TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-165/25

DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL PRECONTRACTUAL-Perspectiva de género y protección constitucional de la mujer gestante

(...) en el caso de (la accionante) se advierten configurados los criterios sospechosos de discriminación. Lo anterior, en la medida en que: a) fue descartada en la última fase del proceso de selección, pese a que las recomendaciones médico laborales emitidas por el profesional se limitaron al cuidado prenatal que debe tener cualquier mujer embarazada; b) contrario a lo sostenido por la accionada en su contestación, la empresa tuvo conocimiento del estado de embarazo de la accionante, pues esto fue informado en el certificado de aptitud ocupacional aportado por el profesional de la salud adscrito a (la accionada); y c) en aplicación de los principios de transparencia y buena fe, el particular que oferta el empleo tiene el deber de brindar las explicaciones pertinentes sobre las razones por las que no se cumplieron los requisitos exigidos, de manera que (la accionada) tenía la carga de justificar su decisión de no contratar a la accionante dada su situación particular, actuación que omitió.

LEGITIMACION POR PASIVA EN TUTELA FRENTE A PARTICULARES-Procedencia excepcional cuando existe indefensión

PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCION DE TUTELA-Procedencia excepcional en caso de no existir otro medio de defensa judicial

PRINCIPIO DE AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD PRIVADA-Alcance

LIBERTAD ECONOMICA-Límites impuestos por los derechos fundamentales

DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION EN PROCESOS DE SELECCION LABORAL-Parámetros constitucionales en el proceso de selección de personal

PRINCIPIOS DE BUENA FE, RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD EN PROCESOS DE SELECCION LABORAL-Reiteración jurisprudencial

(...) si bien los empleadores puedan rechazar a los aspirantes cuando éstos no acrediten las condiciones objetivas necesarias para el desempeño del cargo, en todo caso deben garantizar lo siguiente: (i) En aplicación de los principios de transparencia y de buena fe, los participantes deben haber sido previa y debidamente advertidos acerca de lo que se les exigía, que el proceso de selección se haya adelantado en igualdad de condiciones y que la decisión correspondiente se haya tomado con base en la consideración objetiva en torno al cumplimiento de las reglas aplicables. (ii) los requisitos que se fijen [deben ser] razonables, [en la medida en que] no pueden implicar discriminaciones injustificadas entre las personas, y han de ser proporcionales a los fines para los cuales se establecen: a). La razonabilidad del requisito implica que ninguna autoridad pública o privada puede demandar de quienes aspiran a un cupo o puesto académico, o a un cargo, condiciones que resulten contrarias a la razón o a la naturaleza humana. Es decir, que no pueden ser establecidas exigencias que lleven implícita o explícita una discriminación o preferencia injustificada. b). Tampoco es aceptable el señalamiento de requisitos que no guardan proporción con la clase de asunto respecto del cual se convoca a los aspirantes. La naturaleza de cada actividad suministra por sí misma las exigencias correspondientes.

PROHIBICION DE DISCRIMINACION DE LA MADRE GESTANTE EN EL ACCESO AL TRABAJO-Alcance

DERECHOS REPRODUCTIVOS-Jurisprudencia constitucional

DEBIDO PROCESO EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES-Alcance

-Sala Cuarta de Revisión-

SENTENCIA T-165 DE 2025

Referencia: Expediente T-10.554.962

Asunto: Acción de tutela interpuesta por la señora *María* en contra de la Caja de Compensación Familiar Compensar

Magistrado ponente:
Vladimir Fernández Andrade

Bogotá D.C., ocho (8) de mayo de dos mil veinticinco (2025)

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar, Miguel Efraín Polo Rosero y Vladimir Fernández Andrade, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

I. SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

La accionante presentó una acción de tutela por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la dignidad humana, al debido proceso y al ejercicio de sus derechos reproductivos. Explicó que la Caja de Compensación Familiar Compensar le ofertó una vacante denominada PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD), motivo por el que decidió presentarse al proceso de selección en el que superó todas las etapas. Sin embargo, luego de advertirse su estado de embarazo durante el desarrollo del examen ocupacional, Compensar decidió excluirla del proceso sin informarle el motivo de esa decisión.

Al encontrar acreditados los requisitos de procedencia de la acción de tutela respecto de la discusión planteada, la Sala Cuarta de Revisión: (i) estudió la posible configuración de una de las modalidades de la carencia actual de objeto; (ii) reiteró la jurisprudencia constitucional en relación con los principios de transparencia, buena fe e igualdad en el acceso al empleo; (iii) se

refirió a la prohibición de discriminación en contra de las mujeres embarazadas en la etapa precontractual y su relación con la dignidad humana; (iv) analizó el alcance de los derechos reproductivos; y (v) finalmente, resolvió el caso concreto.

En primer lugar, la Sala Cuarta de Revisión consideró que no se configuró la carencia actual de objeto en el asunto puesto en conocimiento del juez constitucional, en la medida en que *primero,* de acuerdo con los antecedentes, la accionante fue excluida del proceso de selección y actualmente no cuenta con una estabilidad laboral que le permita percibir unos ingresos suficientes para sufragar los gastos de su núcleo familiar, con los efectos que esta situación involucra en el tiempo, entre ellos, la discriminación que afirma tuvo que padecer por su gestación, por lo que aún es posible que el juez constitucional adopte una decisión cuya finalidad sea, precisamente, el restablecimiento de los derechos de la accionante. Y *Segundo*, porque, de conformidad con las pruebas recaudadas en sede de revisión, la accionante mantiene el interés en las pretensiones de la acción de tutela que revisa la Sala Cuarta de Revisión.

En segundo lugar, la Sala Cuarta de Revisión reiteró que la libertad económica que faculta a los particulares a reglamentar los procesos de selección de personal encuentra un límite en los derechos fundamentales de los aspirantes. Los cuales suponen que la exclusión de los participantes no puede basarse en criterios carentes de una fundamentación objetiva y razonable que demuestre la falta de aptitud para realizar las funciones propias del cargo. En este escenario, deben garantizarse los principios de transparencia y buena fe y el respeto a la oferta laboral; y debe garantizarse el derecho a la igualdad.

En tercer lugar, la Sala Cuarta de Revisión precisó que los procesos de selección laboral que adelanten los particulares encuentran un límite en la prohibición de discriminación a las mujeres (arts. 13 y 47 de la CP). Por lo anterior, señaló que excluir de los procesos de selección laboral a las mujeres en estado de gestación, sin que se adviertan razones objetivas relacionadas con la aptitud de la aspirante para desarrollar el cargo, implica la transgresión de los derechos fundamentales a la igualdad y a la dignidad humana. Esto, como quiera que las mujeres son las principales víctimas de discriminación en los procesos de selección y que estas condiciones de inequidad profundizan las brechas de género.

En cuarto lugar, la Sala Cuarta de Revisión señaló que se vulnera la autodeterminación reproductiva cuando se obstaculiza el ejercicio de la autonomía personal y se recurre a la coacción para obtener una decisión respecto del desarrollo de la progenitura; o cuando se somete a la mujer a actuaciones discriminatorias como consecuencia de sus decisiones reproductivas.

En aplicación de estas reglas, la Sala Cuarta de Revisión concluyó que Compensar vulneró los derechos a la igualdad, al trabajo, a la dignidad humana y la autonomía reproductiva de *María*, por haberla excluido del proceso de selección que adelantaba para el cargo PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD) al advertir su embarazo, pese a que, para ese momento, ya había realizado una oferta de trabajo.

II. ANTECEDENTES

1. Aclaración previa

1. En atención a que, en el proceso de tutela que se encuentra en sede de revisión, se hace referencia a la historia clínica de la accionante y, por ende, se puede ocasionar un daño a su intimidad, se registrarán dos versiones de esta sentencia, una con los nombres reales que la Secretaría General de la Corte remitirá a las partes y autoridades involucradas, y otra con nombres anonimizados que seguirá el canal previsto por esta corporación para la difusión de información pública. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes 1712 de 2014, 1581 de 2012 y 1437 de 2011, el Reglamento de la Corte Constitucional[1] y la Circular Interna No. 10 de 2022.

2. La demanda de tutela

2. La señora *María* interpuso acción de tutela en contra de la Caja de Compensación Familiar Compensar (en adelante "*Compensa*r"), por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la dignidad humana, al debido proceso y al ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, por no haber sido contratada para la vacante laboral denominada PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON

[1] Corte Constitucional. Acuerdo 01 de 2025.

DISCAPACIDAD), por encontrarse embarazada, esto pese a que había superado las etapas del proceso de selección[2].

3. Por lo anterior, solicitó al juez constitucional tutelar los derechos fundamentales invocados y, en segundo lugar, ordenar a Compensar lo siguiente: (i) exponer las razones por las cuales no fue contratada para la vacante laboral previamente descrita; (ii) pedir excusas a la accionante por el trato discriminatorio al que fue sometida y que le generó angustia y malestar durante su embarazo; (iii) fortalecer los protocolos dentro de la caja de compensación en torno a los derechos que tienen las mujeres embarazadas y su protección en el ámbito laboral; y (iv) desarrollar un protocolo público cuya finalidad sea proteger los derechos a la igualdad y la no discriminación en sus procedimientos internos. Por otro lado, solicitó a la Defensoría del Pueblo realizar visitas periódicas a Compensar para verificar que los estándares en derechos humanos (específicamente trato digno, igualdad y no discriminación) se cumplan por las directivas de dicha institución[3].

3. **Hechos relevantes**

4. La señora *María* expuso que es maestra de artes escénicas y que, para el mes de marzo de 2024, se presentó a una convocatoria laboral de la Caja de Compensación familiar Compensar, en la que se ofertó la vacante descrita como "PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD)"[4].

5. Mencionó que Compensar la citó a una entrevista laboral que se llevó a cabo el 7 de marzo de 2024, y que posterior a esto, fue seleccionada para la segunda fase del proceso de selección. Ese mismo día, la empresa accionada le remitió a su correo electrónico una prueba técnica, que resolvió el 9 de marzo de 2024[5].

6. Informó que, el 10 de abril de 2024 sustentó la prueba técnica de manera presencial y que, ese mismo día, Compensar la citó para desarrollar la prueba de campo que se adelantaría el 12 de abril de 2024. Resaltó que, para ese momento, sólo 4 aspirantes continuaban en el proceso de selección[6].

---

[2] Expediente digital. Archivo "01.escrito.pdf". Folios 1-10.
[3] Expediente digital. Archivo "01.escrito.pdf". Folio 9.
[4] Expediente digital. Archivo "01.escrito.pdf". Folio 1.
[5] Ibidem.
[6] Expediente digital. Archivo "01.escrito.pdf". Folio 2.

7. Aseveró que el 18 de abril de 2024, Compensar la citó para la entrevista final que se llevaría a cabo al día siguiente de manera virtual. Indicó que, para este momento, eran solamente 2 postulantes quienes continuaban en el proceso[7].

8. Narró que el 19 de abril de 2024, al final de la entrevista, recibió un correo electrónico a través del cual Compensar le informaba las condiciones de la oferta de trabajo (tipo de contrato, jornada laboral y salario). En respuesta, decidió aceptar los términos planteados en la oferta laboral remitida por la empresa accionada[8].

9. Indicó que el 20 de abril de 2024, recibió un correo electrónico por parte de Compensar en el que se le solicitó adelantar una prueba psicotécnica, la cual desarrolló y remitió oportunamente[9].

10. Refirió que, el 23 de abril de 2024, Compensar solicitó documentación personal para realizar el estudio de seguridad y que, ese mismo día, se le citó para adelantar la práctica del examen de salud ocupacional el día 25 de abril de 2024 en una de las sedes de Compensar[10].

11. Manifestó que, el 25 de abril de 2024, al asistir al examen médico laboral, expuso que tenía 16 semanas de gestación, lo que le ocasionó una fuerte angustia y confusión, puesto que era consciente que ello podía ser un obstáculo para ingresar a laborar en atención a la continua discriminación que padecen las mujeres embarazadas en el mercado laboral, motivo por el cual había omitido informar sobre su estado de gestación[11].

12. Relató que, debido a que luego de la práctica del examen médico laboral no tuvo respuesta alguna por parte de Compensar, el 3 de mayo de 2024 envió un correo electrónico en el que solicitó información sobre el avance del proceso de contratación. En respuesta, ese mismo día, en horas de la mañana, recibió una llamada telefónica, a través de la cual Compensar le informó que hacía falta el desembolso de un dinero para continuar con el proceso de contratación[12].

---

[7] Ibidem.
[8] Ibidem.
[9] Ibidem.
[10] Ibidem.
[11] Ibidem.
[12] Ibidem.

13. Mencionó que, en la misma fecha, en horas de la tarde, recibió un correo electrónico, en el que Compensar le informó que había sido descartada del proceso de selección sin mencionar el motivo de esa determinación. De igual forma, le informaron que los resultados del proceso eran de uso exclusivo de la organización, pero que, en todo caso, le recordaban que todas las fases del proceso eran de carácter eliminatoria, incluyendo, el estudio de seguridad y los exámenes médicos, por lo que, desde su perspectiva, es evidente que la única razón por la que no se llevó a cabo la contratación fue su estado de embarazo[13].

4. Admisión y trámite de la demanda de tutela

14. En auto del 16 de julio de 2024[14], el Juzgado Veinte Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Bogotá admitió la acción de tutela y notificó a la Caja de Compensación Familiar Compensar.

5. Respuesta de la entidad accionada

5.1. Caja de Compensación Familiar Compensar [15]

15. En su escrito de defensa, Compensar solicitó que se declare la improcedencia de la acción de tutela, por cuanto (i) no se acreditó el presupuesto de legitimación en la causa por pasiva; (ii) no se cumplió con el requisito de subsidiariedad; (iii) no se demostró que existiera riesgo de configuración de un perjuicio irremediable; y (iv) la acción de tutela no es el medio idóneo para pretender el reconocimiento de disculpas públicas.

16. Como sustento de lo anterior, expuso que las empresas privadas tienen no sólo la posibilidad de reglamentar los procesos de selección internos, sino que, en virtud de ello, se evalúa y se elige al postulante que mejor se considere para el desempeño de un cargo dentro de la compañía. Agregó que esto no vulnera derecho alguno ni genera obligaciones precontractuales o contractuales con los aspirantes, puesto que la apreciación de los candidatos se realiza en el marco de la autonomía de la voluntad privada, así que la elección de la

---

[13] Expediente digital. Archivo "01.escrito.pdf". Folio 3.
[14] Expediente. Archivo "03.Auto Admisorio 2024-00176.pdf". Folios 1-2.
[15] Expediente. Archivo "04. Compensar.pdf". Folios 1-9.

persona que consideren más idónea es un asunto que compete únicamente a la organización[16].

17. Asimismo, resaltó que, al no existir relación laboral entre la demandada y la accionante, la Caja de Compensación Familiar Compensar no puede ser sujeto pasivo de la acción de tutela, como quiera que la accionante no se encuentra en una situación de subordinación o de indefensión causada respecto de la accionada[17].

18. Finalmente, adujo que la accionante no probó de manera alguna la posibilidad de que se concrete un perjuicio irremediable, y solo se limita a realizar una serie de afirmaciones subjetivas, por lo que resulta claro que se encuentra en posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral en procura de los derechos que invoca como vulnerados[18].

6. Decisiones judiciales objeto de revisión

6.1. Sentencia de primera instancia

19. En sentencia del 29 de julio de 2024[19], el Juzgado Veinte Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Bogotá negó la acción de tutela. Como fundamento, expuso que la actora no demostró estar en estado de *subordinación e indefensión* frente a la accionada para que se abra paso el amparo deprecado.

20. Por otro lado, señaló que si bien en su criterio, se trata de un sujeto de especial protección constitucional, ello no es *per se* suficiente para lograr su cometido, máxime cuando, el expediente no contiene evidencia que demuestre la trasgresión de los derechos fundamentales o la inminencia de la configuración de un perjuicio irremediable que justifique adoptar una decisión de fondo.

21. A juicio del fallador de primera instancia, en el presente asunto se evidencia una especie de queja, porque la accionante fue excluida del proceso de contratación para una vacante ofertada por la demandada presuntamente

---

[16] Ibidem.
[17] Ibidem.
[18] Ibidem.
[19] Expediente digital. Archivo "05. 2024-00176 María Vs Compensar.pdf". Sentencia de tutela de primera instancia. Folios 1-5.

por estar embarazada; sin embargo, señaló que no es posible endilgar responsabilidad alguna a la Compensar porque no se advierte la titularidad de algún derecho, así como conducta vulneradora alguna.

6.2. Impugnación

22. A través de escrito del 2 de agosto de 2024, la accionante impugnó el fallo de primera instancia[20]. Señaló que el juez de tutela argumentó de manera sucinta que la accionante no se encontraba en una situación de subordinación en relación con la empresa accionada, pero no estudió de manera profunda la situación de indefensión a la que fue sometida en el marco del proceso de selección de Compensar.

23. Adicionalmente, enfatizó en que es indignante que una acción de tutela que busca defender las garantías de sus derechos como mujer gestante trabajadora sea tratada como una queja, como quiera que además de los hechos puestos de presente en la demanda, anexó las pruebas que demuestran la discriminación de la cual fue víctima por parte de la empresa accionada en el marco del proceso de selección en el que participó.

6.3. Sentencia de segunda instancia

24. En sentencia del 3 de septiembre de 2024[21], el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Bogotá, confirmó de manera integral el fallo de tutela de primera instancia. Destacó que no se acredita el requisito de legitimación en la causa por pasiva, porque no se demostró el vínculo de subordinación que existe entre las partes. Esto, en la medida en que la accionada es una empresa privada que realizó un proceso de selección con el fin de cubrir una vacante para un determinado cargo, para lo cual no solo citó a la accionante sino a otras personas, es decir que existía solo una mera expectativa de lograr acceder al trabajo, sin que se encuentre acreditada la discriminación de la cual alega ser víctima la accionante en el marco del proceso de selección.

25. Adicionalmente, reiteró que la accionante no aportó los medios de prueba necesarios para comprobar, con la certeza del caso, que la accionada la excluyera del proceso de selección del cual era partícipe la accionante en

---

[20] Expediente digital. Archivo "06. escrito impugnacion.pdf". Folios 1-9.
[21] Expediente digital. Archivo "09. Confirma no hay transgresión proceso selección trabajo.pdf". Sentencia de tutela de segunda instancia. Folios 1-4.

razón a su estado de gestación, lo que equivale a considerar que no se acreditó la trasgresión de ningún derecho fundamental[22].

7. Actuaciones adelantadas ante la Corte Constitucional y pruebas recaudadas en sede de revisión

26. Mediante auto de 10 de diciembre de 2024, el magistrado sustanciador, en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 64 del reglamento de esta Corporación, dispuso la práctica y decreto de múltiples pruebas a fin de recaudar los elementos de juicio necesarios. En consecuencia, requirió (i) a la señora *María* y (ii) a la Caja de Compensación Familiar Compensar, para que amplíen los datos que suministraron dentro de la acción de tutela o, en su defecto, aporten elementos de juicio nuevos al debate.

27. Vencido el término otorgado para dar respuesta, se recibió por parte de la Secretaría General de esta Corporación la información que se relaciona en la siguiente tabla:

Respuesta Auto de 10 de diciembre de 2024	
Información allegada por la señora *María*	
Pruebas solicitadas	**Respuesta allegada**
a) ¿En la actualidad, se encuentra vinculada laboralmente? En caso afirmativo, sírvase informar ¿qué tipo de vinculación laboral tiene? ¿a cuánto asciende su salario? y ¿qué cargo desempeña? En caso negativo, sírvase responder ¿a cuánto ascienden sus gastos mensuales? y ¿de qué forma suple sus necesidades?	*"Si. Estoy contratada por la Universidad de los Andes con un contrato a término fijo inferior a un año.* *Mi salario es de $317.000. Me desempeño como Paciente Simulado en el Programa de Pregrado. El cual consiste en trabajar desde la parte actoral las habilidades de comunicación de los estudiantes de medicina de segundo y noveno semestre, las clases se imparten uno o dos días a la semana durante el semestre. Y tienen un promedio de 4 horas por clase.* *El salario se promedia por hora trabajada durante el semestre y el contrato se renueva por lo general cada seis meses."*[23]

[22] El despacho hizo alusión a las sentencias T-684 de 2002 y T-153 de 2011 de la Corte Constitucional.
[23] Expediente digital. Archivo "informe de pruebas 10-12-24.pdf". Folio 1.

Respuesta Auto de 10 de diciembre de 2024	
b) ¿Cómo está compuesto su núcleo familiar? ¿cuál es su situación económica? y si, en la actualidad, ¿tiene alguna persona a su cargo?	*"Está compuesto por mi esposo y mi hija.* *En este momento la universidad está cubriendo mi licencia de maternidad por el valor del contrato y tengo a cargo a mi hija. Sin embargo, el dinero de la remuneración por la licencia no me alcanza para cubrir mis gastos ya que es muy poco. Así que actualmente coordino actividades con actores en el área de seguridad y salud en el trabajo de manera esporádica con ingresos que no son constantes y cuentas de cobro que entran cada dos meses y no son pagos regulares, adicional mi pareja me ayuda a cubrir algunos de mis gastos. Ya que no puedo suplirlos sola."* [24]
c) ¿Ha iniciado algún proceso judicial distinto de la presente acción de tutela, en contra de la entidad accionada, por los hechos expuestos en el proceso de la referencia?	La accionante respondió: No.
d) ¿Actualmente persiste su interés en las pretensiones impetradas en la acción de tutela interpuesta en contra de la Caja de Compensación Familiar Compensar?	*"Sí, todavía tengo interés en las pretensiones presentadas en la acción de tutela."*[25]
e) ¿En qué IPS se le practicó el examen de salud ocupacional que dio origen a la acción de tutela de la referencia?	*"Me practiqué el examen en la Calle 42 # 13 – 19 Piso 2 Torre A Compensar."*[26]
Información allegada por la Caja de Compensación Familiar Compensar	
Pruebas solicitadas	**Respuesta allegada**

[24] Expediente digital. Archivo "Respuestas.pdf". Respuesta de la accionante. Folios 1-2.
[25] Ibidem.
[26] Ibidem.

Respuesta Auto de 10 de diciembre de 2024	
a) ¿Describa el proceso que se adelantó para proveer el cargo de PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD), en el marco de la convocatoria en la que participó la señora María? Sírvase remitir la documentación relacionada con este proceso.	La apoderada judicial de la Caja de Compensación Familiar Compensar manifestó lo siguiente: *"El proceso de selección para el cargo de Pedagogo enlaces se realizó de la siguiente manera:* *1.1. **PRIMER PASO**: se habilitó una convocatoria en el mes de marzo de 2024 para el cargo de pedagogo enlaces en la cual se estableció la misión y requisitos del cargo.* *1.2. **SEGUNDO PASO:** Se revisaron las hojas de vida de los postulantes y se procedió a que cada postulante pasara por las 6 etapas del proceso de selección así:* *1) Prefiltros en plataformas* *2) Entrevista inicial con el proceso de Educación y con talento humano* *3) Prueba técnica escrita* *4) Prueba de campo* *5) Entrevista final* *6) Fase complementaria"*[27]
b) ¿Cuáles eran los requisitos objetivos necesarios para que los postulantes de la convocatoria pudieran acceder al desempeño del cargo ofertado?	*"Los requisitos que debían ostentar los postulantes eran:* *- EDUCACIÓN: profesional en ciencias de la educación, ciencias sociales y humanas, deportes, humanidades, artes, bellas artes y área de la salud (únicamente en fonoaudiología y/o terapia ocupacional) o afines al cargo* *- FORMACIÓN: Curso lenguaje de señas* *- EXPERIENCIA: Mínimo 1 año de experiencia de trabajo con población con discapacidad y/o procesos de inclusión. Mínimo 1 año de*

[27] Ibidem.

Respuesta Auto de 10 de diciembre de 2024	
	experiencia de trabajo con población con discapacidad y/o procesos de inclusión con manejo de lengua de señas. *Además de los requisitos, era indispensable que en todos los filtros obtuviera altos puntajes y sobresaliera sobre las demás postulantes.”*[28]
c) ¿Cuáles fueron las razones por las cuales la señora María fue descalificada en el proceso de contratación para el cargo de PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD)?	*“Sobre este punto y para dar mayor claridad, es importante tener en cuenta que, de los candidatos evaluados en el proceso llegaron hasta la fase final del mismo, María y Camila y esta última fue quien obtuvo mejores resultados de las pruebas y de las entrevistas.* *Así las cosas, se concluyó que, aunque* ***María*** *posee una base técnica moderada para el puesto, su falta de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo, así como la dificultad para conectarse emocionalmente y su poca* ***experiencia trabajando con personas con discapacidad****, fueron factores determinantes en su no aprobación. Y, por el contrario,* ***Camila*** *demostró una mejor alineación con los requerimientos del puesto, destacando en áreas clave como la* ***experiencia en discapacidad****, proactividad, y habilidades para trabajar en equipo y resolver problemas en campo.* *(...)* *Los resultados de Camila, quien fue la candidata seleccionada fueron los que más resaltaron y su disposición y actitud para cada entrevista generó una gran confianza en la organización para que desempeñara este cargo* (se remite prueba de idoneidad).”[29]

[28] Expediente digital. Archivo “GCL 13 12 2024 LCGP LVM FBG.pdf”. Folios 1-11. Respuesta de la Caja de Compensación Familiar Compensar.
[29] Ibidem.

Respuesta Auto de 10 de diciembre de 2024	
d) ¿La IPS que realizó el examen de salud ocupacional a la señora María está adscrita a Compensar? En caso afirmativo, indique ¿cuál es el protocolo que se debe seguir para practicar exámenes de salud ocupacional a mujeres en edad reproductiva o en estado de embarazo? *En caso negativo, sírvase informar el nombre de la IPS en la que se realizó la valoración para el ingreso laboral de la accionante.*	*Quien realizó el examen de salud de María fue el área de medicina ocupacional de la Caja de Compensación Familiar Compensar.* *El protocolo establecido para la práctica de los exámenes de salud ocupacional se encuentra en el documento denominado "guía de práctica clínica para la realización del examen médico ocupacional" de la Caja de Compensación Familiar Compensar, que se anexa a la presente contestación.* *Resalto a la Sala que no existe un protocolo especial para realizar exámenes médicos a mujeres en edad reproductiva o en estado de embarazo, toda vez que no es una condición que se verifique durante el proceso de selección, salvo que se trate de un cargo donde se deban realizar trabajo en alturas o en espacio confinado, como se evidencia en el anexo de "guía de práctica clínica para la realización del examen médico ocupacional.* *Por otro lado, es necesario manifestar a la Honorable Corte Constitucional que en el caso bajo estudio la Caja de Compensación Familiar Compensar* ***NO CONTABA CON UNA PRUEBA DE EMBARAZO*** *de la accionante, por lo que no conoció dicha situación durante el proceso de selección. Nótese que no existe un concepto médico en el que se informe que la accionante estuviera en embarazo ni tampoco que esta situación fuera notificada a las personas que adelantaron el proceso de selección.* *Así,* ***SE TRATA DE UNA MERA ESPECULACIÓN QUE LA ORGANIZACIÓN***

Respuesta Auto de 10 de diciembre de 2024	
	***SE ENTERARA DEL ESTADO DE EMBARAZO**. Atendiendo las manifestaciones de la accionante, ella le informó al médico su estado; pero tal situación no quedó registrada en el examen.* *Fue solo hasta la presentación de la acción de tutela que la accionante manifestó su estado e, incluso, **RECONOCIÓ QUE OCULTÓ DICHA SITUACIÓN** durante el proceso de selección y durante el examen médico.* *Igualmente, a la fecha mi representada desconoce que las manifestaciones de la accionante correspondieran a un real estado de **EMBARAZO, TODA VEZ QUE CON LA PRESENTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA TAMPOCO SE PRESENTARON LAS PRUEBAS QUE ACREDITARAN SU DICHO**.* *La misma accionante reconoce en la acción de tutela que no estaba segura de sí estaba embarazada o se trataba de miomas, por lo que de **FRENTE A LA INCERTIDUMBRE DE LA MISMA ACTORA NO ERA POSIBLE QUE MI REPRESENTADA CONOCIERA EL SUPUESTO ESTADO DE GESTACIÓN**."*[30]

28. Mediante auto de 19 de diciembre de 2024, el magistrado sustanciador determinó que, pese a las pruebas allegadas al despacho, aún era necesario complementar algunos aspectos para dar claridad a los hechos expuestos por la parte accionante, esto por cuanto la accionada se limitó a remitir los soportes del proceso de selección de *Camila* y no los de la accionante. Por lo anterior, se le solicitó a Compensar, ampliar la información.

[30] Ibidem.

29. Vencido el término otorgado para dar respuesta, se recibió por parte de la Secretaría General de esta Corporación la información que se relaciona en la siguiente tabla[31]:

Respuesta Auto de 19 de diciembre de 2024	
Información allegada por la Caja de Compensación Familiar Compensar	
Pruebas solicitadas	**Respuesta allegada**
a) Informe final de entrevista de la señora María, así como todos los soportes del trámite laboral que adelantó Compensar en el proceso de contratación de la accionante para el cargo de PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD).	La apoderada judicial de la Caja de Compensación Familiar Compensar manifestó lo siguiente: *"Si bien en la respuesta al primer requerimiento que la honorable Corte realizó, se remitieron los documentos referentes al proceso de selección de la señora María, se remite nuevamente y se adjuntan los soportes en el documento denominado anexos.* *El proceso de selección para el cargo de Pedagogo enlaces se realizó de la siguiente manera:* *1.1.* ***PRIMER PASO****: se habilitó una convocatoria en el mes de marzo de 2024 para el cargo de pedagogo enlaces en la cual se estableció la misión y requisitos del cargo.* *1.2.* ***SEGUNDO PASO:*** *Se revisaron las hojas de vida de los postulantes y se procedió a que cada postulante pasara por las 6 etapas del proceso de selección así:* *1) Prefiltros en plataformas* *2) Entrevista inicial con el proceso de Educación y con talento humano* *3) Prueba técnica escrita* *4) Prueba de campo* *5) Entrevista final*

[31] Expediente digital. Archivo "informe de pruebas auto 19-12-24.pdf". Folio 1.

Respuesta Auto de 19 de diciembre de 2024	
	6) Fase complementaria"[32]
b) Concepto médico ocupacional de la señora María emitido en el marco del proceso de contratación previamente reseñado.	*"Teniendo en cuenta la confidencialidad de dicho documento, este se solicitó al área encargada y se adjunta a continuación:* (se remite imagen del Certificado de Aptitud Ocupacional de la señora *María*, en 4 págs)[33]. Del concepto se advierte que el médico laboral conceptuó que *María* era apta para ocupar el cargo, pero con restricciones relacionadas con su estado de embarazo.

30. Igualmente, vencido el término otorgado para descorrer el traslado de las pruebas, la Secretaría General de esta Corporación informó que recibió la siguiente información[34]:

Traslado probatorio
Intervención presentada por la señora *María*
La accionante efectuó pronunciamiento sobre las pruebas allegadas por parte de la Caja de Compensación Familiar Compensar, en los siguientes términos[35]: - Manifestó que Compensar omitió remitir los soportes relacionados con la calificación de sus pruebas técnicas, al igual que compartir el documento de "Formato de Entrevista Talento Humano" de su proceso de selección. - En cuanto a la afirmación expuesta por parte de la accionada "fue solo hasta la presentación de la acción de tutela que la accionante manifestó su estado e, incluso, RECONOCIÓ QUE OCULTÓ DICHA SITUACIÓN durante el proceso de selección y durante el examen médico", la accionante reiteró que conocía su estado de embarazo y el temor que tenía de comunicarle al médico que le estaba haciendo el examen de salud ocupacional que se encontraba en dicha condición. Este temor estaba fundamentado en que era consciente de que podía afectar su contratación para el puesto al que estaba aspirando.

[32] Expediente digital. Archivo "GCL 13 12 2024 LCGP LVM FBG.pdf". Folios 1-11. Respuesta de la Caja de Compensación Familiar Compensar.
[33] Ibidem.
[34] Expediente digital. Archivo "informe de pruebas 10-12-24.pdf". Folio 1.
[35] Expediente digital. Archivo "MEMORIAL CORTE CONSTITUCIONAL MARIA.pdf". Folios 1-6.

Traslado probatorio
Sin embargo, expuso que el médico mencionó que esto no iba a afectar su proceso de contratación, pero que era necesario dar a conocer esta información a su futuro empleador por los cuidados que pudiera requerir por cuenta de su embarazo. Posteriormente y sin justificación alguna, fue descalificada en la etapa del *"estudio de seguridad y exámenes médicos"*, ante lo cual Compensar informó que no era posible darle ningún tipo de retroalimentación sobre las pruebas que presentó. - Insistió en que su estado de embarazo quedó consignado en el Examen de Salud Ocupacional que fue realizado en la misma IPS de la empresa contratante, pues, como lo expresó en los hechos del escrito de tutela, el médico le palpó el abdomen y le preguntó por la anomalía que sentía, en ese momento la accionante le comentó que tenía 12 semanas de gestación. - Refirió que, al realizar lectura de las últimas pruebas remitidas por Compensar, constató que existe una inconsistencia en la página 30 donde afirman que para la entrevista final se presentaron *Paula* y *Camila*, ante lo cual señaló que desconoce quién es *Paula* y si estuvo en medio del proceso de selección, pues la accionante no recuerda haber compartido con esa persona las pruebas realizadas de forma grupal, por lo que esta información le resulta inquietante porque, supuestamente, la accionante llegó a la última etapa junto con *Camila*. - Finalmente, adujo que Compensar no efectuó pronunciamiento alguno frente a los hechos que demuestran que en su caso existió discriminación por su estado de embarazo, siendo estos: (i) la llamada telefónica que recibió de *Yennifer*, quien le comunicó que todo estaba en orden para la contratación, pues solo era necesario el desembolso de un dinero, y (ii) el correo electrónico que recibió, posterior a dicha llamada, donde le informan que no superó la etapa del estudio de seguridad y exámenes médicos. **Nota:** Como anexos del memorial de respuesta al traslado probatorio, la accionante remitió lo siguiente[36]: (i) Copia del examen "ECOGRAFÍA OBSTÉTRICA – SONOLUCENCIA NUCAL" practicado por Idime, de fecha 22 de marzo de 2024, donde se evidencia gestación de 12 semanas y 2 días.

[36] Expediente digital. Archivo "Anexos memorial (2).pdf". Folios 1-5.

Traslado probatorio
(ii) Copia del registro civil de la NNA, donde se registra como fecha de nacimiento 6 de octubre de 2024. (iii) Copia del otrosí adicional al contrato de trabajo suscrito con la Universidad de los Andes el 25 de julio de 2024, a través del cual se modifica la naturaleza del contrato de trabajo pasando de contrato a término fijo inferior a un año, a un contrato duración de la labor, desde el 29 de septiembre de 2024, el cual estipula que, una vez terminadas las 18 semanas de la licencia de maternidad, comprendidas desde el 29 de septiembre de 2024 y el 31 de enero de 2025, se dará por terminado el contrato por duración de la labor existente entre las partes. Entendiendo que, para todos los efectos, queda notificada la no prórroga del contrato con fecha 31 de enero de 2025.
Intervención presentada por la Caja de Compensación Familiar Compensar
La apoderada judicial de la parte accionada[37] solicitó que se desestimen las pretensiones de la accionante, en la medida que, en el presente caso, se configura el fenómeno de "carencia actual de objeto, por hecho superado". Como argumento de lo anterior, señaló que la accionante informó que actualmente se encuentra laborando y que la empresa cubrió su licencia de maternidad, además que cuenta con el apoyo económico de su esposo. De igual manera, sostuvo que no se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable inminente que vulnere los derechos fundamentales de la accionante.

31. Asimismo, luego de efectuado el recaudo probatorio, la Secretaría General de esta Corporación informó que recibió la siguiente intervención[38]:

Intervención presentada por el Centro de Derechos Reproductivos
El Centro de Derechos Reproductivos remitió intervención en calidad de tercero, con el fin de poner en conocimiento algunos argumentos a tener en cuenta al momento de analizar los hechos sometidos a consideración de esta Corporación. De lo expuesto, se extrae lo siguiente: - Inició su intervención señalando que es una organización global

[37] Expediente digital. Archivo "GCL 16 01 2025 LCGP LVM FBG (Traslado de pruebas).pdf". Folio 1.
[38] Expediente digital. Archivo "2025 02 27 Amicus Secreto profesional Caso Maria.pdf". Folios 1-14.

no-gubernamental cuya misión es utilizar herramientas legales para promover los derechos sexuales y reproductivos como derechos humanos que todos los Estados están legalmente obligados a respetar, proteger y cumplir. Por tanto, el Centro ha impulsado y fortalecido jurisprudencia, leyes y políticas públicas que protegen estos derechos en más de 50 países, incluyendo jurisprudencia relacionada con el deber de mantener el secreto profesional médico y de proteger la confidencialidad de los datos relacionados con la salud reproductiva de mujeres. A manera de ejemplo, citó algunos casos entorno al tema en cuestión que fueron decididos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

- Refirió la existencia de instrumentos de índole internacional y existentes en el ámbito colombiano relacionados con la protección integral de los derechos de la mujer en escenarios donde se configuren actos de discriminación, en especial relevancia en el ámbito laboral.

- Igualmente, reseñó algunas decisiones proferidas por la Corte Constitucional en cuanto en materia de salud sexual y reproductiva que afectan los derechos de las mujeres, incluyendo en la esfera del trabajo y/o el acceso al empleo a los estereotipos de género, haciendo énfasis en la denominada "sanción por maternidad", una figura que castiga el acceso y remuneración salarial de las mujeres por el solo hecho de encontrarse en estado de embarazo.

- Por lo expuesto, determinó que la situación fáctica expuesta en el caso objeto de estudio da cuenta de la vulneración de los derechos fundamentales a la salud, a la intimidad y a la dignidad de la accionante, pues el médico que estuvo a cargo del examen físico durante el proceso de selección violó su deber de confidencialidad al divulgar la información sobre el estado de embarazo de la accionante a Compensar, sin que ella lo autorizara o brindara su consentimiento, y sin que la legislación colombiana lo habilitara para revelar esta información.

- En conclusión, solicitó que se adoptaran las decisiones pertinentes, tendientes a compensar los perjuicios morales causados a la accionante, además de ordenar, tanto al Congreso de la República como al Ministerio del Trabajo, el despliegue de acciones inclinadas a velar por los derechos de los aspirantes a cargos laborales en procesos de selección.

III.CONSIDERACIONES

1. Competencia

32. Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para proferir sentencia en la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86.2 y 241.9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991, y en cumplimiento del auto del 29 de octubre de 2024 expedido por la Sala de Selección de Tutelas Número Diez, que dispuso el estudio del Expediente T-10.554.962[39].

2. Delimitación del asunto de tutela

33. La Sala observa que, de los hechos relatados y las pretensiones de la solicitud de tutela, el asunto constitucional objeto de pronunciamiento reclama la presunta violación de los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la dignidad humana, al debido proceso y la autonomía reproductiva de la señora *María*, por cuanto Compensar decidió excluirla del proceso de selección que se adelantó para desempeñar la vacante denominada "PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD)", por presuntamente encontrarse en estado de embarazo. En ese orden de ideas, la Sala Cuarta de Revisión, en primer lugar, determinará si la acción de tutela acredita los presupuestos de procedencia previstos en el artículo 86 de la Constitución y en el Decreto Ley 2591 de 1991. De superarse esta etapa, procederá a verificar si se configuró alguna de las modalidades de la carencia actual de objeto y, de manera posterior, determinar si el acto de excluir a la accionante del proceso de selección fue discriminatorio o no, para lo cual reiterará la jurisprudencia relacionada con los principios de transparencia y buena fe, al igual que los derechos a la dignidad humana, a la igualdad y al trabajo en el acceso al empleo, la prohibición de discriminación de las mujeres embarazadas en las etapas precontractuales y el ámbito de protección de los derechos reproductivos.

3. Procedencia de la acción de tutela

34. De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 2591 de 1991, para el ejercicio de la acción de tutela se deben acreditar unos requisitos que permitan establecer su procedencia para resolver el problema jurídico puesto en

[39] Auto notificado el 14 de noviembre de 2024.

conocimiento del juez constitucional. Así las cosas, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte procederá a realizar un análisis sobre (i) la legitimación en la causa por activa y por pasiva; (ii) la inmediatez y, por último, (iii) la subsidiariedad.

3.1. Legitimación en la causa por activa

35. El artículo 86 de la Constitución establece que toda persona que considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados o se encuentren amenazados, podrá interponer acción de tutela directamente o a través de un representante que actúe en su nombre[40].

36. En este sentido, si bien el titular de los derechos fundamentales es quien, en principio, tiene la carga de interponer el amparo, lo cierto es que es posible que un tercero acuda, en su representación, ante el juez constitucional. En efecto, el artículo 10 del Decreto Ley 2591 de 1991, en lo referente al ejercicio de la acción de tutela por parte de una tercera persona, establece que la demanda de amparo puede ser interpuesta por (i) el representante legal de la persona que ha visto vulneradas sus prerrogativas; (ii) por la persona que agencie oficiosamente sus derechos; o (iii) por quien sea reconocido como apoderado mediante el otorgamiento de un poder especial; o (iv) por el Defensor del Pueblo o los personeros municipales[41].

37. Al respecto, la Sala concluye que se satisface el requisito de legitimación en la causa por activa, toda vez que la acción constitucional es promovida, a título personal, por la señora *María*, quien considera vulnerados los derechos fundamentales invocados en el escrito de tutela[42].

3.2. Legitimación en la causa por pasiva

---

[40] La norma en cita establece que: *"Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales (…)"*. Énfasis no original.

[41] "***Artículo 10. Legitimidad e interés***. *La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos. // También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud. // También podrán ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales*".

[42] Expediente digital. Archivo "*01.escrito.pdf*". Folio 9.

38. El artículo 5 del Decreto Ley 2591 de 1991 establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de una autoridad que haya violado, viole o amenace un derecho fundamental[43]. También procede contra acciones u omisiones de particulares, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo III del citado Decreto, particularmente, conforme con las hipótesis que se encuentran plasmadas en el artículo 42[44]. Este tribunal ha sostenido que para satisfacer el requisito de legitimación en la causa por pasiva es necesario acreditar dos exigencias: (i) que se trate de uno de los sujetos respecto de los cuales procede el amparo; y (ii) que la conducta que genera la vulneración o amenaza del derecho fundamental se pueda vincular, directa o indirectamente, con su acción u omisión.

39. En virtud de lo expuesto, el numeral 9 del artículo 42 del Decreto Ley 2591 de 1991 dispone que el amparo constitucional procede con el fin de garantizar los derechos de aquella persona que se encuentra en situación de subordinación o indefensión frente a un particular. La norma consigna lo siguiente:

> "*9. Cuando la solicitud sea para tutelar* [a] *quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela*".

---

[43] De conformidad con el artículo 5 del Decreto 2591 de 1991, "*La acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas, que haya violado, viole o amenace violar cualquiera de los derechos de que trata el artículo 2 de esta ley*". CP, art 86; D, 2591 de 1991, art 1º.

[44] "***Artículo 42. Procedencia***. *La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:* ***1.*** *Cuando contra quien se hubiere hecho la solicitud este encargado de la prestación del servicio público de educación. //* ***2.*** *Cuando contra quien se hubiere hecho la solicitud este encargado de la prestación del servicio público de salud. //* ***3.*** *Cuando aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud este encargado de la prestación de servicios públicos. //* ***4.*** *Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización. //* ***5.*** *Cuando contra quien se hubiere hecho la solicitud viole o amenace el artículo 17 de la Constitución. //* ***6.*** *Cuando la entidad privada sea aquella contra quien se hubiere hecho la solicitud en ejercicio del hábeas corpus, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Constitución. //* ***7.*** *Cuando se solicite rectificación de informaciones inexactas o erróneas. En este caso se deberá anexar la transcripción de la información o la copia de la publicación y de la rectificación solicitada que no fue publicada en condiciones que aseguren la eficacia de la misma. //* ***8.*** *Cuando el particular actúe o deba actuar en ejercicio de funciones públicas, en cuyo caso se aplicará el mismo régimen que a las autoridades públicas. //* ***9.*** *Cuando la solicitud sea para tutelar quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela*".

40. La Corte, a través de su jurisprudencia[45], ha diferenciado las figuras de la subordinación e indefensión, puesto que ambas se desprenden del equilibrio que deben guardar las relaciones entre los particulares, con la finalidad de garantizar el principio de igualdad. Así las cosas, en el año 1993, dictó la sentencia T-290, en la que consideró que: "*la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus [empleadores], o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate*"[46].

41. De lo anterior, se desprende que la diferencia entre una y otra figura se encuentra en el tipo de relación que tienen los particulares. Así, si está regulada por un título jurídico, existe subordinación; por el contrario, si la dependencia obedece a una situación de naturaleza fáctica, se trata de un caso de indefensión. Ello deberá ser advertido con especial cuidado por parte del juez de tutela, al realizar el análisis de cada caso concreto.

42. Por tanto, en este caso se advierte que se acredita el presupuesto de legitimación en la causa por pasiva, en la medida en que *María* se encuentra en una situación de indefensión respecto de Compensar. Ello, como quiera que la accionante fue, presuntamente, víctima de una conducta de discriminación al ser excluida del proceso de selección en el que participaba por encontrarse en estado de embarazo, sin que se advirtiera que ello era un impedimento para desempeñar las funciones del cargo ofertado en la convocatoria. En efecto, las condiciones de la etapa precontractual en el ámbito laboral no se encuentran reguladas en el ordenamiento jurídico colombiano, motivo por el que la accionante no tiene mecanismos que le permitan ejercer la defensa de sus derechos, es decir que, en los términos de la sentencia SU-075 de 2018, la accionante "*se encuentra en ausencia total o insuficiencia de medios jurídicos*

[45] Corte Constitucional, sentencias T-735 de 2010, T-387 de 2011, T-657 de 2012, T-731 de 2013, T-782 de 2014, T- 014 de 2015 y T-317 de 2020, entre otras.
[46] Corte Constitucional, sentencia T-290 de 1993.

de defensa para resistir o repeler la agresión, amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales frente a otro particular (indefensión)"[47].

43. Adicionalmente, no hay duda de que la conducta vulneradora se puede vincular directamente con el accionar de Compensar, por cuanto esta empresa fue quien ofertó la vacante a la que se presentó la accionante, tramitó cada una de las etapas del proceso de selección incluyendo el examen médico laboral y, finalmente, fue quien decidió excluir a la demandante.

3.3. Inmediatez

44. Este tribunal ha expuesto que el propósito de la acción de tutela es asegurar la *protección inmediata* de los derechos fundamentales, como se infiere de lo previsto en el artículo 86 del texto superior. Esto significa que el amparo, por voluntad del Constituyente, corresponde a un medio de defensa judicial previsto para dar una respuesta oportuna, en aras de garantizar la efectividad concreta y actual del derecho objeto de violación o amenaza, lo que se traduce en la obligación de procurar su ejercicio dentro de un *plazo razonable*, pues de lo contrario no se estaría ante el presupuesto material para considerarlo afectado[48].

45. Si bien la Constitución y la ley no establecen un término de caducidad, en la medida en que lo pretendido con el amparo es la protección concreta y actual de los derechos fundamentales, la jurisprudencia ha señalado que le corresponde al juez de tutela –en cada caso en concreto– verificar si el plazo fue razonable, es decir, si teniendo en cuenta las circunstancias personales del actor, su diligencia y sus posibilidades reales de defensa, y el surgimiento de derechos de terceros, la acción de tutela se interpuso oportunamente[49]. Este cálculo se realiza entre el momento en que se genera la actuación que causa la vulneración o amenaza del derecho y aquél en la que el presunto afectado acude al amparo para solicitar su protección.

46. A juicio de esta Sala, el presente caso cumple con el requisito de inmediatez. Del expediente se infiere que la señora *María* fue descalificada del proceso de contratación el 3 de mayo de 2024, según comunicación remitida vía correo electrónico. Esa actuación se debe confrontar respecto del

---

[47] Corte Constitucional, sentencia SU-075 de 2018.
[48] Corte Constitucional, sentencia T-444 de 2013.
[49] Corte Constitucional, sentencias SU-961 de 1999, T-282 de 2005, T-016 de 2006, T-158 de 2006, T-018 de 2008 y T-491 de 2009.

momento en el que se interpuso la acción de tutela que se encuentra en sede de revisión, la cual fue radicada el día 16 de julio de 2024[50], de lo cual se concluye que transcurrieron 1 mes y 13 días, plazo que se estima razonable para la procedencia de la acción de tutela.

3.4. Subsidiariedad

47. De conformidad con los artículos 86 de la Constitución y 6° del Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela es (i) improcedente si existe un mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para resolver el problema jurídico sometido a decisión y no existe el riesgo de que opere un perjuicio irremediable respecto de los derechos alegados. A esta regla general, se adicionan dos hipótesis específicas que se derivan de la articulación de los citados conceptos, conforme a las cuales: (ii) *el amparo es procedente de forma definitiva*, si no existen medios judiciales de protección que sean idóneos y eficaces para resolver el asunto sometido a consideración del juez; y, por el contrario, es (iii) *procedente de manera transitoria*, en el caso en que la persona disponga de dichos medios, pero exista la posibilidad de que se configure un perjuicio irremediable. En este caso, la protección se extenderá hasta tanto se produzca una decisión definitiva por parte del juez ordinario.

48. Al respecto, la Corte ha señalado que "*no es suficiente la mera existencia formal de otro procedimiento o trámite de carácter judicial. Es indispensable que ese mecanismo sea idóneo y eficaz (...). No podría oponerse un medio judicial que colocara al afectado en la situación de tener que esperar por varios años mientras sus derechos fundamentales están siendo vulnerados*"[51].

49. La Sala Cuarta de Revisión considera que, este caso, la accionante no cuenta con un mecanismo judicial idóneo y eficaz para la defensa de sus derechos fundamentales presuntamente transgredidos. En efecto, la pretensión de la acción tutela que se encuentra en sede de revisión se fundamenta en la presunta discriminación de la cual fue víctima la señora *María* en la etapa precontractual de un proceso de selección laboral que adelantó una empresa privada.

50. En ese sentido, el ordenamiento jurídico colombiano no cuenta con una acción que permita a los ciudadanos reclamar, por vía judicial, la vulneración

---

[50] Expediente digital. Archivo "02. SECUENCIA TUTELA 78285.pdf". Acta individual de reparto.
[51] Corte Constitucional, sentencias T-468 de 1999 y T-582 de 2010.

de sus derechos en las etapas precontractuales, puesto que tal y como lo ha explicado esta Corte en sentencias como la T-031 de 2021 y la T-202 de 2024, las normas laborales colombianas prescriben derechos que se derivan, necesariamente, de la existencia del vínculo laboral entre las partes. Así las cosas, es claro que la controversia no se subsume en ninguno de los supuestos de competencia de los jueces laborales, relativos a la resolución de conflictos suscitados con ocasión de una relación o de un contrato de trabajo, en los términos del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social[52].

51. Adicionalmente, en la sentencia T-202 de 2024, la Sala Tercera de Revisión consideró que, este tipo de debates son constitucionalmente relevantes, en la medida en que, se presentan "*en el marco de una situación estructural relacionada con los derechos humanos de las mujeres y la cláusula de no discriminación por razón del sexo en el trabajo*".

52. En conclusión, esta Sala encuentra acreditado el requisito de subsidiariedad como criterio de procedencia de la acción de tutela, en la medida en la que la accionante no cuenta con un mecanismo judicial idóneo y eficaz que le permita ejercer la defensa de sus derechos fundamentales.

3.5. Conclusión sobre los requisitos formales de procedencia

53. Para la Sala es claro que se satisfacen todas las exigencias establecidas por la jurisprudencia para habilitar un pronunciamiento de fondo por parte del juez constitucional en el presente caso, porque se acreditan los presupuestos de procedencia de la acción de tutela denominados legitimación en la causa por activa y por pasiva, inmediatez y subsidiariedad. Por ello, la Sala Cuarta de revisión procederá a verificar si, debido a las condiciones fácticas que

---

[52] "*Decreto Ley 2158 de 1948. Artículo 2o. Competencia general. 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. // 2. Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral. // 3. La suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical. // 4. Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos. // 5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad. // 6. Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive. // 7. La ejecución de las multas impuestas a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, por incumplimiento de las cuotas establecidas sobre el número de aprendices, dictadas conforme al numeral 13 del artículo 13 de la Ley 119 de 1994. // 8. El recurso de anulación de laudos arbitrales. // 9. El recurso de revisión. // 10. La calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo*".

fueron puestas en conocimiento del juez constitucional en sede de revisión, se configura alguna de las modalidades de la carencia actual de objeto.

3.6. Cuestión previa. No se configura la carencia actual de objeto por hecho superado, daño consumado o por situación sobreviniente

54. Por regla general, en desarrollo de un proceso de tutela, al juez constitucional le corresponde verificar, en un primer momento, los requisitos de procedencia previstos en el artículo 86 de la Constitución y en el Decreto Ley
2591 de 1991, y si estos se acreditan, como ocurre en el caso bajo examen, deberá determinar la configuración o no de la vulneración de los derechos fundamentales invocados. Sin embargo, puede ocurrir que, una vez superado el análisis de procedibilidad del recurso de amparo, el fallador encuentre que ha ocurrido una variación sustancial de los hechos que motivaron la interposición del amparo constitucional, con la consecuencia de que desaparezca el objeto de litigio, ya sea porque (i) las pretensiones fueron satisfechas; (ii) ocurrió el daño que se pretendía evitar; o (iii) se perdió el interés en la prosperidad de la acción.

55. Las hipótesis antes mencionadas han sido identificadas por la Corte como (i) el *hecho superado*; (ii) el *daño consumado* y (iii) la *situación sobreviniente*, respectivamente. De suerte que, cuando se presenta alguna de estas figuras, se ha considerado que los jueces de tutela están frente a una circunstancia excepcional que, por regla general, les impide decidir de fondo la acción interpuesta, como quiera que la misma perdió su razón de ser y, por ello, una orden al respecto *"caería en el vacío"* o *"no tendría efecto alguno"*[53], motivo por el cual deben declarar la carencia actual de objeto.

56. En líneas generales, el fenómeno del ***hecho superado*** se encuentra previsto en el artículo 26 del Decreto Ley 2591 de 1991[54] y se refiere a la satisfacción integral de las pretensiones entre el momento de la interposición de la acción de tutela y la sentencia, con fundamento en actuaciones atribuibles a la mera voluntad del extremo accionado en el proceso. Su ocurrencia implica que el pronunciamiento del juez constitucional se torna

---

[53] Corte Constitucional, sentencias T-085 de 2018 y T-060 de 2019.

[54] "***Artículo 26. Cesación de la actuación impugnada.*** *Si, estando en curso la tutela, se dictare resolución, administrativa o judicial, que revoque, detenga o suspenda la actuación impugnada, se declarará fundada la solicitud únicamente para efectos de indemnización y de costas, si fueren procedentes* (…)".

inane, como quiera no es posible ordenar (i) hacer algo que ya se realizó, o (ii) abstenerse de desplegar una conducta que ya cesó.

57. En suma, para que se configure la carencia actual de objeto por hecho superado, se requiere, como mínimo, lo siguiente: "(*i) que ocurra una variación en los hechos que originaron la acción; (ii) que dicha variación implique una satisfacción íntegra de las pretensiones de la demanda; y (iii) que ello se deba a una conducta asumida por la parte demandada, de tal forma que pueda afirmarse que la vulneración cesó, por un hecho imputable a su voluntad*"[55].

58. En segundo término, el ***daño consumado*** se presenta cuando entre el momento de la interposición de la acción de tutela y el plazo previsto para la adopción de la sentencia, se materializa el perjuicio que se pretendía evitar con el amparo constitucional, siempre que el menoscabo se torne irreversible. En este escenario, al no ser posible reestablecer el derecho fundamental vulnerado, lo que corresponde es el resarcimiento del daño causado, pretensión que, en principio, no puede ser agotada mediante el ejercicio de la acción de tutela, puesto que su finalidad no es la de actuar como mecanismo de reparación de perjuicios[56]. Para que el juez constitucional declare la configuración de un daño consumado, es preciso verificar que "*(i) ocurra una variación en los hechos que originaron la acción; (ii) que la misma derive en una afectación al peticionario; (iii) que esa afectación sea resultado de la acción u omisión atribuible a la parte accionada que motivó la interposición de la acción; y (iv) que, como consecuencia de ello, ya no sea posible al juez acceder a lo solicitado*"[57]. Ello ocurre, por ejemplo, cuando tras la muerte del accionante, se desnaturaliza la protección del derecho a la salud, el cual se buscaba garantizar por medio de una tutela[58].

59. Finalmente, el acaecimiento de una ***situación sobreviniente*** se configura en aquellos casos en los que, entre la interposición de la acción y el momento del fallo, cambian las condiciones fácticas que dieron origen al proceso, bien sea porque (i) el accionante asumió una carga que no le correspondía; (ii) perdió interés en el resultado del proceso; o (iii) las pretensiones son imposibles de llevar a cabo[59]. En todo caso, esta hipótesis se

---

[55] Corte Constitucional, sentencia T-616 de 2019.
[56] A excepción de lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991. Al respecto ver sentencias SU-256 de 1996 y T-213 de 2018.
[57] Corte Constitucional, sentencia T-616 de 2019.
[58] Corte Constitucional, sentencias T-544 de 2017 y T-213 de 2018, entre otras.
[59] Corte Constitucional, sentencia T-060 de 2019.

diferencia del hecho superado, en tanto que la variación de los hechos no ocurre en virtud de una actuación voluntaria del extremo accionado.

60. La Corte ha declarado la carencia actual de objeto por la ocurrencia de un hecho sobreviniente, en casos en que "*(i) la vulneración cesó en cumplimiento de una orden judicial*, [distinta de aquellas que sean proferidas en el curso del proceso de tutela]*; (ii) la situación del accionante mutó, de tal forma que ya no requiere lo que había solicitado inicialmente; y (iii) se reconoció a favor del demandante un derecho, que hizo que perdiera el interés en el reconocimiento de lo que solicitaba en la tutela*"[60]. Para que el juez pueda declarar la carencia actual de objeto en aplicación de esta causal le compete verificar la variación de las condiciones que dieron origen al proceso judicial, y que, como consecuencia de lo anterior, el demandante haya perdido el interés en el resultado de lo reclamado o simplemente que las pretensiones no puedan hacerse efectivas, como ya se dijo, por hechos no atribuibles a la mera voluntad del extremo accionado[61].

61. En conclusión, cuando se presenta cualquiera de las tres hipótesis explicadas en el presente acápite, por regla general, el juez deberá declarar la carencia actual de objeto y no le corresponde, en principio, pronunciarse de fondo, salvo en las circunstancias que han sido explicadas por la jurisprudencia constitucional. Así, en tratándose del ***daño consumado***, "*(...) en los casos* [i] *en que* [su] *consumación (...) ocurre durante el trámite de la acción (en primera instancia, segunda instancia o en el trámite de revisión ante la Corte Constitucional), o* [ii] *cuando –bajo ciertas circunstancias– se impone la necesidad del pronunciamiento por la proyección que pueda tener el asunto (art. 25 del Decreto 2591 de 1991[62]), o* [iii] *por la necesidad de disponer correctivos frente a personas que puedan estar en la misma*

---

[60] Corte Constitucional, sentencia T-616 de 2019, que a su vez cita las providencias T-379 de 2018, T-200 de 2013 y T-069 de 2019.

[61] Corte Constitucional, sentencia T-616 de 2019.

[62] *"**Artículo 25. Indemnizaciones y costas.** Cuando el afectado no disponga de otro medio judicial, y la violación del derecho sea manifiesta y consecuencia de una acción clara e indiscutiblemente arbitraria, además de lo dispuesto en los dos artículos anteriores, en el fallo que conceda la tutela el juez, de oficio, tiene la potestad de ordenar en abstracto la indemnización del daño emergente causado si ello fuere necesario para asegurar el goce efectivo del derecho, así como el pago de las costas del proceso. La liquidación del mismo y de los demás perjuicios se hará ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo o ante el juez competente, por el trámite incidental, dentro de los seis meses siguientes, para lo cual el juez que hubiere conocido de la tutela remitirá inmediatamente copia de toda la actuación. // La condena será contra la entidad de que dependa el demandado y solidariamente contra éste, si se considera que ha mediado dolo o culpa grave de su parte, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades administrativas, civiles o penales en que haya incurrido. Si la tutela fuere rechazada o denegada por el juez, éste condenará al solicitante al pago de las costas cuando estimare fundadamente que incurrió en temeridad."*

situación o que requieran de especial protección constitucional". Y, frente a los casos de ***hecho superado*** o ***de situación sobreviviente***, "*(...) cuando sea evidente que la providencia objeto de revisión debió haber sido decidida de una forma diferente (pese a no tomar una decisión en concreto, ni impartir orden alguna), para llamar la atención sobre la falta de conformidad constitucional de la situación que originó la tutela, o para condenar su ocurrencia y advertir la inconveniencia de su repetición, so pena de las sanciones pertinentes, si así lo considera, tal como lo prescribe el artículo 24 del Decreto 2591 de 1991*[63]"[64].

62. Así bien, en ninguno de los eventos reseñados precedentemente se encuentra enmarcado el presente asunto, dado que: *(i)* no hay lugar a un hecho superado, puesto que las pretensiones de la accionante no se han cumplido hasta el momento y no hay una acción voluntaria de la actora que pueda hacer sobre un proceso de selección del que no tiene poder de decisión, sino que esto es autónomo del propio empleador y en ese sentido, la conducta discriminatoria no ha cesado, pues se mantiene la decisión de no contratar en el empleo ofertado a la actora; *(ii)* tampoco hay lugar a un daño consumado, puesto que el menoscabo de los derechos fundamentales no es irreversible y pueden existir medidas para restablecer el daño[65]; *(iii)* o una situación sobreviniente, pues la actora se ratifica y mantiene su interés en los hechos y pretensiones de la acción de tutela que revisa la Sala Cuarta de Revisión.

---

[63] *"**Artículo 24. Prevención a la autoridad**. Si al concederse la tutela hubieren cesado los efectos del acto impugnado, o éste se hubiera consumado en forma que no sea posible restablecer al solicitante en el goce de su derecho conculcado, en el fallo se prevendrá a la autoridad pública para que en ningún caso vuelva a incurrir en las acciones u omisiones que dieron mérito para conceder la tutela, y que, si procediere de modo contrario, será sancionada de acuerdo con lo establecido en el artículo correspondiente de este Decreto, todo sin perjuicio de las responsabilidades en que ya hubiere incurrido. // El juez también prevendrá a la autoridad en los demás casos en que lo considere adecuado para evitar la repetición de la misma acción u omisión."*

[64] Corte Constitucional, sentencias T-205A de 2018 y T-038 de 2019.

[65] Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia SU-522 de 2019, explicó que la carencia actual de objeto "es un concepto desarrollado jurisprudencialmente en respuesta a casos en los que, por circunstancias acaecidas durante el trámite de la tutela, esta ha perdido su sustento, así como su razón de ser como mecanismo de protección inmediata y actual". En la sentencia T-088 de 2023 precisó que el daño consumado tiene lugar cuando la amenaza se concreta al punto en que el daño que pretendía enfrentarse se materializa, razón por la cual la afectación se torna irreversible. De manera reciente, en la sentencia SU-347 de 2023, la Corte recordó que realizar un pronunciamiento sobre el fondo a pesar de haberse configurado una carencia actual de objeto por daño consumado, el juez podrá adoptar medidas como: (i) hacer una advertencia a la autoridad o particular responsable para que en ningún caso vuelva a incurrir en las acciones u omisiones que dieron mérito para conceder la tutela; (ii) informar al actor/a o a sus familiares sobre las acciones jurídicas de toda índole a las que puede acudir para la reparación del daño; (iii) compulsar copias del expediente a las autoridades competentes; o (iv) proteger la dimensión objetiva de los derechos fundamentales trasgredidos y tomar medidas para que los hechos vulneradores no se repitan.

4. Planteamiento del problema jurídico

63. Acorde con los fundamentos fácticos expuestos anteriormente en esta providencia, le corresponde a la Sala Cuarta de Revisión determinar si: ¿La Caja de Compensación Familiar Compensar vulneró a la señora *María* los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la dignidad humana, a la autonomía reproductiva, al igual que los principios de transparencia y buena fe, al excluirla de un proceso de selección laboral en el que estaba participando, luego de advertir en el examen de salud ocupacional de ingreso sobre su estado de embarazo?

5. Metodología y parámetros para resolver los problemas jurídicos

64. Con el fin de dar respuesta al problema jurídico planteado, la Sala: reiterará las reglas jurisprudenciales relativas a: (i) los principios de transparencia, buena fe e igualdad en el acceso al trabajo; (ii) la discriminación laboral de las mujeres en la etapa precontractual y su relación con la dignidad humana, (iii) el alcance de los derechos reproductivos; (iv) resolverá el caso concreto; y (v) de ser el caso, ordenará los remedios constitucionales pertinentes.

5.1. Los principios de transparencia buena fe e igualdad en el acceso al trabajo – reiteración de jurisprudencia[66]

65. El principio de la autonomía de la voluntad privada, aplicable a las relaciones entre particulares, se encuentra consagrado en el artículo 333 de la Constitución, el cual dispone que: "[l]*a actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común*". En ese orden de ideas, los privados están facultados para tomar las decisiones que, a su juicio, resulten adecuadas para el desarrollo de sus actividades, incluyendo la selección del personal que contribuirá al ejercicio del objeto de su negocio.

66. Sin embargo, la libertad económica encuentra un límite en otras disposiciones superiores[67]. Al respecto, la jurisprudencia ha señalado que los derechos fundamentales tienen plena aplicación en las relaciones entre particulares[68]. Por ejemplo, en contratos de prestación de servicios o laborales

---

[66] Corte Constitucional, sentencia T-460 de 2024.
[67] Corte Constitucional, sentencia T-694 de 2013.
[68] En esta línea, la sentencia T-247 de 2010 indicó que: *"*[e]*n un Estado democrático la protección de los derechos fundamentales debe estar presente en los principales aspectos de la vida social, la cual incluye, sin*

e, incluso, en situaciones previas a la consolidación de un vínculo contractual. Lo anterior obedece a que uno de los fines del Estado es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, tal como lo establece el artículo 2[69].

67. De manera que, si bien la libertad económica faculta a los particulares para regular los procesos de selección de personal, esta potestad debe desarrollarse con observancia de los derechos fundamentales de los aspirantes, así como en aplicación de los principios de transparencia, buena fe e igualdad en el acceso al trabajo. En efecto, de conformidad con la Constitución "[E]*l trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado*"[70], por lo que "[T]*oda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*"[71]. Por ende, tanto a las entidades públicas como a los particulares le corresponde garantizar que, en el acceso al trabajo y en la permanencia de la vinculación laboral, se materialicen los principios constitucionales[72].

68. En ese orden de ideas, este tribunal ha considerado que, para efectos de garantizar el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, este requiere de "(…) *la eliminación de factores de desequilibrio, que aseguren la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección a ciertos sectores de trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta o carecen de oportunidades para la capacitación laboral, y la consagración de un sistema contentivo de una protección jurídica concreta del trabajo que debe ser desarrollado por el legislador, a partir del señalamiento de unos principios mínimos fundamentales*"[73]. Igualmente, esta faceta "*comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros*"[74].

69. La materialización de los derechos de los aspirantes también exige que los potenciales empleadores respeten la oferta de trabajo y actúen de conformidad con el principio de buena fe[75]. Este mandato ha sido definido

---

lugar a duda, las relaciones surgidas entre particulares, las cuales no pueden entenderse ajenas a los parámetros de relación trazados por los derechos fundamentales".

[69] Sentencias T-083 de 2010, T-247 de 2010, T-694 de 2013 y T-054 de 2018.

[70] Constitución Política de 1991, artículo 25.

[71] Ibidem.

[72] Corte Constitucional, sentencias T-541 de 2014, T-317 de 2020, T-074 de 2023 y T-460 de 2024.

[73] Corte Constitucional, sentencia C-521 de 1995.

[74] Corte Constitucional, sentencias C-898 de 2006 y SU-484 de 2008.

[75] Corte Constitucional, sentencias T-031 de 2021 y T-202 de 2024.

"*como una exigencia de honestidad, confianza, rectitud, decoro y credibilidad que otorga la palabra dada* (…) *la buena fe incorpora el valor ético de la confianza y significa que el hombre cree y confía que una declaración de voluntad surtirá, en un caso concreto, sus efectos usuales, es decir, los mismos que ordinaria y normalmente ha producido en casos análogos*"[76].

70. En cuanto a la oferta laboral, la sentencia T-202 de 2024 destacó que aquella tiene efectos jurídicos y obliga al oferente, aunque el Código Sustantivo del Trabajo no la regule. Al respecto, el fallo indicó que "*si bien no existe una regulación formal sí es viable reconocer un valor jurídico importante a la oferta de trabajo, a través de la analogía* [con normas del Código de Comercio[77]]*, y acudiendo a los principios laborales, teniendo en cuenta no solo a las expectativas que nacen como consecuencia de esta, sino también al especial escenario de fragilidad en el que se encuentran los candidatos en los procesos de selección*".

71. En relación con la vinculatoriedad de una oferta de trabajo, la Sala resalta que es importante referirse a los efectos jurídicos de una *oferta laboral* realizada por un empleador a un posible trabajador, pues, aunque el Código Sustantivo de Trabajo colombiano no señala de manera expresa bajo qué circunstancias una oferta de trabajo es vinculante entre las partes, ni las consecuencias de su incumplimiento, el Código de Comercio establece una regulación al respecto tratándose de la oferta como proyecto de negocio jurídico que una persona formula a otra[78].

72. Como sustento de lo anterior, la Corte Suprema de Justicia ha reconocido la aplicación de los parámetros previstos en el Código de Comercio en el campo de las ofertas laborales. En ese sentido, en sentencia SL8673 del 26 de abril de 2017[79], la Sala de Casación Laboral reconoció que una oferta de trabajo adquiere carácter vinculante cuando la misma es comunicada de manera idónea al destinatario[80], es aceptada y contiene los

---

[76] Corte Constitucional, sentencia T-436 de 2012.
[77] El fallo se refirió a los artículos 845 y 846 relativos a la oferta.
[78] Corte Constitucional, sentencia T-202 de 2024.
[79] En dicha oportunidad la Sala de Casación Laboral decidió no casar la sentencia proferida por la autoridad judicial de segunda instancia en el proceso, luego de verificar que en efecto no se consolidó una oferta de trabajo, ante la ausencia de los elementos esenciales como el término, la modalidad de contratación, el precio y la labor a realizar. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL8673 del 26 de abril de 2017. Reiterada en sentencia T-202 de 2024.
[80] En sentencia 5717 de 2001, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia diferenció una oferta de una invitación a emprender negociaciones y en ella afirmó que la oferta debe ser además de comunicada aceptada. Reiterada en sentencia T-202 de 2024.

elementos esenciales del contrato de trabajo, estos son (i) el plazo; (ii) el objeto y (iii) el precio o remuneración. Igualmente, ratificó que en aquellos en casos en los que el empleador incumple o se retracta está obligado a indemnizar al potencial trabajador los perjuicios generados[81].

73. En ese orden de ideas, la sentencia T-463 de 1996 señaló que "*la persona humana en su esencia es ofendida cuando, para el desempeño de actividades respecto de las cuales es apta, se la excluye apelando a un factor accidental que no incide en esa aptitud*". Por ello, se precisó que las entidades públicas y los particulares pueden establecer requisitos para el desempeño de ciertas tareas, siempre que ello no resulte contrario a los derechos fundamentales. Así las cosas, si bien los empleadores puedan rechazar a los aspirantes cuando éstos no acrediten las condiciones objetivas necesarias para el desempeño del cargo, en todo caso deben garantizar lo siguiente:

(i) En aplicación de los principios de transparencia y de buena fe, los participantes deben haber "*sido previa y debidamente advertidos acerca de lo que se les exigía, que el proceso de selección se haya adelantado en igualdad de condiciones y que la decisión correspondiente se haya tomado con base en la consideración objetiva en torno al cumplimiento de las reglas aplicables*"[82].

(ii) "*los requisitos que se fijen* [deben ser] r*azonables*, [en la medida en que] *no pueden implicar discriminaciones injustificadas entre las personas, y han de ser proporcionales a los fines para los cuales se establecen*":

> a). "*La razonabilidad del requisito implica que ninguna autoridad pública o privada puede demandar de quienes aspiran a un cupo o puesto académico, o a un cargo, condiciones que resulten contrarias a la razón o a la naturaleza humana*". Es decir, que "*no pueden ser establecidas exigencias que lleven implícita o explícita una discriminación o preferencia injustificada*".
>
> b). "*Tampoco es aceptable el señalamiento de requisitos que no guardan proporción con la clase de asunto respecto del cual se convoca a los aspirantes. La naturaleza de cada actividad suministra por sí misma las exigencias correspondientes*".

---

[81] Corte Constitucional, sentencia T-202 de 2024.
[82] Corte Constitucional, sentencias T-463 de 1996, T-031 de 2021 y T-460 de 2024.

74. En esta línea, la Sentencia T-247 de 2010 indicó que los procesos de selección deben plantear "*criterios que sean una base conceptual objetiva para la toma de decisiones que surjan como el resultado de un proceso planteado sobre bases con un contenido igualitario*" [83] . Según esta providencia, las siguientes acciones atienden a los parámetros constitucionales: (i) establecer pruebas o requisitos; (ii) prever que tengan absoluta y directa relación con las funciones a cumplir; y (iii) plantear exigencias vinculadas con la experiencia y habilidades del aspirante.

75. Asimismo, la sentencia T-694 de 2013 precisó que las relaciones previas a la contratación también deben observar los principios de igualdad y no discriminación. En ese orden de ideas, resulta contrario a la Constitución la exclusión de un participante con base en criterios discriminatorios, estos son carentes de una fundamentación objetiva y razonable que evidencie la incapacidad para realizar la labor inherente a la vacante ofertada[84].

76. En conclusión, la libertad económica que faculta a los particulares a reglamentar los procesos de selección de personal encuentra un límite en los derechos fundamentales de los aspirantes, particularmente en el acceso digno y justo al trabajo. En este escenario, debe garantizarse el principio de transparencia mediante la observancia del principio de publicidad, a efectos de que los ciudadanos conozcan las condiciones a las cuales se someten al momento de la postulación y, posteriormente, las razones por las cuales no cumplieron con los requisitos exigidos. Asimismo, la etapa precontractual debe regirse por la buena fe y el respeto a la oferta laboral. Por otra parte, debe garantizarse el derecho a la igualdad, lo cual supone que la exclusión de los participantes no puede basarse en criterios discriminatorios carentes de una fundamentación objetiva y razonable que demuestre la falta de aptitud para realizar las funciones propias del cargo. Por consiguiente, debe existir una relación entre los requisitos y las tareas a cumplir, así como entre aquellos y la experiencia y las habilidades que se esperan de los participantes.

5.2. Prohibición de discriminación en contra de las mujeres embarazadas en las etapas precontractuales de las relaciones

[83] Corte Constitucional, sentencia T-247 de 2010.
[84] La Corte se ha pronunciado en igual sentido en las sentencias T-463 de 1996 y T-247 de 2010.

laborales y su relación con la dignidad humana – Reiteración de jurisprudencia[85]

77. La Constitución Política de 1991 prevé, en el artículo 13, la cláusula de igualdad y la prohibición de discriminación, en los siguientes términos: "[*t*]*odas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. // El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados* (…)". En ese orden de ideas, esta Corte ha indicado que, no resulta constitucionalmente admisible, las distinciones de trato con fundamento en los mencionados criterios sospechosos, pues este tipo de prácticas desconocen la dignidad humana al omitir que todas las personas tienen derecho a vivir sin ser sometidos a cualquier forma de trato degradante o humillante[86].

78. De manera particular, el artículo 43 de la Constitución protege a las mujeres de las actuaciones discriminatorias, en efecto, esa norma establece que "[*l*]*a mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada*. (…)". En aplicación de este mandato, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que las mujeres han sido históricamente víctimas de discriminación y de violencia estructural en diferentes ámbitos de su vida en el marco de un contexto patriarcal que les ha exigido el cumplimiento de un rol en la sociedad en línea con estereotipos de género negativos[87]. En ese contexto, esta corporación ha identificado situaciones de discriminación en contra de la mujer en diferentes escenarios, tales como la segregación laboral "*por el ejercicio de su función reproductiva*"[88] y "*el desconocimiento del valor y la falta de remuneración por las labores domésticas y su aporte económico al hogar*"[89].

---

[85] Corte Constitucional, sentencia T-202 de 2024.
[86] Corte Constitucional, sentencia C-147 de 2017
[87] Corte Constitucional, sentencias C-410 de 1994, C-371 de 2000, C-519 de 2019, C-083 de 2021, C-059 de 2023, C-197 de 2023 y C-054 de 2024, entre otras.
[88] Corte Constitucional, sentencia C-117 de 2018.
[89] Corte Constitucional, sentencia SU-339 de 2024.

79. En el marco del escenario laboral, los instrumentos internacionales buscan proscribir cualquier forma de discriminación en contra de las mujeres[90]. Particularmente, en asuntos laborales, resulta pertinente mencionar lo dispuesto en la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer*, en cuyo artículo 11 se dispuso lo siguiente: "*1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:* (…) *b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo* (…)".

80. Por su parte, en cumplimiento de los mandatos previstos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, el legislador ha dictado una serie de normas cuya finalidad es proteger a la mujer de cualquier tipo de conducta discriminatoria que se ejerza en su contra en el escenario laboral. En ese orden de ideas, (i) el capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo prevé que la maternidad gozará de especial protección por parte del Estado[91] y prohíbe que los empleadores despidan a una mujer embarazada o que se encuentre en periodo de lactancia sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, so pena de incurrir en el pago de indemnización[92]; y (ii) la Ley 1257 de 2008[93] que impone al Ministerio del Trabajo la función de desarrollar "(…) *campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral*"[94].

81. En ese sentido, la Corte Constitucional, en su jurisprudencia, ha reconocido que, una de las garantías que busca materializar el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en contra de las mujeres, es precisamente, el fuero de maternidad. Al respecto, la sentencia SU-075 de 2018 explicó que la finalidad de éste "*es impedir la discriminación que, a raíz*

---

[90] En ese sentido, ver entre otros, la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967); la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW– (1979); la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993); la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y las Convenciones Americana sobre Derechos Humanos e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, *"Convención de Belém do Pará"* (1995).

[91] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 235A.

[92] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 239.

[93] "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".

[94] Ley 1257 de 2008, artículo 12.2.

del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia". Así mismo, mencionó que el fuero de maternidad es *"una acción afirmativa destinada a garantizar que las mujeres no sean discriminadas en el trabajo a causa de su rol reproductivo*"[95].

82. Ahora bien, el marco del estudio del fuero de maternidad que realizó la Sala Plena de la Corte Constitucional, reconoció que las mujeres en Colombia enfrentan diferentes obstáculos para el acceso del mercado laboral, entre otras razones, por sus decisiones reproductivas, situación que impacta en la garantía de sus derechos fundamentales. Por ende, en la citada sentencia sostuvo que existe una brecha en el acceso al empleo entre los hombres y las mujeres que están en edad de trabajar, la cual "´(…) *responde a que los costos para el sector laboral de emplear a mujeres en edad reproductiva son mayores que para los hombres, luego se vuelve una preferencia no emplear mujeres en esa categoría para no tener que asumir el pago de los beneficios establecidos para las mujeres en embarazo o exponerse a pagos adicionales con el mismo fundamento.*(…)'[96]".

83. Precisamente, esas latentes preocupaciones dejan al descubierto que los mecanismos desarrollados en el ordenamiento jurídico colombiano no han sido del todo eficaces para contrarrestar las consecuencias que se desprenden de los constantes hechos discriminatorios que padecen las mujeres, en particular las gestantes, en el ámbito laboral. En la sentencia T-202 de 2024 se advirtió que los retos que, *per se*, enfrentan las mujeres para efectos de acceder a un trabajo se intensifican cuando éstas se encuentran en estado de embarazo, tal y como lo demostró un reciente estudio elaborado en la ciudad de Bogotá por la Universidad de los Andes[97]*, "(...) con base en los datos arrojados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)* [en el que] *se evidenció que ´las mujeres que se convierten en madres por primera vez experimentan una caída de aproximadamente 35% en la participación en el mercado laboral y (...) en el largo plazo, esta caída es del 13% en la participación y del 7% en las horas trabajadas a la semana (...) mientras que los resultados para los hombres que se convierten en padres por primera vez muestran un aumento del 1% en la participación laboral´[98]*".

---

[95] Corte Constitucional, sentencia SU-075 de 2018.
[96] ANDI, Salud y Estabilidad en el Empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas, 2017, pg. 19-20.
[97] UNIVERSIDAD DE LOS ANDES. Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico. Documento CEDE. Nota Daniela Caro Guevara. Marzo de 2023. ISSN 1657-7191.
[98] Ibidem, p. 3.

84. Por ejemplo, para el caso específico de Bogotá, un informe de la Secretaría de Desarrollo Económico de la ciudad[99] señaló que las mujeres madres entre 20 a 29 años enfrentan una reducción promedio del 27,1 % en los ingresos por hora trabajada, cifra que asciende al 31 % cuando sus hijos están entre los 6 y 12 años. La penalidad más alta identificada está en el caso de las madres en edades entre los 40 y 59, con hijos menores de 5 años (53,9 %), y le siguen aquellas con hijos de entre 6 y 12 años (35 %). Esto agrava la brecha de género que ya existe en el marco del acceso al empleo en el país, puesto que, de acuerdo con el boletín técnico proferido por el DANE, para el trimestre comprendido entre los meses de octubre a diciembre de 2024, la tasa de desocupación de las mujeres fue del 11.2%, mientras que la de los hombres se ubicó en un %7.1[100].

85. Ahora bien, en el marco de la providencia en cita, la Sala Tercera de Revisión analizó, por primera vez, un caso de discriminación de una mujer embarazada que fue excluida de un proceso de selección laboral que adelantó un particular. Así, esta Sala encuentra necesario reiterar que, aun cuando existe regulación normativa en el ámbito laboral que propende por la protección de los derechos de las mujeres, en especial aquellas que son gestantes o que son madres cabeza de familia, las mismas no cobijan todas las actuaciones discriminatorias que puedan llegar a enfrentar las aspirantes en un proceso de selección de esta naturaleza, por lo que resulta necesario reconocer que en ese escenario precontractual que no cuenta con suficiente regulación en el ordenamiento jurídico colombiano también se materializan conductas de segregación laboral que deben ser objeto de reproche.

86. En efecto, las medidas que hoy existen en el ordenamiento jurídico para efectos de combatir la discriminación en la etapa precontractual son las siguientes: (i) literal b) del artículo 21 del Decreto 1543 de 1997[101] que prohíbe, expresamente, la realización de pruebas de VIH como requisito de

---

[99] Secretaría de Desarrollo Económico. "Ser madre trabajadora en el país reduce hasta un 48 % los ingresos laborales de las mujeres". Diciembre de 2024. Extraído de https://desarrolloeconomico.gov.co/ser-madre-trabajadora-en-el-pais-reduce-hasta-un-48-los-ingresos-laborales-de-las-mujeres/

[100] Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. Mercado laboral según sexo trimestre octubre – diciembre 2024. 12 de febrero de 2025. Extraído de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo.

[101] "Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)".

acceso a cualquier actividad laboral; (ii) el artículo 2 de la Ley 931 de 2004[102] que prohíbe "*exigir a los aspirantes a ocupar un cargo o ejercer un trabajo, cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta en la decisión que defina la aprobación de su aspiración laboral*"; (iii) la Ley 2114 de 2021[103] en la que se determinó que la exigencia de pruebas de embarazo está prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia a cualquier actividad laboral, y solo es posible, previo consentimiento de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo pueda implicar riesgos reales o potenciales que incidan negativamente en el embarazo; (iv) la Resolución 4607 de 2022[104] mediante la cual se conformó el Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género - Grupo GEEG, con conocimientos específicos para abordar inspecciones y actuaciones con enfoque de género, tendientes a prevenir las conductas generadoras de violencia de género y discriminación; y (v) finalmente, la Circular 062 del 7 de octubre de 2021[105], proferida en cumplimiento de una de las ordenes emitidas por la Corte Constitucional en la sentencia T-031 de 2021. En esta Circular, el Ministerio del Trabajo recopiló lineamientos fijados en la citada decisión, con el fin de evitar la discriminación en los procesos de selección.

87. Ahora bien, en la sentencia T-202 de 2024, la Sala Tercera de Revisión señaló que "*comprender cómo operan los móviles o motivos sospechosos de discriminación y los escenarios en los que se puede generar un acto discriminatorio resulta esencial a la hora de conjurar posibles vulneraciones de derechos y de aplicar la presunción en favor de la persona afectada con dichas conductas*". En ese orden de ideas, indicó que, resulta necesario identificar (i) los móviles discriminatorios; (ii) los escenarios en los que se puede generar un acto de discriminación y (iii) la prueba del acto discriminatorio.

88. En cuanto a los móviles discriminatorios se tiene que, en principio, estos se fundan en las categorías sospechosas previstas en el artículo 13 de la Constitución, pero tienen las siguientes características "*(i) pueden recaer en rasgos permanentes de las personas que son irrenunciables, al estar ligados*

---

[102] "Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad".
[103] "Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículos 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones".
[104] "Por medio del cual se conforma una comisión denominada Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género".
[105] Ministerio del Trabajo. Circular 0062 de 2021- Prohibición de prácticas discriminatorias en los procesos de selección laboral.

directamente a la identidad personal; (ii) se dirigen contra personas que se encuentran en una condición de subalternidad, originada en patrones de desvaloración cultural y por ello se configuran condiciones de debilidad manifiesta al ubicarse en grupos que son marginados socialmente y/o que son sujetos de especial protección constitucional; (iii) desconocen prima facie un derecho fundamental e (iv) incorporan, sin causa aparente, un privilegio exclusivo para un sector de la población, con el correlativo desmedro en el ejercicio de los derechos de las personas y grupos que fueron excluidos"[106].

89. El acto discriminatorio, puede ser definido como "*la conducta, actitud o trato que pretende –consciente o inconscientemente– anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales*"[107]. El acto discriminatorio puede ocurrir en espacios públicos[108], privados[109], en contextos académicos[110], en el marco del acceso a un trabajo [111] e incluso durante la misma relación laboral[112].

90. Finalmente, en cuanto a la prueba de los actos discriminatorios, esta Corte ha reconocido que, quien sufre una discriminación afronta una dificultad especial para demostrar la ocurrencia de la conducta, porque en la mayor parte de los casos permanecen los motivos del presunto autor permanecen velados u ocultos tanto para la víctima como para el juez que analiza el caso. Por esta circunstancia, la jurisprudencia ha establecido que "*aunque la prueba de los actos discriminatorios no es del todo imposible, en determinados eventos es la persona de quien se alega la ejecución de tal acto la que debe desvirtuarlo, aunque ello no obsta para que el afectado pueda aportar las pruebas con las que cuente, que le permitan acreditar su acusación*"[113]. En ese orden de ideas, invertir la carga de la prueba en situaciones de actos de discriminación se explica, desde la presunción de la discriminación y la carga dinámica de la prueba, lo que en el escenario de los actos de discriminación significa que quien está acusado de discriminar está en una posición favorecida frente a la

---

[106] Corte Constitucional, sentencia T-202 de 2024.
[107] Corte Constitucional, sentencias T-125 de 1997 y T-202 de 2024.
[108] Corte Constitucional, sentencias T- 030 de 2017, T- 068 de 2021 y T-310 de 2022.
[109] Corte Constitucional, sentencias T-1042 de 2001 y T-335 de 2019.
[110] Corte Constitucional, sentencias T-691 de 2012, T-141 de 2015, T- 532 de 2020 y T-457 de 2023.
[111] Corte Constitucional, sentencias T-463 de 1996, T-247 de 2010, T-694 de 2013, T-031 de 2021 y T-202 de 2024.
[112] Por ejemplo, en el caso de los despidos por maternidad. Al respecto, ver sentencia SU-075 de 2018.
[113] Corte Constitucional, sentencias T-098 de 1994, T-247 de 2010, T-314 de 2011, T-804 de 2014, T-371 de 2015, T-141 de 2015, T-143 de 2016, entre otras.

víctima, en especial porque fue quien estuvo en control de los antecedentes del hecho, resultándole más sencillo acreditar la corrección de sus actos para desvirtuar la acusación.

91. Así las cosas, en la sentencia T-202 de 2024, se precisó que, tratándose de las mujeres, "*los jueces tienen el deber de aplicar enfoques de género que permitan superar condiciones estructurales de marginación y desigualdad que afecten a las mujeres, entre ellas a las más vulnerables*" y, en esa medida, "*el despliegue probatorio debe atender a la sana crítica y la libre formación del convencimiento. Ello supone que las autoridades judiciales deban partir de la comprensión de la discriminación que las mujeres padecen y que impone acudir también a los indicios, cuando se carezca de otros medios, para poder identificar las verdaderas circunstancias en las que se generó la lesión a los derechos*".

92. En conclusión, los procesos de selección laboral que adelanten los particulares, en el marco de su libertad económica, encuentran un límite en la prohibición de discriminación a las mujeres (arts. 13 y 47 de la CP). Por lo anterior, excluir de los procesos de selección laboral a las mujeres por encontrarse en estado de gestación, sin que se adviertan razones objetivas relacionadas con la aptitud de la aspirante para desarrollar el cargo, implica la transgresión de los derechos fundamentales a la igualdad y a la dignidad humana.

5.3. El alcance de los derechos reproductivos – Reiteración de jurisprudencia

93. La jurisprudencia constitucional[114] señaló que los derechos sexuales y reproductivos "reconocen y protegen la facultad de las personas, hombres y mujeres, de tomar decisiones libres sobre su sexualidad y su reproducción"[115]. De manera particular, los derechos reproductivos se refieren (i) al derecho a decidir de forma libre y responsable el número de hijos que se quieren tener; y (ii) garantiza la igualdad de derechos, proscribiendo, la discriminación contra la mujer por las decisiones reproductivas que adopte.

---

[114] Corte Constitucional, sentencia SU-096 de 2018.

[115] Corte Constitucional, sentencias T-732 de 2009, T-585 de 2010, T-627 de 2012, T-274 de 2015, T-697 de 2016 y C-093 de 2018, SU-096 de 2018, entre otras.

94. En el contexto internacional, el artículo el artículo 16 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW[116] establece que las mujeres y los hombres tienen derecho a decidir el número de hijos y el intervalo entre sus nacimientos; el artículo 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, protege el derecho a la autonomía reproductiva libre de discriminación[117]; y el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará prevé que los Estados deben "abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer"[118], la cual debe entenderse como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"[119]. Asimismo, dicho tratado establece que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación[120].

95. En aplicación de lo anterior, la Corte Constitucional, en la sentencia SU-096 de 2018, explicó que los derechos sexuales y reproductivos cuentan con dos dimensiones: la primera, se refiere a la libertad que tienen las personas para el ejercicio de estas prerrogativas, lo que supone que ni el Estado ni la sociedad pueden imponer restricciones injustificadas; y una segunda, de carácter prestacional, que implica que al Estado le corresponde adoptar medidas para garantizar el goce efectivo de estos derechos. Adicionalmente, señaló que el reconocimiento y garantía de estos derechos en el ordenamiento jurídico colombiano han materializado la libertad, la autonomía y la igualdad de las mujeres, en la medida en que buscan hacer efectiva la equidad de género y la emancipación de la mujer y de la niña como elementos esenciales de la sociedad, pero además corroboran "la existencia de situaciones que afectan a las mujeres de forma diferenciada, en particular,

---

[116] La CEDAW es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Es un tratado internacional de las Naciones Unidas que fue adoptado en 1979 y entró en vigor en 1981.
[117] Convención Americana sobre Derechos Humanos. "*Artículo 17. Protección a la Familia* (…) // *2. Se reconoce el derecho del hombre y la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen la edad y las condiciones requeridas para ello por las leyes internas, en la medida en que éstas no afecten al principio de no discriminación establecido en esta Convención*".
[118] Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Artículo 7.a. 1994. Extraído de: https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html
[119] Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Artículo 1.
[120] Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Artículo 6.

aquellas que ´conciernen a los derechos sobre su cuerpo, su sexualidad y reproducción´[121]"[122].

96. Si bien la jurisprudencia ha identificado la estrecha relación que tienen los derechos sexuales y los reproductivos, ha enfatizado en el alcance de cada uno de éstos. De manera particular, sobre los derechos reproductivos, ha considerado que se trata de prerrogativas que "(…) les otorgan a todas las personas, especialmente a las mujeres, la facultad de adoptar decisiones libres e informadas sobre la posibilidad de procrear o no, y cuándo hacerlo"[123]. En ese sentido, éstos tienen dos facetas: (i) la autodeterminación reproductiva; y (ii) el acceso a los servicios de salud reproductiva.

97. En relación con la primera dimensión de estos derechos, es decir, la autodeterminación reproductiva, la Corte ha señalado que de ésta se deriva "el derecho a estar libres de todo tipo de interferencias en la toma de decisiones reproductivas, incluida la violencia física y psicológica, la coacción y la discriminación, pues no se deben sufrir tratos desiguales injustificados por razón de las decisiones reproductivas, sea que se decida tener descendencia o no" [124]. Así las cosas, es posible considerar que se vulnera la autodeterminación reproductiva cuando se obstaculiza el ejercicio de la autonomía personal y se recurre a la coacción para obtener una decisión respecto del desarrollo de la progenitura[125]; o cuando se somete a la mujer a actuaciones discriminatorias como consecuencia de sus decisiones reproductivas.

5.4. Análisis del caso concreto

98. En esta oportunidad, la Sala aborda un asunto relacionado con un presunto acto de discriminación en la etapa precontractual, suscitado en razón

---

[121] Sobre el mismo tema, la sentencia T-732 de 2009 refirió lo siguiente: "*Tanto hombres como mujeres son titulares de estos derechos, sin embargo, es innegable la particular importancia que tiene para las mujeres la vigencia de los mismos ya que la determinación de procrear o abstenerse de hacerlo incide directamente sobre su proyecto de vida pues es en sus cuerpos en donde tiene lugar la gestación y, aunque no debería ser así, son las principales responsables del cuidado y la crianza de los hijos e hijas, a lo que se añade el hecho de que han sido históricamente despojadas del control sobre su cuerpo y de la libertad sobre sus decisiones reproductivas por la familia, la sociedad y el Estado*."

[122] Corte Constitucional, sentencia SU-096 de 2018.

[123] Corte Constitucional, sentencias T-627 de 2012, T-274 de 2015, T-306 de 2016, T-697 de 2016 y SU-096 de 2018.

[124] Corte Constitucional, sentencias T-627 de 2012, T-274 de 2015 y SU-096 de 2018.

[125] Corte Constitucional, sentencia SU-096 de 2018.

al estado de embarazo de la accionante. La señora *María* participó en un proceso de selección adelantado por la Caja de Compensación Familiar Compensar, con el fin de satisfacer la vacante laboral denominada PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD). *María* afirmó que, tras haber superado diferentes etapas del proceso de selección, se le comunicó que no continuaba en el proceso luego de practicarse el examen médico laboral de ingreso, en el que se advirtió su gestación.

99. Si bien la accionante tenía previo conocimiento de su estado de gravidez, éste no fue un hecho que advirtiera a la entidad accionada porque tenía temor de ser descalificada del proceso de selección debido a su condición. De hecho, afirma que el médico de la IPS que le realizó la valoración ocupacional le manifestó que "*el cargo al que estaba aspirando no iba en contra del embarazo ya que no tenía que aplicar fuerza o ejercer alguna actividad que pusiera en riesgo a la bebé*"[126]. Por consiguiente, la accionante sostiene que su exclusión del proceso de selección constituyó un acto discriminatorio, debido a su condición.

100. En ese sentido, la Sala empieza por señalar que, teniendo en cuenta el material probatorio aportado por las partes al proceso, es evidente que la señora *María* fue víctima de discriminación en razón a su estado de gestación. Con la finalidad de demostrar el acto discriminatorio, se explicará lo siguiente: (i) el desarrollo del proceso de selección en el que participó la accionante; (ii) las pruebas del acto discriminatorio que padeció la señora *María*; y finalmente, (ii) la forma como dicho acto desencadenó la vulneración de los derechos fundamentales invocados.

(i) Desarrollo del proceso de selección en el que participó la accionante

101. De las pruebas allegadas en sede de revisión, se logró determinar que la señora *María* participó en un proceso de selección para suplir la vacante de PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD). Para dar cuenta de ello, se presenta una gráfica que sintetiza las etapas descritas del proceso de selección, aportada por la Caja de Compensación Familiar

[126] Expediente digital. Archivo "01.escrito.pdf". Folio 2.

Compensar[127], con el fin de exponer, posteriormente, el avance que tuvo *María* en cada una de estas fases:

102. En este punto, la sala destaca que, en relación con las capturas de pantalla, el Código General del Proceso dispone en sus artículos 244 y 247[128] que, si una parte presenta un documento en forma de mensaje de datos a un proceso de cualquier jurisdicción, éste se presumirá como auténtico. Además, establece que serán valorados como mensajes de datos los documentos que hayan sido aportados en el mismo formato en que fueron generados, enviados, o recibidos, o en algún otro formato que lo reproduzca con exactitud. En ese orden de ideas, en la sentencia T-293 de 2023, la Sala Segunda de Revisión determinó que la fuerza probatoria de los pantallazos depende del grado de confiabilidad. Señaló que esto último se determina a partir de su (i) autenticidad, es decir, la posibilidad de identificar plenamente a su autor y

---

[127] Expediente digital. Archivo Expediente digital. Archivo "GCL 13 12 2024 LCGP LVM FBG.pdf". Folios 1-11. Respuesta de la Caja de Compensación Familiar Compensar.

[128] Código General del Proceso: *"**Artículo 244. Documento auténtico.** Es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuya el documento. Los documentos públicos y los privados emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, elaborados, firmados o manuscritos, y los que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, se presumen auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos, según el caso. También se presumirán auténticos los memoriales presentados para que formen parte del expediente, incluidas las demandas, sus contestaciones, los que impliquen disposición del derecho en litigio y los poderes en caso de sustitución. Así mismo se presumen auténticos todos los documentos que reúnan los requisitos para ser título ejecutivo. La parte que aporte al proceso un documento, en original o en copia, reconoce con ello su autenticidad y no podrá impugnarlo, excepto cuando al presentarlo alegue su falsedad. Los documentos en forma de mensaje de datos se presumen auténticos. Lo dispuesto en este artículo se aplica en todos los procesos y en todas las jurisdicciones." – "**Artículo 247. Valoración de mensajes de datos.** Serán valorados como mensajes de datos los documentos que hayan sido aportados en el mismo formato en que fueron generados, enviados, o recibidos, o en algún otro formato que lo reproduzca con exactitud. La simple impresión en papel de un mensaje de datos será valorada de conformidad con las reglas generales de los documentos."*

(ii) veracidad, referida a la correspondencia del hecho allí expresado o representado con la verdad[129].

103. **Primera etapa.** *Prefiltros en plataformas.* En las pruebas aportadas por *María*, se evidencia un correo electrónico[130] de fecha 6 de marzo de 2024, remitido de la dirección <YENNIFER@compensar.com>, mediante el cual le informaron lo siguiente: *"revisamos tu perfil y consideramos que puede ajustarse a nuestra vacante PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD)"*[131], por lo que fue citada a entrevista laboral el 7 de marzo de 2024, de manera presencial, en la sede principal de Compensar.

104. Así las cosas, la Sala considera que es posible asignar un grado significativo de confiabilidad a los pantallazos de correo electrónico remitidos por la accionante como prueba, por dos razones. Primera, los mensajes tienen una continuidad temporal (tienen fechas de 6 y 7 de marzo; 9, 10, 18, 19, 20 y 23 de abril de 2024) y la imagen del contacto siempre es la misma (una foto con el logo de Compensar). Segunda, estos mensajes no fueron desvirtuados por la accionada en el marco de la acción de tutela ni en sede de revisión.

105. **Segunda etapa.** *Entrevista inicial*. Según lo expuso en el escrito de tutela, la accionante asistió en la fecha y hora indicada con anterioridad. Posterior a ello, ese mismo día, recibió un correo electrónico de la dirección <JULIANA@compensar.com>, mediante el cual le informaron que continuaba en el proceso de selección, por lo que le fue remitida una prueba técnica para desarrollar y enviar el día 9 de marzo de 2024, antes de las 10:00 am[132].

106. **Tercera etapa**. *Prueba técnica escrita*. De las pruebas allegadas, se evidencia que la accionante, desde su correo electrónico <maria@gmail.com>, remitió la prueba técnica desarrollada, en la fecha indicada en el literal

---

[129] Respecto a las capturas de pantalla, la Sala destaca que las mismas ostentan un alto grado de confiabilidad, en virtud de la sana crítica y las reglas de la experiencia, pues se considera estos documentos como auténticos y ciertos, pues no se evidenció ningún elemento de juicio que permita desacreditar la identidad de las personas que lo suscriben y la veracidad de los mismos. Sustento de ello, es que la accionada no desvirtuó su contenido.

[130] Los artículos 2(a), 10 y 11 de la Ley 527 de 1999, así como los artículos 176, 243 y 247 del Código General del Proceso dotan de validez probatoria los pantallazos de correos electrónicos.

[131] Expediente digital. Archivo *"*01.1. anexos.pdf". Folio 1.

[132] Ibidem.

anterior, es decir el día 9 de marzo de 2024 a las 7:38 am[133]. Posteriormente, se observa que el 9 de abril de 2024 recibió correo electrónico, cuyo remitente es <YENNIFER@compensar.com>, informándole que continuaba en el proceso de selección, se le citó a una sustentación de prueba de manera presencial el 10 de abril de 2024 – hora: 3:00 pm., en la sede principal de Compensar[134]. La accionante expuso que, para esta etapa, eran 4 las postulantes que continuaban en el proceso[135].

107. **Cuarta etapa.** *Prueba de campo*. En los anexos remitidos por la accionante, se observa un correo electrónico de fecha 10 de abril de 2024, de la dirección <JULIANA@compensar.com>, informándole que continuaba en el proceso de selección, motivo por el que se le citó a una prueba de campo, de manera presencial, el 12 de abril de 2024 – hora: 1:00 pm., en la sede Compensar[136].

108. **Quinta etapa**. *Entrevista final*. De la documentación recibida, se evidencia que, el 18 de abril de 2024, la accionante recibió correo electrónico, cuyo remitente es <YENNIFER@compensar.com>, mediante el cual se le citó a la entrevista final de manera virtual para el 19 de abril de 2024 – hora: 3:00 pm.[137] Luego de la entrevista, ese mismo día, *María* recibió un correo electrónico, a las 4:23 pm., proveniente de *Yennifer*, del área de Talento Humano de Compensar, a través del cual le informaron las condiciones de la oferta de trabajo, a fin de que ella manifestara si las aceptaba[138]. Las condiciones laborales fueron las siguientes[139]:

(i) Tipo de contrato: A término fijo por 6 meses con posibilidad de ser renovado por su desempeño.

(ii) Jornada laboral: 40 horas a la semana (lunes a viernes y sábados esporádicamente).

(iii) Salario: $4.087800 más prestaciones, tales como EPS, ARL, auxilio de transporte y fondo de pensiones.

---

[133] Ibidem.
[134] Expediente digital. Archivo “01.1. anexos.pdf”. Folio 2.
[135] Expediente digital. Archivo “01.escrito.pdf”. Folio 1.
[136] Expediente digital. Archivo “01.1. anexos.pdf”. Folio 3.
[137] Expediente digital. Archivo “01.1. anexos.pdf”. Folio 3.
[138] Expediente digital. Archivo “01.1. anexos.pdf”. Folio 4.
[139] Ibidem.

109. En respuesta, la accionante manifestó que aceptó la oferta laboral que realizó Compensar[140]. Posteriormente, en correo remitido por la accionada el 20 de abril de 2024 a las 9:57 a.m. se afirmó "Felicidades por continuar en el proceso de selección"[141].

110. **Sexta etapa**. *Fase complementaria*. De los anexos allegados por la accionante, se evidencia que el 20 de abril de 2024 recibió un correo electrónico de la dirección <JULIANA@compensar.com>, mediante el cual le informaron que continuaba en el proceso de selección, por lo que se le remitió una prueba psicotécnica para desarrollar y enviar el día 21 de abril de 2024, antes de las 11:00 am[142]. Posteriormente, se evidencia que la accionante, el 23 de abril de 2024, recibió un nuevo correo electrónico de la dirección <LUCIA@compensar.com>, a través del cual se le notificó sobre la necesidad de adelantar un estudio de seguridad y se le solicitó la respectiva documentación para el efecto. Igualmente, en dicha comunicación, la citaron para el desarrollo del examen de salud ocupacional, el cual fue programado el día 25 de abril de 2024 en la sede de Compensar ubicada en la Calle 42 #13-19[143].

111. Respecto al examen de medicina laboral, expuso que, al efectuar la revisión física, el galeno la cuestionó sobre su estado de salud, ante lo cual *María* confirmó su estado de embarazo. Al notar su inquietud, el médico le informó que no debía preocuparse, ya que el cargo al que estaba aspirando no era incompatible con una gestación. Pese a ello, la accionante expuso que, al salir del consultorio médico, sintió que era el fin de ese proceso de contratación, experimentando, en ese momento, sentimientos de llanto, confusión, vulnerabilidad y enojo, al punto de compararse con otras mujeres y hombres que podrían acceder a esa vacante laboral[144].

112. Después de la práctica del examen de salud ocupacional, la accionante no recibió comunicación alguna por parte de Compensar, por lo que el 3 de mayo de 2024, envío un correo electrónico al personal de talento humano, solicitando información acerca del avance del proceso de contratación[145]. En

---

[140] Expediente digital. Archivo "01.escrito.pdf". Folio 2.
[141] Expediente digital. Archivo "01.1. anexos.pdf". Folio 4.
[142] Ibidem.
[143] Expediente digital. Archivo "01.1. anexos.pdf". Folio 5.
[144] Expediente digital. Archivo "01.escrito.pdf". Folios 2-3.
[145] Expediente digital. Archivo "01.escrito.pdf". Folio 3.

respuesta, ese mismo día, a las 10:36 am., recibió una llamada telefónica de *Yennifer* a, quien le informó que hacía falta el desembolso de un dinero para continuar con el proceso de contratación[146]. Sin embargo, en la misma fecha, a la 1:13 pm., recibió un correo electrónico, remitido por la misma funcionaria, mediante el cual le informaron que no avanzaría en el proceso de selección[147], con la siguiente nota aclaratoria: "*Los resultados del proceso de selección son de uso exclusivo de la organización y no se entrega retroalimentación específica sobre el proceso*"[148].

113. Finalmente, el 8 de mayo de 2024, la accionante recibió una nueva comunicación a su correo electrónica, en la que *Yennifer*, le comentaba lo siguiente: "*No puedo realizar la retroalimentación de porque saliste del proceso, pero como se comentó desde el inicio del proceso todas las fases son eliminatorias incluso el estudio de seguridad y los exámenes médicos etapa en la que tu estabas*"[149] (sic).

114. Así las cosas, la Sala destaca que, contrario a lo sostenido por Compensar, *María* fue excluida del proceso de selección en la última etapa, es decir, luego de haberse practicado los exámenes ocupacionales solicitados y después de haber aprobado satisfactoriamente cinco (5) filtros previos, consistentes en: (i) un primer proceso de validación de su hoja de vida, donde determinaron que su perfil laboral se adecuaba a la vacante ofertada; (ii) una entrevista en donde fue consultada y evaluada frente a su experiencia laboral; (iii) unas pruebas técnicas, de campo y psicotécnica; (iv) una entrevista final; y (v) la práctica de estudio de seguridad y los exámenes médicos ocupacionales que arrojaron como resultado que la accionante era apta para desarrollar el cargo, con algunas restricciones menores derivadas de su condición de embarazo.

(ii) Pruebas del acto discriminatorio que ejerció Compensar

115. La Sala reitera que la prueba de los actos discriminatorios reviste significativas particularidades que han sido reconocidas en diversas oportunidades en la jurisprudencia de esta Corporación. En ese sentido, ha estipulado que "*la discriminación se disfraza a través de fórmulas sutiles que afectan la posibilidad de que quienes son víctimas de estas prácticas cuenten*

---

[146] Expediente digital. Archivo "01.1. anexos.pdf". Folio 6.
[147] Expediente digital. Archivo "01.1. anexos.pdf". Folio 7.
[148] Ibidem.
[149] Expediente digital. Archivo "01.1. anexos.pdf". Folio 8.

con pruebas directas del acto discriminatorio"[150], por lo que a los jueces les corresponde aplicar enfoques de género que permitan superar condiciones estructurales de marginación y desigualdad que afecten a las mujeres, en especial cuando se encuentran en determinada situación de vulnerabilidad.

116. Por lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta el material probatorio analizado hasta el momento, es claro que *María* cumplía a cabalidad los requisitos del cargo y además aprobó satisfactoriamente todas las etapas del proceso de selección. Sin embargo, fue desvinculada de éste en una etapa muy avanzada del proceso de selección y sin justificación alguna. En criterio de la Sala esta ausencia de una razón objetiva que justifique su exclusión solo se explica debido a la existencia de un acto discriminatorio. Esta conclusión se sustenta en un análisis compuesto por tres elementos probatorios que se exponen a continuación:

117. **Conexidad temporal.** La Sala encuentra que entre el día en el que se le practicaron los exámenes médicos ocupacionales y la desvinculación del proceso de selección transcurrió un lapso de tan solo 8 días. Esto permite inferir la existencia de un nexo causal y temporal entre la exclusión del proceso y el conocimiento de Compensar sobre el estado de embarazo de la accionante. En efecto, los exámenes médicos ocupacionales fueron practicados a *María* el 25 de abril de 2024 y el 3 de mayo de 2024 se le notificó por correo electrónico que había sido eliminada del proceso. Claro está que, dicha comunicación se produjo como respuesta a la solicitud presentada por la accionante al personal de talento humano de Compensar, pues el proceso se venía desarrollando con cierta secuencialidad y, tras cerca de una semana sin información alguna, decidió cuestionar sobre los motivos de la inactividad.

118. **Discriminación de las mujeres gestantes.** La Sala destaca que, pese a que *María* superó las etapas preliminares y las pruebas técnicas y de campo, fue solo hasta después del examen médico ocupacional realizado por el profesional de la salud, que la Caja de Compensación Familiar Compensar decidió excluirla del proceso de selección. Al respecto, se tiene que, pese a que el magistrado ponente requirió en dos oportunidades a la accionada con la finalidad de conocer los resultados del proceso que llevó a la eliminación de la accionante, Compensar se limitó a remitir los soportes de un tercero, en este caso, de la persona que finalmente fue contratada. En ese orden de ideas, de

[150] Corte Constitucional, sentencia T-202 de 2024.

las pruebas remitidas por la accionada, se constata la falta de información respecto a la valoración de las pruebas desarrolladas por *María* durante las etapas que superó en el proceso de contratación, puesto que Compensar se limita a indicar que en la prueba técnica la otra aspirante tuvo mejor puntuación, sin que se remitan los soportes relacionados con esas pruebas, en particular, la de la accionante.

119. Adicionalmente, se tiene que las afirmaciones de Compensar discrepan en relación con la información que se puede extraer de los anexos que acompañan el escrito de tutela. A manera de ejemplo, se tiene un pantallazo de correo electrónico de fecha 12 de abril de 2024, donde se observa una comunicación cuyo remitente es GABRIELA@compensar.com y destinatario <JULIANA@compensar.com>, de la cual se extrae lo siguiente:

> "*Cordial saludo*
> *Envío concepto de prueba de campo de la aspirante a pedagoga Enlaces Camila.*
> *En prueba técnica: 75*
> *Sustentación: 80*
> *Avanzar con etapa complementaria, queda pendiente entrevista final con Diana.*
> ***La otra candidata no continua en el proceso***" [151] (negrilla y subraya fuera del texto original)

120. En contraste, como ya se explicó en los literales anteriores, *María* avanzó de la prueba de campo a la entrevista final, luego presentó una prueba psicotécnica, hasta llegar al examen de salud ocupacional, realizado en la sede empresarial de Compensar el 25 de abril de 2024. Por lo tanto, no coincide la información remitida por la parte accionada con las pruebas aportadas por la accionante.

121. Adicionalmente, se tiene que, de acuerdo con la información remitida por Compensar a la Sala, el médico laboral conceptuó que la accionante era apta para el desarrollo del cargo con algunas restricciones relacionadas con su embarazo[152]. En concreto, advirtió lo siguiente:

---

[151] Expediente digital. Archivo "PRUEBAS Y ANEXOS.pdf". Folio 36.
[152] Expediente digital. Archivo "MARIA CC (…)". Folios 1-4.

CALIFICACIÓN CONCEPTO DE APTITUD:	CON RESTRICCIONES
OBSERVACIONES:	RESTRICCIONES: EVITAR USO EXCESIVO DE ESCALERAS, EVITAR ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN EXPOSICIÓN A VIBRACIÓN DE CUERPO ENTERO O A NIVEL ABDOMINAL, EVITAR TAREAS QUE IMPLIQUEN RIESGO DE TRAUMA A NIVEL ABDOMINO-PELVICO, PUEDE DESARROLLAR ACTIVIDADES QUE PERMITAN FÁCIL ACCESO AL SANITARIO, CONTINUAR DE MANERA ESTRICTA CONTROLES PRENATALES EPS Y ACUDIR A URGENCIAS SEGUN SIGNOS DE ALARMA (SE EXPLICAN) ********** 1. SISTEMA OSTEOMUSCULAR = SIN ALTERACION EXTERNA EVIDENTE - NIEGA SINTOMATOLOGIA ACTUAL 2. CONTINUAR MEDIDAS DE AUTOCUIDADO Y BIOSEGURIDAD FRENTE A COVID19 Y OTRAS PATOLOGIAS

Fuente: Caja de Compensación Familiar Compensar

122. Aunado a lo anterior, es pertinente resaltar que, respecto a la solicitud remitida por la accionante a Compensar con la finalidad de conocer las razones por las cuales fue excluida del proceso de selección, en ningún momento se le informó a *María* los motivos de ello, en la medida en que el 3 de mayo de 2024[153] recibió un correo en el que se limitaron a informarle que no continuaría en el proceso sin mayor especificidad.

123. Por lo anterior, es evidente que la exclusión del proceso de selección ocurrió después de conocer el estado de gravidez de *María*, puesto que, para ese momento, la accionante no sólo había superado una gran parte de las etapas del proceso de selección, sino que había aceptado la oferta de trabajo que le realizó Compensar. Es decir que, en otras palabras, de las pruebas puestas de presente por la accionada, no se advierte con claridad los motivos objetivos que la llevaron a adoptar la decisión de eliminar del proceso de selección a la accionante.

124. **No desacreditación de la presunción de discriminación.** En este punto, la Sala enfatiza que *María* cuestionó a la accionada sobre las razones por las cuales fue excluida del proceso de selección, sin obtener una respuesta clara. Sin embargo, la única información que obtuvo fueron los dos correos remitidos el 3 de mayo de 2024 y el 8 de mayo de 2024, en los que *Yennifer*, del área de Talento Humano de Compensar, además de informarle que no continuaba en el proceso de selección, indicó que "*los resultados del proceso de selección son de uso exclusivo de la organización y no se entrega*

[153] Expediente digital. Archivo *"*01.1. anexos.pdf*"*. Folio 6.

retroalimentación específica sobre el proceso"[154] y que "*No puedo realizar la retroalimentación de porque saliste del proceso, pero como se comentó desde el inicio del proceso todas las fases son eliminatorias incluso el estudio de seguridad y los exámenes médicos etapa en la que tu estabas*"[155](SIC).

125. En consideración a lo anterior, se advierte que la accionada no desvirtuó, ni en el trámite de tutela ni en sede de revisión, el acto discriminatorio, como quiera que, de las respuestas y de las pruebas aportadas en el trámite de tutela, no es posible advertir la razón objetiva que desencadenó la exclusión del proceso de selección de la accionante, puesto que Compensar se limitó a remitir los soportes del proceso de selección de la persona que fue finalmente contratada para el cargo ofertado, pero no envió a esta corporación los elementos probatorios relacionados con el trámite que siguió *María*. En ese sentido, lo que sí es claro, es que aquella fue eliminada del mencionado proceso con posterioridad al examen ocupacional, momento en el que se tuvo conocimiento de su estado de embarazo.

(iii) El acto discriminatorio desencadenó una vulneración de los derechos fundamentales de acceso al trabajo, a la igualdad, a la dignidad humana y a los derechos reproductivos

126. Conforme a lo expuesto en los literales anteriores, queda demostrada la vulneración del derecho a la igualdad, en su faceta de no discriminación, del que fue víctima *María*. Sin embargo, este no es el único derecho que le fue conculcado por la accionada, puesto que, como consecuencia de este acto discriminatorio, se lesionaron sus derechos fundamentales de acceso al trabajo, a la dignidad humana y autodeterminación reproductiva, de conformidad con lo que pasa a exponerse:

127. **Vulneración de los derechos a la igualdad y a la dignidad humana.** La accionante no pudo tener acceso en *igualdad* de oportunidades a la vacante que era ofertada por la Caja de Compensación Familiar Compensar. Lo anterior, por cuanto, de las pruebas del expediente, es posible considerar que, debido a la aprobación satisfactoria de las etapas del proceso de selección, se puede inferir que la actora sí cumplía con los requisitos previstos por la empresa para acceder al empleo ofertado, al punto que la accionada le presentó una oferta de trabajo, en la que le indicó el tipo de contrato, la jornada laboral y el salario a devengar. Adicionalmente, se tiene que, estas

[154] Ibidem.
[155] Expediente digital. Archivo "01.1. anexos.pdf". Folio 8.

prácticas discriminatorias disfrazadas también lesionaron el derecho fundamental a la *dignidad humana* de *María*, puesto que a la accionante se le excluyó del proceso de selección con fundamento en elementos subjetivos que no son constitucionalmente admisibles y que no valoraron su aptitud para el desempeño del cargo[156].

128. En consecuencia, es posible concluir que en el caso de *María* se advierten configurados los criterios sospechosos de discriminación. Lo anterior, en la medida en que: a) fue descartada en la última fase del proceso de selección, pese a que las recomendaciones médico laborales emitidas por el profesional se limitaron al cuidado prenatal que debe tener cualquier mujer embarazada; b) contrario a lo sostenido por la accionada en su contestación, la empresa tuvo conocimiento del estado de embarazo de la accionante, pues esto fue informado en el certificado de aptitud ocupacional aportado por el profesional de la salud adscrito a Compensar; y c) en aplicación de los principios de transparencia y buena fe, el particular que oferta el empleo tiene el deber de brindar las explicaciones pertinentes sobre las razones por las que no se cumplieron los requisitos exigidos, de manera que Compensar tenía la carga de justificar su decisión de no contratar a la accionante dada su situación particular, actuación que omitió.

129. **Vulneración del derecho fundamental de acceso al trabajo**. La jurisprudencia constitucional ha dispuesto que se trata de un derecho que "*no solo debe ser garantizado por las autoridades públicas* (…), *sino que también debe ser respetado por todos los particulares que se encuentren inmersos en cualquier tipo de relación laboral, pues estos también están sujetos a la Constitución y obligados a realizar sus principios*"[157]. Sumado a lo anterior, ha afirmado que el disfrute del derecho al trabajo no se agota en el acceso y la permanencia de una vinculación laboral, sino que es indispensable que "*su ejercicio se realice en condiciones dignas y justas*"[158].

130. Así bien, abordando el caso concreto, la vulneración del derecho al trabajo se enmarca en el acceso a éste y la limitación que impuso Compensar de forma injustificada a la accionante en la última fase del proceso de selección, al advertir su calidad de mujer en estado de embarazo. En efecto, esto tuvo lugar en una etapa en la cual la accionante tenía una expectativa real y razonable de ser contratada por la empresa puesto que ya se le había

---

[156] Corte Constitucional, sentencias T-1266 de 2008 y T-202 de 2024.
[157] Corte Constitucional, sentencias T-007 de 2019 y T-074 de 2023.
[158] Corte Constitucional, sentencias T-541 de 2014, T-317 de 2020 y T-074 de 2023.

remitido una oferta de trabajo formal que contenía las condiciones en las que se desarrollaría la relación laboral. En ese sentido y como se explicó en los fundamentos anteriores, la exclusión del proceso obedeció a razones subjetivas que se encuentran estrechamente vinculadas a la aplicación de una conducta discriminadora.

131. **Vulneración de los principios de transparencia y buena fe.** Compensar vulneró los principios de transparencia y buena fe que deben orientar los procesos de selección laboral, en la medida en que (i) no respetó la oferta que le realizó, pese a que ésta contenía los elementos mínimos del contrato de trabajo, es decir, el plazo (6 meses con posibilidad de renovación), la jornada laboral (40 horas a la semana) y el salario ($4.087.800); y (ii) a pesar de que la accionante solicitó información sobre las razones por las que se le desvinculó del proceso de selección[159], no obtuvo una respuesta por parte de la empresa accionada. En ese sentido, no se tuvo en consideración las expectativas de la accionante en relación con el acceso al trabajo que le fue ofertado, ni se le permitió comprender los motivos que llevaron a su exclusión.

132. Aunado a lo anterior, es posible concluir que la accionante aceptó la oferta laboral, dado que: (i) la aceptación de la oferta laboral no fue desvirtuada por la parte accionada en el trámite del proceso de tutela; (ii) la continuidad temporal de los correos permite determinar que existió una aceptación, pues la oferta se envió el 19 de abril de 2024 a las 4:23 p.m. y en correo remitido por la entidad el 20 de abril de 2024 a las 9:57 a.m. se afirmó "Felicidades por continuar en el proceso de selección"[160]; y (iii) el 23 de abril de 2024, Compensar citó a la actora a un estudio de seguridad y a la práctica de exámenes ocupacionales.

133. **Vulneración de los derechos reproductivos.** Como se explicó anteriormente, la jurisprudencia constitucional ha considerado que se vulnera la *autodeterminación reproductiva* cuando se obstaculiza el ejercicio de la autonomía personal y se recurre a la coacción para obtener una decisión respecto del desarrollo de la progenitura[161]; o cuando se somete a la mujer a actuaciones discriminatorias como consecuencia de sus decisiones reproductivas.

---

[159] Expediente digital. Archivo "01.escrito.pdf". Folio 3.
[160] Expediente digital. Archivo "Archivo "01.1. anexos.pdf". Folio 4.
[161] Corte Constitucional, sentencia SU-096 de 2018.

134. Ahora bien, al estudiar el caso concreto, la Sala estima que el hecho de que *María* haya sido excluida del proceso de selección en razón a su embarazo, implicó que fuera sometida a un acto discriminatorio por parte de Compensar, que transgredió su derecho a la autodeterminación reproductiva. Lo anterior, en la medida en que dicha actuación discriminatoria le ocasionó una afectación que derivó en sentimientos de frustración relacionados con las dificultades de acceso un trabajo en condiciones que padecen las mujeres embarazadas, quienes, como se indicó en la providencia, son las más afectadas con las conductas discriminatorias que se ejercen por parte de los empleadores en los procesos de selección del personal.

135. Finalmente, la Sala estima necesario precisar que, si bien la accionante omitió informar a la empresa acerca de su estado de embarazo, situaciones de discriminación como la ocurrida en el presente caso, son las que llevan a las mujeres a no manifestar su condición. Adicionalmente, es pertinente resaltar que *María* no tenía la obligación de expresar tal situación al amparo de la Ley 2114 de 2021[162], norma en la que se determinó que las pruebas de embarazo están prohibidas como requisito para acceder a cualquier actividad laboral.

5.5. Remedios constitucionales

136. En relación con los remedios constitucionales que corresponden aplicar en este caso, la Sala Cuarta de Revisión considera que, con la finalidad de remediar la situación discriminatoria que se identificó, es necesario emitir las siguientes ordenes:

137. En primer lugar, se condenará en abstracto a la Caja de Compensación Familiar Compensar al pago de los perjuicios morales causados a la accionante como resultado del acto discriminatorio del cual fue víctima en el marco del proceso de selección que se adelantó. La indemnización en abstracto se encuentra prevista en el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991, como una de las facultades excepcionales del juez, en aquellos casos en los que se configure el cumplimiento de una serie de requisitos, a saber:

---

[162] "Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".

"*INDEMNIZACIONES Y COSTAS. Cuando el afectado no disponga de otro medio judicial, y la violación del derecho sea manifiesta y consecuencia de una acción clara e indiscutiblemente arbitraria, además de lo dispuesto en los dos artículos anteriores, en el fallo que conceda la tutela el juez, de oficio, tiene la potestad de ordenar en abstracto la indemnización del daño emergente causado si ello fuere necesario para asegurar el goce efectivo del derecho, así como el pago de las costas del proceso. La liquidación del mismo y de los demás perjuicios se hará ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo o ante el juez competente, por el trámite incidental, dentro de los seis meses siguientes, para lo cual el juez que hubiere conocido de la tutela remitirá inmediatamente copia de toda la actuación. (…)*".

138. Ahora bien, esta Corte ha reconocido que, en principio, la acción de tutela no es el medio adecuado para solicitar la indemnización de perjuicios[163]. Sin embargo, el artículo 25[164] del Decreto 2591 de 1991 habilita que, de manera excepcional, el juez constitucional ordene tal indemnización cuando concurran los supuestos previstos en la norma.

139. En oportunidades anteriores, la Corte ha ordenado el reconocimiento de perjuicios morales[165] con ocasión de actos discriminatorios ocurridos en procesos de selección de personal y en el escenario laboral[166]. En todo caso, los *perjuicios morales*, sólo se pueden reconocer, de acuerdo con lo dispuesto en la sentencia C-543 de 1992, es decir, bajo la premisa de que el juez de tutela solamente ordene la condena en abstracto, pues su liquidación

---

[163] Corte Constitucional, sentencias T-095 de 1994, T-031 de 2021 y T-202 de 2024.

[164] *"**Artículo 25. Indemnizaciones y costas.** Cuando el afectado no disponga de otro medio judicial, y la violación del derecho sea manifiesta y consecuencia de una acción clara e indiscutiblemente arbitraria, además de lo dispuesto en los dos artículos anteriores, en el fallo que conceda la tutela el juez, de oficio, tiene la potestad de ordenar en abstracto la indemnización del daño emergente causado si ello fuere necesario para asegurar el goce efectivo del derecho, así como el pago de las costas del proceso. La liquidación del mismo y de los demás perjuicios se hará ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo o ante el juez competente, por el trámite incidental, dentro de los seis meses siguientes, para lo cual el juez que hubiere conocido de la tutela remitirá inmediatamente copia de toda la actuación* (…)*".*

[165] En relación con la posibilidad de ordenar la indemnización de perjuicios morales, la Sentencia T-202 de 2024 señaló lo siguiente: *"Esta Sala acoge la postura desarrollada en las anteriores decisiones, en virtud de la cual, se ha entendido que el juez de tutela sí puede, de manera excepcional, reconocer perjuicios morales en el marco de la indemnización en abstracto regulada en el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991. Ello, no solo encuentra sustento en (i) la jurisprudencia referenciada que cobija hipótesis fácticas similares a la analizada en la presente ocasión, sino también (ii) parece desprenderse directamente del contenido del citado artículo 25 que después de mencionar al daño emergente, establece que '[L]a liquidación del mismo y de los demás perjuicios se hará ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo o ante el juez competente, por el trámite incidental'. Luego, como se observa el mismo artículo 25 del Decreto 2591 de 1991 hace referencia a 'otros perjuicios' diferentes a al daño emergente especialmente regulado en esa disposición".*

[166] Al respecto, pueden consultarse las sentencias SU-256 de 1996, T-031 de 2021 y T-202 de 2024.

corresponde a la jurisdicción de lo contencioso administrativo o al juez competente[167].

140. En ese orden, esta Sala de Revisión acoge la postura previamente desarrollada en la jurisprudencia constitucional, en virtud de la cual, se ha entendido que el juez de tutela sí puede, de manera excepcional, reconocer perjuicios morales en el marco de la indemnización en abstracto regulada en el artículo 25 del Decreto Ley 2591 de 1991. Lo anterior, con sustento en las siguientes apreciaciones: (i) la jurisprudencia reseñada que se asimila al caso objeto de estudio, en términos de discriminación; y (ii) en casos particulares como el analizado en esta ocasión, relacionados con la discriminación por razones del género, es claro que la indemnización aparece como una solución plausible por su finalidad tanto reparadora como disuasoria, frente a una lesión a la dignidad humana [168], ante la evidente vulneración de derechos fundamentales, en esta ocasión, respecto de una mujer embarazada.

141. En segundo lugar, la Sala Cuarta de Revisión ordenará a la Caja de Compensación Familiar Compensar que, en una próxima convocatoria para el cargo PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD) u otro relacionado, contacte a *María*, invitándola a participar en el proceso de contratación. Lo anterior, siempre que la accionante se encuentre aún interesada en participar en dicho proceso al interior de esa caja de compensación.

142. De igual forma, se advertirá a la empresa accionada que, en adelante, se abstenga de incurrir en conductas discriminatorias en el marco de los procesos de selección de personal. Por ende, se le ordenará promover capacitaciones sobre discriminación laboral dirigidas a los directivos y al personal de la institución que tiene a su cargo los procesos de contratación. De lo anterior, se deberá remitir un informe al juez constitucional de primera instancia.

143. Finalmente, se insistirá al Ministerio del Trabajo en el cumplimiento del resolutivo quinto de la sentencia T-202 de 2024, relacionado con la orden de diseñar una ruta especial para la atención de quejas o denuncias de presuntos

---

[167] Ver las sentencias SU-256 de 1996, T-1090 de 2005, T-496 de 2009, T- 200 de 2018 y T- 031 de 2021. En estas decisiones la Corte estipuló como elemento común el hecho de acudir a la indemnización en abstracto por perjuicios morales dada la gravedad de las lesiones psicológicas generadas en los accionantes, en contextos de discriminación o afectación del derecho a la honra y al buen nombre que, involucran, además, una lesión a la dignidad humana. Reiteradas en sentencia T-202 de 2024.
[168] Corte Constitucional, sentencia T-202 de 2024.

actos de discriminación en los procesos de selección[169]. Esta ruta debe contar con lo siguiente: (i) un canal virtual que permita radicar las denuncias de manera ágil, (ii) el diseño de un proceso que permita garantizar el ejercicio de investigaciones imparciales que, a la vez, partan del reconocimiento de las dificultades y análisis probatorio que debe realizarse frente a actos de discriminación; (iii) un equipo de profesionales encargado de brindar acompañamiento al o la denunciante en este proceso, sin que ello implique una ampliación de la planta de personal del Ministerio o la contratación de personal adicional y (iv) la definición de un esquema de multas que pueden ser impuestas por este ministerio, en virtud de la habilitación dispuesta en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior, en la medida en que, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2 del Decreto 4108 de 2011, al Ministerio de Trabajo le corresponde, además de las funciones previstas en la Constitución de 1991 y en la Ley 489 de 1998, "[D]*efinir, dirigir, coordinar y evaluar las políticas que permitan hacer efectivos los principios de solidaridad, universalidad, eficiencia, unidad, integralidad y equidad de género y social en los temas de trabajo y empleo*".

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO.– REVOCAR la sentencia de tutela proferida el 3 de septiembre de 2024 por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Bogotá que confirmó la decisión del Juez Veinte Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Bogotá y negó el amparo de los derechos fundamentales de *María*. En su lugar, **TUTELAR** los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la dignidad humana y a la autodeterminación reproductiva de *María*.

SEGUNDO. – CONDENAR EN ABSTRACTO, conforme al artículo 25 del Decreto Ley 2591 de 1991, a la Caja de Compensación Familiar Compensar,

[169] Para el efecto, podrá tener en cuenta las disposiciones contempladas en la Resolución 4607 de 2022 del Ministerio del Trabajo "Por medio del cual se conforma una comisión denominada Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género" y la Circular 062 de 2021 del Ministerio del Trabajo, sobre "Prohibición de prácticas discriminatorias en los procesos de selección laboral".

al pago de los perjuicios morales causados a *María*, con ocasión de la exclusión del proceso de selección que venía cursando para ocupar el cargo de "Pedagogo Enlaces (población con discapacidad)", la cual tuvo fundamento en su estado de embarazo. En consecuencia, **ORDENAR** al Juez Quinto Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Bogotá que remita inmediatamente copia del expediente T-10.554.962, incluida esta sentencia, al Juez que por reparto corresponda, para que a través de tramite incidental, realice la liquidación de los perjuicios, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. El trámite incidental deberá iniciarse dentro de los diez 10 días siguientes al recibo de la comunicación respectiva y deberá ser decidido en el término de los tres 3 meses posteriores.

TERCERO.– ORDENAR a la Caja de Compensación Familiar Compensar a que, en una próxima convocatoria para el cargo PEDAGOGO ENLACES (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD) u otro relacionado, contacte a *María* y la invite a participar en el proceso de contratación. Lo anterior, siempre que *María* se encuentre aún interesada en participar en dicho proceso al interior de esa caja de compensación.

CUARTO.- ADVERTIR a la Caja de Compensación Familiar Compensar que, en adelante, se abstengan de incurrir en conductas discriminatorias que atenten contra los derechos fundamentales de los aspirantes que participan en los procesos de selección que convoca.

QUINTO.- **ORDENAR** a la Caja de Compensación Familiar Compensar que realice capacitaciones sobre prohibición de discriminación laboral, dirigidas a los directivos y al personal de la institución que tiene a su cargo la contratación de los nuevos empleados, situación que deberá ser informada al Juzgado Veinte Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Bogotá.

SEXTO.- INSISTIR en el cumplimiento del resolutivo quinto previsto en la sentencia T-202 de 2024, relacionado con la orden al Ministerio del Trabajo que, a más tardar en el término de seis (6) meses contados a partir de la notificación de esa providencia, diseñe una ruta especial para la atención de quejas o denuncias de presuntos actos de discriminación en los procesos de selección. Esta ruta debe contar con lo siguiente: (i) un canal virtual que permita radicar las denuncias de manera ágil, (ii) el diseño de un proceso que permita garantizar el ejercicio de investigaciones imparciales que, a la vez, partan del reconocimiento de las dificultades y análisis probatorio que debe realizarse frente a actos de discriminación; (iii) un equipo de profesionales

encargado de brindar acompañamiento al o la denunciante en este proceso, sin que ello implique una ampliación de la planta de personal del Ministerio o la contratación de personal adicional; y (iv) la definición de un esquema de multas que pueden ser impuestas por este ministerio, en virtud de la habilitación dispuesta en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

SÉPTIMO.- Por la Secretaría General de la Corte, **LÍBRENSE** las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991, para los fines allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase.

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE

Magistrado

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR

Magistrado

MIGUEL POLO ROSERO

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General