por el Laboratorio Clínico Especializado con resultado positivo. También, obra un resultado de una ultrasonografía obstétrica transvaginal, realizada

por el médico ginecólogo de Cafam. De este examen se obtienen los siguientes datos: «FUR: 27 de agosto de 2023»; «opinión: embrión único vivo de 6 semanas 6 días/-5 días». Según este último examen, practicado el 20 de octubre de 2023, queda claro que para la fecha en que Servicios S.A. dio por terminado el vínculo laboral la accionante estaba entre la tercera y cuarta semana de embarazo.

116. Verificado el cumplimiento de los dos primeros requisitos, es decir, la existencia de un contrato laboral y el acaecimiento del embarazo en vigencia del vínculo laboral se concluye la aplicabilidad del fuero de estabilidad laboral reforzado por maternidad, por lo que la Sala examinará si el empleador conocía o no el estado de gravidez de la accionante al 29 de septiembre de 2023, fecha en la que se terminó la relación laboral entre la accionante y la accionada.

117. Acreditación sobre si la condición de embarazo era conocida por el empleador. El despacho encuentra que, se configuró una de las situaciones del hecho notorio, esto es, el conocimiento público entre los compañeros de trabajo del estado de embarazo de la accionante. Al respecto, en las declaraciones de Luciana y sus compañeras Flor y Rosa, se extrae que los síntomas generados por el embarazo de la accionante fueron constantes y desmejoraron notablemente su salud. Esta situación no pasó inadvertida en su entorno laboral puesto que generó especulaciones y comentarios respecto del estado de embarazo de la demandante.

118. Asimismo, de acuerdo con los testimonios rendidos y el material probatorio obrante en el expediente, el empleador tuvo conocimiento del estado de embarazo de la accionante en dos oportunidades. En la primera, la demandante, al rememorar los hechos de su escrito, dijo que el 28 de septiembre de 2023, como consecuencia de sentirse mal, se realizó una prueba de embarazo casera que dio resultado positivo. Ese mismo día, debido a un incumplimiento en una actividad a su cargo, su jefe jerárquica, Ortega, se comunicó con ella y le llamó la atención. En ese momento, la accionante le informó su condición de embarazo. Al respecto indicó, «ORTEGA me llama [a] mi línea corporativa […] manifestando su molestia por este incumplimiento se le explica el por que [sic] donde le reitero mi estado de salud a desmejorado dando claridad que me encontraba en estado de embarazo».

119. Lo anterior además encuentra sustento en las declaraciones de las compañeras de

trabajo de la accionante, Flor y Rosa, que concuerdan en señalar que Luciana, previo a su desvinculación el 29 de septiembre de 2023, informó a su jefe jerárquica, Ortega, de manera verbal sobre su estado de embarazo. Particularmente, Rosa en su declaración indicó que supo «de primera mano» que la peticionaria había comunicado su estado de embarazo a Ortega a través de una videollamada, pues las dos «estaban precisamente en la misma bodega».

120. En la segunda, fue en la reunión del 29 de septiembre de 2023. Según las declaraciones de la accionante y de sus compañeras de trabajo, informó sobre su estado de embarazo a la gerente de business, Martell y a su jefe funcional, Morales, al momento de rendir los informes de desempeño de las cuentas que tenía a su cargo. Particularmente, en la declaración de Flor se extrae que la accionante «aprovecha para decirles “no se les olvide que yo estoy en este estado y que iba a necesitar mucho apoyo”». Esto ante la manifestación de reorganización que se tenía proyectada en el equipo de trabajo. Para la Sala es claro, entonces, que la notificación del embarazo no ocurrió de forma simultánea al despido, sino antes de ese evento.

121. Adicionalmente, de las tres declaraciones se logra inferir que, ante las palabras de confianza de sus superiores, la accionante firmó su carta de desvinculación el 29 de septiembre de 2023 esperanzada en que posteriormente iba a ser reintegrada y no se dirigió a realizarse el examen de egreso, pues estos iban a ser agendados por parte de las citadas señoras o, en todo caso, por la empresa. No puede perderse de vista que la trabajadora insistió posteriormente frente al silencio de sus superiores, en la práctica de dicho examen de egreso.

122. Analizados los anteriores testimonios bajo el tamiz de la sana crítica, se aprecian creíbles, no solo porque fueron vertidos por quienes convivieron en el día a día con la accionante en su entorno laboral, sino porque a pesar de que rindieron sus declaraciones en dos ocasiones, una escrita y la otra verbal, en el fondo, siempre dijeron lo mismo de manera clara, coherente y sin intención visible de pretender tergiversar lo sucedido. En particular, de las declaraciones de Flor y Rosa no se advierten motivos de sospecha y el resultado de la presente acción de tutela no repercute en su situación personal o laboral.

123. Ahora bien, respecto de las declaraciones de la gerente de business, Martell y las jefes

jerárquica y funcional, Ortega y Morales, respectivamente, en los anteriores escenarios, la Sala los analizará de cara a los demás elementos probatorios y a las reglas de la sana crítica.

124. Respecto a la comunicación del embarazo por parte de Luciana a su jefe jerárquica Ortega, esta última declaro que en ningún momento la accionante le informó su mala condición de salud, la cual consideró como «bien y sin ninguna novedad» en la diligencia, y tampoco le comunicó su estado de embarazo, por lo que calificó la afirmación de la peticionaria como de «total falsedad, esa afirmación no la puede hacer ella, porque eso no sucedió».

125. En este punto, hay dos situaciones que llaman la atención de la Sala. La primera se relaciona con la afirmación de Ortega respecto al estado de salud de la accionante y, la segunda, concerniente a la manifestación de la misma señora de que no recibió comunicación por parte de la demandante sobre su estado de embarazo.

126. En relación con el primer supuesto, Ortega refiere que mantenía una comunicación constante con la peticionaria y que, además, solía agendar reuniones una vez por semana con su equipo para hacer seguimiento sobre la gestión de las cuentas. En relación con este punto, no resulta convincente para la Sala que la declarante afirme que siempre vio en buen estado y sin ninguna novedad a la trabajadora, cuando, para el resto de su entorno laboral e incluso para su equipo trabajo era evidente y notorio que la peticionaria sufría de constantes malestares relacionados con su estado de embarazo.

127. De hecho, Flor en su declaración afirmó que varios de los recorridos que hizo con la demandante tuvo que terminarlos sola porque la indisposición de salud relacionada con estos síntomas propios del embarazo, le impedían a Luciana continuar con esa labor. Sobre este punto, las tres declarantes, Luciana, Flor y Rosa, manifestaron que el estado de salud de la solicitante no pasó inadvertido en su entorno laboral y que, con ocasión de este, se generaron rumores y comentarios del posible embarazo de Luciana.

128. Asimismo, llama la atención que Ortega, quien hacía seguimientos a la gestión de la demandante, mínimo una vez por semana, no indagara sobre las causas que generaron un declive en la productividad en el mes de septiembre. Según la declaración de la misma señora esa baja en la productividad para esa data se dio mientras Luciana tenía a su cargo la cuenta. Sin duda, de haber averiguado con la trabajadora sobre esto, la accionante habría

puesto en conocimiento que su bajo rendimiento laboral obedecía a los síntomas que la aquejaban desde el comienzo de su embarazo.

129. Este punto resulta relevante, porque, contrario a lo afirmado por Ortega, la accionante en su declaración manifestó que en las reuniones que sostuvo con su jefe jerárquica, sí puso de presente la desmejora en su estado de salud en razón a los llamados de atención que esta le hacía. De hecho, las declarantes Luciana, Flor y Rosa sostienen que, ante estas manifestaciones, la Ortega contestaba de manera desobligante, indicándole que esos asuntos no eran problema de ella.

130. El segundo supuesto, se relaciona con la manifestación de Ortega según la cual no recibió comunicación por parte de la demandante sobre su estado de embarazo. Al respeto, las declaraciones rendidas tanto por la accionante como por sus compañeras de trabajo Flor y Rosa, son consistentes en afirmar que la demandante, previo a su desvinculación, informó verbalmente a Ortega sobre su estado de embarazo.

132. Ahora bien, en relación con la reunión del viernes 29 de septiembre de 2023, la gerente de business, Martell y la jefe funcional de la accionante, Morales afirmaron que, en ningún momento de la reunión, Luciana informó sobre su estado de gestación. Para el caso de Martell, en su declaración señaló que la accionante le indicó que tenía un «retraso» y para el caso de Morales, afirmó que nunca supo por boca de la accionante sobre su estado de gestación.

133. Contrario a dichas afirmaciones, bien puede traerse a colación el mensaje de WhastApp del 4 de octubre de 2023, en el que la accionante le dice a la gerente de business, Martell «[j]efe nuevamente escribo como es de tu conocimiento yo me encuentro en embarazo y necesito tener una solución por parte de la Servicios S.A. ya que en este momento y anteriormente me siento que están vulnerando mis derechos ya que el día viernes te informe a ti y a la jefe Morales y no recibo ninguna respuesta por parte de ustedes».

134. Ante estas manifestaciones, Martell solo le indicó a Luciana que debía contactarse al correo electrónico de recursos humanos y para ello, le suministró una dirección electrónica. En dicha contestación, Martell no desvirtuó, ni refutó aquellas afirmaciones de la accionante. Asimismo, estas tampoco fueron objeto de pronunciamiento por parte Servicios S.A. en la contestación de la demandada o en los memoriales enviados en sede de revisión.

135. Similar situación ocurrió con las declaraciones relacionadas con el examen de egreso. Según las declarantes Martell y Morales, se le indicó a Luciana que debía seguir las instrucciones contenidas en la carta de retiro y que no necesitaba cita para realizar su práctica. Contrario a ello, en las declaraciones rendidas por la peticionaria y por las señoras Flor y Rosa, la accionante no se realizó los exámenes debido a que Martell le indicó que ellas se encargaban de agendar la cita y para ello, se encomendó de ese trámite a la jefe funcional de la demandante, Morales.

136. Lo anterior, además encuentra concordancia en el mensaje de WhatsApp enviado por la accionante el 2 de octubre de 2022 a Morales, en el que preguntó sobre este trámite en los siguientes términos: «[b]uenas tardes Morales como vas. Morales aún estoy pendiente para la programación de los exámenes de retiro. Me confirmas por favor». Dicho mensaje no se evidencia contestado. No obstante, Morales afirmó que «entonces ahí lo que yo hago es proceder a orientarla […] dentro de la misma carta de notificación, pues está la orientación de dónde uno se debe presentar, le asignan a uno un centro médico donde uno presentarse y esa fue la respuesta que creo que el di».

137. Operó la presunción de discriminación por el embarazo en la terminación del contrato laboral. En criterio de la Sala, las partes celebraron un contrato de trabajo bajo la modalidad de obra o labor. En dicho documento se especificó que la duración de la relación contractual seria «mientras subsistan las causas que le dieron origen a ese contrato […]». Con todo, Servicios S.A. decidió prescindir de los servicios de la accionante el 29 de septiembre de 2023 a pesar de que seguía vigente la labor por la cual fue contratada la peticionaria.

138. Particularmente, llama la atención de esta corporación que, a pesar de las declaraciones de la gerente de business, Martell y la jefe jerárquica de la accionante, Ortega en las que se manifestó que Luciana durante el mes de septiembre de 2023 tuvo un bajo desempeño que conllevó a llamados de atención (lo cual configura una justa causa de terminación del contrato), la demandada haya decidido terminar el vínculo laboral sin justa causa y pagar la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Si bien, la empresa manifestó que, en virtud de las facultades legales puede unilateralmente finalizar el vínculo laboral sin justa causa, en el presente caso, la demandada no desvirtuó la presunción de que el despido fue por causa o en razón del embarazo.

139. Adicionalmente, la empresa demandada no pudo probar suficientemente que no tuvo conocimiento del embarazo de la accionante y los indicios apuntan en sentido contrario. Esta conclusión se sustenta en los tres escritos allegados por Servicios S.A., en los que manifestó que conoció del estado de embarazo de la accionante solo hasta el 4 de octubre de 2023, mediante un correo electrónico enviado por la peticionaria. Sin embargo, según lo declarado por la accionante, la comunicación de su estado de embarazo se hizo de manera verbal el 28 de septiembre de 2023 a su jefe jerárquica Ortega y el despido se produjo al día siguiente sin causa justa. De esta cercanía entre la presunta comunicación verbal y la desvinculación, podría inferirse que el despido estuvo relacionado con el estado de la peticionaria. En tal sentido, la Sala advierte que: (i) la accionada no demostró que la desvinculación se hubiere dado por causas objetivas; (ii) que, por tanto, la presunción de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo se acreditó, en tanto debía asumirse que sí estaba al tanto del estado de gestación de la actora; y (iii) que la demandada no acudió ante las autoridades del trabajo para avalar la terminación del contrato.

140. La Sala concluye que Servicios S.A. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, al terminar el contrato laboral por obra o labor sin considerar su embarazo. Como se advirtió previamente, existió una vinculación laboral entre las partes, la cual finalizó el 29 de septiembre de 2023 con la notificación de la carta de despido a la accionante. Se probó que, en vigencia de esta relación laboral, la accionante quedó en estado de embarazo. Según afirmó, comunicó su estado de gestación el 28 de septiembre de 2023 a su jefe inmediata. Debido a que el embarazo de la accionante no fue desapercibido por compañeros de trabajo y se generaron rumores al respecto, se configuró una de las situaciones del hecho notorio en los términos de la sentencia de unificación SU-075 de 2018. Adicionalmente, operó la presunción de discriminación del artículo 239 de CST debido a que la trabajadora fue desvinculada sin justa causa al día siguiente de la comunicación de su embarazo a su jefe inmediata y estaba vigente la labor por la cual fue contratada. Bajo ese entendido, a la demandada le correspondía demostrar la existencia de una razón objetiva para dar concluida la labor, no obstante, no logró desvirtuar la presunción. Finalmente, se constató que la empresa demandada no solicitó la autorización del Ministerio del Trabajo para desvincular a la trabajadora.

141. Manifestaciones de acoso laboral. Luciana y sus compañeras de trabajo Flor y Rosa, manifestaron haber sido sometidas a diversas conductas constitutivas de acoso laboral por

parte de sus jefes jerárquica y funcional de la empresa Servicios S.A. Particularmente, señalaron que sus superiores les exigían cumplir horarios que superaban la jornada laboral diaria y atender llamadas laborales a cualquier hora y día de la semana. Igualmente, señalaron que su jefe jerárquica, Ortega, constantemente ejercía malos tratos de manera verbal y se dirigía ellas en términos descalificativos. De hecho, Rosa en su declaración dijo haber renunciado a esa empresa como consecuencia de los frecuentes actos y conductas de acoso al que era sometida por parte de sus jefes inmediatas. Si bien, en el expediente no obra material probatorio adicional a estas declaraciones que permita determinar con precisión si en efecto la demandante y sus compañeras de trabajo fueron víctimas de acoso laboral, estas manifestaciones constituyen indicios concretos de conductas de persecución que no fueron desvirtuados en ningún momento por la empresa accionada.

Órdenes por proferir

142. En esta oportunidad, la Sala aplicará las subreglas contenidas en la Sentencia SU-075 de 2018 respecto a los contratos por obra o labor en los que se desvincula a la trabajadora antes de que culmine la obra o labor contratada y sin que exista una previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo. En tal sentido, declarará la ineficacia del despido y ordenará reintegrar a la accionante, si ella así lo desea, al empleo que desempeño hasta el momento de su desvinculación o a uno semejante, sin solución de continuidad. Para el cumplimiento de esta orden, la accionada debe respetar el tiempo de la licencia de maternidad y brindar las garantías propias del periodo de lactancia.

143. Asimismo, ordenará reconocer y pagar en favor de Luciana (i) la licencia de maternidad de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en el monto y tiempo allí indicados, y solo en el evento en que esta no la haya pagado el Sistema General de Seguridad Social en Salud; (ii) el retroactivo de los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar a la accionante desde el momento de su despido hasta la fecha en que sea reintegrada; y (iii) la indemnización equivalente a 60 días de trabajo por despido discriminatorio prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

144. Finalmente, se compulsará copias al Ministerio del Trabajo para que, de acuerdo con sus competencias constitucionales y legales, adelante la investigación de los hechos de presunto acoso laboral denunciados por Luciana, Flor y Rosa.

. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO.- REVOCAR las sentencias del 8 de noviembre de 2023 y el 11 de enero de 2024, proferidas por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bogotá y el Juzgado Cincuenta y Seis Civil del Circuito de la misma ciudad, en calidad de jueces en primera y segunda instancia, respectivamente. En su lugar, CONCEDER el amparo a la accionante de los derechos fundamentales a la salud, seguridad social, vida, trabajo y mínimo vital de Luciana.

SEGUNDO.- DECLARAR la ineficacia del acto por medio del cual se desvinculó laboralmente a Luciana y, en consecuencia, ORDENAR a Servicios S.A., reintegrar a la accionante, si ella así lo desea, al empleo que desempeñó hasta el momento de su desvinculación o a uno semejante, sin solución de continuidad. Para el cumplimiento de esta orden, la accionada debe respetar el tiempo