REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL
Sala Séptima de Revisión

SENTENCIA T-365 DE 2026

Expediente: T-11.707.712

Acción de tutela instaurada por *Laura* contra la *empresa*

Magistrado Ponente: Jorge Enrique Ibáñez Najar

Bogotá, D.C., nueve (9) de noviembre de dos mil veintiséis (2026)

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Paola Andrea Meneses Mosquera, Miguel Polo Rosero y Jorge Enrique Ibáñez Najar, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales (arts. 86 y 241.9 de la C.P.) y legales (arts. 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991), en el trámite de revisión de la sentencia de tutela de segunda instancia dictada por el Juzgado Treinta y Dos Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá que confirmó el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, en la acción de tutela presentada por *Laura* contra la *empresa*, ha pronunciado la siguiente,

SENTENCIA

Aclaración previa

El presente caso involucra la historia clínica de la accionante. Por este motivo, como medida de protección de su intimidad, la Sala Séptima de Revisión suprimirá de esta providencia y de toda futura publicación, su nombre, datos e información que permita su identificación como documento de identidad e historial médico. A su turno, se emitirán dos copias de esta providencia, una con nombres reales y la otra en versión anonimizada.[1]

[1] Esta medida se fundamenta en el numeral a) del artículo 1 de la Circular Interna No. 10 de 2022 de la Corte Constitucional que establece el deber de omitir de las providencias que se publiquen en la página web de la Corte Constitucional los nombres reales de las personas cuando se haga referencia a su historia clínica u otra información relativa a la salud física o psíquica. Así mismo, encuentra fundamento en el artículo 61 del Acuerdo 01 de 2025 según el cual en la "publicación de sus providencias, las Salas de la Corte o el Magistrado sustanciador, en su caso, podrán disponer que se omitan nombres o circunstancias que identifiquen a las partes".

Síntesis de la decisión

La accionante presentó demanda de tutela por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad material y de oportunidades, a la no discriminación, al debido proceso, al trabajo, a la dignidad humana, al mínimo vital y a ejercer sus derechos sexuales y reproductivos. Explicó que participó en un proceso de selección adelantado por la *empresa* para un puesto de trabajo, en el que superó todas las etapas y, durante la práctica del examen médico ocupacional, la profesional de la salud le formuló preguntas sobre su ciclo menstrual, pareja estable y método de planificación, efectuó una valoración física abdominal y consignó en el concepto remitido a *la empresa*, como "consideración especial", su estado de gestación. Dos días después, la accionante fue excluida del proceso de selección, con justificaciones sobrevinientes apoyadas en el puntaje del reto técnico, la inscripción en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud y el esquema de vacunación.

Luego de encontrar acreditados los requisitos de procedencia de la acción de tutela, la Sala Séptima de Revisión examinó: (i) los estándares internacionales para erradicar la discriminación por embarazo; (ii) la prohibición de discriminación contra las mujeres en la etapa precontractual y su relación con la dignidad humana; (iii) los principios de transparencia, buena fe e igualdad en el acceso al trabajo; (iv) el alcance de los derechos reproductivos; y (v) resolvió el caso concreto.

En primer lugar, reiteró que la libertad que habilita a los particulares para estructurar sus procesos de selección encuentra un límite en los derechos fundamentales de los aspirantes. Por consiguiente, la exclusión de un participante no puede fundarse, como factor determinante, en el estado de embarazo de una mujer, pues la Constitución prohíbe la discriminación por razón del rol reproductivo, y el proceso debe observar los principios de transparencia, buena fe y respeto por la oferta laboral, así como la garantía del derecho a la igualdad.

En segundo lugar, precisó que los procesos de selección adelantados por particulares están sometidos a la prohibición de discriminación contra las mujeres (arts. 13 y 43 de la Constitución), así como a los estándares previstos en los convenios y tratados internacionales ratificados por Colombia. Por ello, la exclusión de mujeres en estado de gestación, cuando dicha circunstancia constituye el móvil determinante y prioritario de esa determinación, constituye una vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y a la dignidad humana.

En tercer lugar, advirtió que se desconoce la autodeterminación reproductiva cuando la mujer es sometida a actuaciones discriminatorias como consecuencia de sus decisiones reproductivas y que, en conexión con lo anterior, la práctica de exámenes médicos ocupacionales que excedan el objeto formalmente anunciado y operen como verificación encubierta del estado de gestación vulnera los derechos a la intimidad y al consentimiento informado, así como el deber de reserva sobre información sensible.

En el caso concreto, la Sala concluyó que la exclusión de *Laura* del proceso de selección obedeció a su estado de embarazo. Esta conclusión se sustenta en tres elementos probatorios convergentes: la conexidad temporal entre la práctica del examen ocupacional y la exclusión, la verificación encubierta del estado de gestación a través de una diligencia anunciada con otra finalidad, y la no desacreditación, por parte de la accionada, de la presunción legal de discriminación que opera conforme al artículo 3 de la Ley 2114 de 2021. En consecuencia, revocará las sentencias de instancia y tutelará los derechos fundamentales invocados.

Adicionalmente, ordenará a la sociedad accionada suscribir con la accionante el contrato de trabajo correspondiente al puesto ofertado, condicionado a la persistencia de su interés en la vinculación; condenará en abstracto al pago de los perjuicios morales causados; prevendrá a la accionada y a la *IPS* frente a conductas similares; y compulsará copias del expediente al Ministerio del Trabajo y a la Dirección Territorial del Trabajo de Bogotá para que adelanten la investigación administrativa que en derecho corresponda.

I. ANTECEDENTES

Hechos relevantes[2]

1. *Laura*, interpuso acción de tutela contra la *empresa*, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad material y de oportunidades, a la no discriminación, al debido proceso, al trabajo, a la dignidad humana, al mínimo vital y a ejercer sus derechos sexuales y reproductivos con fundamento en los hechos que se resumen a continuación.

2. *Laura* señaló que fue contactada por una analista de selección de *la empresa*, el 15 de julio de 2025, quien le indicó que había sido considerada para una vacante y de forma posterior, le informó las condiciones generales, las cuales aceptó y mostró su interés en participar en el proceso de selección.

3. El 16 de julio siguiente, presentó la entrevista a través de la plataforma Teams y el 18 de julio fue citada para la realización de un reto técnico en la sede de *la empresa*, en el *centro comercial*, con el señor *Andrés*, al que asistió junto con otra aspirante al mismo cargo y al finalizar se les informó que la aspirante que superara las pruebas sería quien continuaría con el proceso de selección.

4. Manifestó que el 24 de julio de 2025 fue contactada nuevamente por la analista de selección, quien le informó que había superado "la fase de reto técnico" y que

[2] Estos hechos se describen de acuerdo con lo señalado en el escrito de tutela y las pruebas obrantes en el expediente. Ver acción de tutela y sus anexos en el archivo ""002DemandaTutelaYAnexos" del expediente digital.

debía proceder con la actualización de sus datos en la plataforma "Magneto", requerimiento que atendió de manera inmediata. Posteriormente, el 26 de julio, participó en una entrevista psicológica con la profesional *Marta*, como parte del proceso de selección.

5. El 1 de agosto de 2025, una funcionaria del departamento de Talento Humano de *la empresa* le solicitó allegar la documentación necesaria para continuar con el proceso de contratación y, mediante comunicación telefónica, le confirmó la cita de los exámenes médicos para el 4 de agosto en la *IPS*. En dicha comunicación se indicó que los exámenes comprenderían una prueba de sustancias psicoactivas (muestra de orina), así como valoraciones visual y ocupacional.

6. El día de la cita remitió la totalidad de la documentación requerida a la funcionaria de talento humano, incluyendo una póliza de responsabilidad civil por 200 SMMLV, la cual tramitó de manera urgente, incurriendo en un costo de $228.312. Una vez verificada la documentación, la funcionaria manifestó su aprobación e indicó que, posterior a la realización de los exámenes médicos, se procedería a la firma del contrato.

7. Ese mismo día, 4 de agosto, informó que asistió puntualmente a la *IPS* para la práctica de los exámenes médicos, los cuales incluyeron valoración visual, examen ocupacional y toma de muestras de sangre, esta última no informada previamente. No obstante, con el fin de no entorpecer el proceso, no manifestó oposición. Durante la valoración, la profesional de la salud indagó sobre aspectos relacionados "con su ciclo menstrual, método de planificación y realizó una valoración física abdominal, momento en el cual informó que se encontraba en estado de embarazo, precisando que contaba con controles médicos al día, actuando en todo momento con transparencia y buena fe".

8. El 6 de agosto recibió un correo electrónico de *la empresa* mediante el cual se le informó que no continuaba en el proceso de selección, sin que se brindara una justificación clara y suficiente. Ante esta situación, se comunicó con la funcionaria de talento humano, quien la remitió a la analista de selección, quien, mediante correo electrónico, le indicó que, si bien había avanzado hasta la fase de validación, el proceso fue cerrado a favor de otro candidato, sin exponer una razón objetiva o verificable para su exclusión.

9. Al comunicarse con la *IPS* con el fin de obtener un concepto médico sobre su aptitud laboral, se le suministró un informe en el que se consignó: "CONSIDERACIÓN ESPECIAL: paciente actualmente gestante con embarazo controlado; se recomienda continuar controles en su entidad de salud". Dicho concepto evidencia la inexistencia de limitaciones médicas para el desempeño del cargo, lo cual refuerza la inferencia de que su exclusión obedeció exclusivamente a su estado de embarazo.

10. A la fecha, se evidencian inconsistencias sustanciales en el desarrollo del proceso de selección, las cuales permiten advertir una posible conducta irregular y discriminatoria por parte de los funcionarios de *la empresa* y de la *IPS*. En efecto, según la información suministrada durante el proceso, fue la única candidata que avanzó hasta la fase de exámenes médicos, lo que sugiere que las demás aspirantes fueron descartadas en etapas previas. Esta circunstancia genera una presunción razonable de falta de transparencia y equidad en el proceso de selección.

11. Solicitud de tutela. De conformidad con lo anterior, mediante acción de tutela, *Laura*, solicitó: (i) el amparo de sus derechos fundamentales para que se ordene a *la empresa*, continuar con el proceso de selección que se vio "truncado" por su estado de embarazo, (ii) el pago de la indemnización por los perjuicios emocionales ocasionados como consecuencia de la exclusión del proceso de selección y, (iii) se inste al Ministerio de Trabajo a iniciar una investigación exhaustiva sobre las prácticas de selección de personal implementadas por *la empresa*, con el fin de determinar si existen patrones de discriminación laboral relacionados con el embarazo o cualquier otro tipo de trato desigual que contravenga las disposiciones constitucionales y las normativas laborales vigentes en Colombia.

Trámite procesal de la acción de tutela

12. El 19 de agosto de 2025, el Juzgado Treinta Penal Municipal Adolescentes con Función de Control de Garantías de Bogotá DC, admitió la acción de tutela y dispuso vincular como sujetos pasivos a la *IPS* y al Ministerio del Trabajo. Igualmente, ofició a la accionada y a las vinculadas, para que ejercieran su derecho a la defensa.

13. Respuesta de *la empresa*. Solicitó declarar improcedente el amparo, en tanto, no existía una vulneración de derechos fundamentales de la accionante, además de ser un mecanismo de carácter residual. Así mismo solicitó declarar la carencia actual de objeto por hecho superado.

14. Como argumentos de defensa sostuvo que la accionante únicamente participó en un proceso de selección, sin que en ningún momento se le hubiera comunicado formalmente su contratación. Indicó que, dentro de las etapas del proceso, se practicaron exámenes médicos ocupacionales de ingreso conforme a la Resolución 1843 de 2025, aclarando que no se solicitó prueba de embarazo, pues las pruebas de sangre realizadas correspondían exclusivamente a la verificación de anticuerpos de varicela y hepatitis B, exigidos para el cumplimiento del esquema de vacunación requerido para el cargo y que el posible embarazo fue un hallazgo incidental y no constituyó un criterio de exclusión.

15. Expuso que durante la validación documental se constató que la aspirante no se encontraba inscrita en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (ReTHUS), requisito indispensable para ejercer legalmente *la profesión respectiva* en Colombia, que además la accionante reportaba experiencia laboral previa sin

contar con dicha habilitación, situación que, a su juicio, evidenciaba un posible ejercicio irregular de la profesión.

16. Manifestó que la accionante obtuvo un puntaje de 63/100 en la prueba técnica aplicada, resultado inferior al esperado para el cargo y que constituyó otro factor objetivo para no continuar con su postulación. Indicó además que nunca se le notificó selección definitiva, pues el proceso continuó con etapas posteriores de validación documental y requisitos ocupacionales, en las cuales se identificaron los hallazgos mencionados, por lo que afirmó haber actuado con transparencia, informando oportunamente los requisitos del proceso, entre ellos la presentación del carné de vacunación y la acreditación de inmunidad frente a hepatitis B y varicela. Precisó que dichas exigencias obedecen a medidas de prevención del riesgo biológico, protección del talento humano y de los pacientes, así como al cumplimiento de estándares de calidad y bioseguridad previstos en el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud y la Resolución 3100 de 2019.

17. Por último, adujo que la decisión de no continuar con la aspirante no obedeció a su estado de embarazo, sino a criterios objetivos y verificables relacionados con la ausencia de registro en ReTHUS, el bajo desempeño técnico y el incumplimiento de requisitos de vacunación e inmunidad exigidos para el ejercicio seguro de labores asistenciales en salud.

18. Respuesta de la *IPS*.[3] Esta entidad adujo que su participación en el proceso se limitó exclusivamente a la práctica de los exámenes médicos ocupacionales solicitados por *la empresa*, sin intervenir ni tener conocimiento de las decisiones relacionadas con la selección o contratación de la accionante. Indicó que la relación contractual existente es de carácter comercial y que los exámenes realizados obedecen estrictamente al profesiograma remitido por dicha entidad.

19. Señaló que la accionante sí fue informada sobre la realización de los exámenes ocupacionales practicados, entre ellos la toma de muestras sanguíneas para titulación de anticuerpos de Hepatitis B y Varicela, aclarando que dichas pruebas eran voluntarias y que en ningún momento se le practicó prueba de embarazo.

20. Explicó que, conforme al profesiograma definido por *la empresa* para el cargo ofertado, era obligatorio acreditar esquema de vacunación completo contra Hepatitis B y Varicela. Precisó que la accionante presentó un resultado de "anticuerpos contra Hepatitis B de 0.35 mUI/ml, inferior al mínimo requerido de 10 mUI/ml", razón por la cual el concepto médico fue marcado como "aplazado" por laboratorio alterado.

21. Indicó que el aplazamiento no obedeció al estado de embarazo de la accionante, sino a la ausencia de inmunidad suficiente frente a Hepatitis B y que, al encontrarse en estado de gestación, no era posible completar inmediatamente el esquema de

[3] Expediente digital, "07-ContestacionyAnexos*IPS*.pdf

vacunación requerido, pues debía privilegiarse la protección del feto. Por tanto, no resultaba razonable suspender el proceso de contratación por aproximadamente tres meses, sin garantía de que se alcanzara el nivel mínimo de anticuerpos exigido.

22. Finalmente, negó haber vulnerado derechos fundamentales de la accionante o haber utilizado las pruebas sanguíneas para confirmar un embarazo. Señaló que tanto la IPS como *la empresa* actuaron de manera transparente y con consentimiento informado de la aspirante para la realización de los exámenes médicos y el tratamiento de sus datos personales, reiterando que las valoraciones ocupacionales se determinan según los riesgos y exigencias propias del cargo.

23. El **Ministerio del Trabajo**, no se pronunció frente al requerimiento hecho por el Juez de instancia.

24. Primera instancia.[4] En sentencia del 29 de agosto de 2025, Juzgado Treinta Penal Municipal Adolescentes con Función de Control de Garantías de Bogotá DC, declaró improcedente el amparo constitucional de los derechos invocados por la accionante.

25. El fallador de primer grado consideró que no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable que justificara la intervención excepcional del juez constitucional, pues no existía una relación laboral vigente ni un despido, sino únicamente la no culminación de un proceso de selección. Que además la accionante no demostró afectación grave a su mínimo vital ni agotó mecanismos previos, como el derecho de petición ante *la empresa*.

26. El juzgado descartó la vulneración del debido proceso al considerar que el proceso de selección respetó las garantías de la accionante, quien participó en entrevistas, pruebas técnicas y exámenes médicos, con posibilidad de interacción y aclaración frente a las funcionarias encargadas. Señaló que la exclusión obedeció a criterios objetivos y verificables, tales como la ausencia de registro actualizado en el ReTHUS, el bajo puntaje obtenido en la prueba técnica y el esquema de vacunación incompleto, particularmente frente a Hepatitis B y Varicela, conforme a las exigencias normativas aplicables; que de las pruebas sanguíneas practicadas, no existía evidencia de que hubieran sido utilizadas para discriminar o confirmar el embarazo de la accionante, pues las entidades accionadas explicaron que dichas pruebas tenían como finalidad verificar esquemas de vacunación y cumplir protocolos de bioseguridad ocupacional.

27. De igual forma, el juzgado estimó que no se acreditó un trato discriminatorio fundado en el embarazo, ya que la decisión empresarial estuvo soportada en requisitos técnicos y ocupacionales previamente definidos. Indicó además que la etapa precontractual no genera un derecho adquirido a la vinculación laboral, sino

[4] Expediente digital, "09-FALLO 2025-00238 NIEGA POR IMPROCEDENTE (3).pdf".

apenas una expectativa legítima de contratación. Frente a los derechos a la dignidad humana y sexuales y reproductivos, concluyó que las pruebas médicas practicadas no evidenciaban una intromisión ilegítima en la autonomía reproductiva de la accionante ni una afectación concreta derivada de su maternidad.

28. De conformidad con lo anterior, concluyó que ni la entidad accionada ni las vinculadas incurrieron en actuaciones que permitieran atribuirles vulneración de derechos fundamentales, razón por la cual declaró improcedente la acción de tutela y precisó que cualquier inconformidad debía ventilarse ante la jurisdicción ordinaria laboral mediante los mecanismos judiciales correspondientes.

29. Impugnación. La accionante presentó escrito de impugnación para solicitar que se revocará el fallo de tutela del 29 de agosto de 2025 y se ordenará a *la empresa* Continuar con el proceso de contratación "truncado", así como el pago de la indemnización por el perjuicio emocional causado. De conformidad con lo anterior, indicó que el Juez de primera instancia no valoró adecuadamente las pruebas aportadas ni aplicó correctamente la protección constitucional reforzada de la mujer embarazada.

30. Sostuvo que los argumentos esbozados en el fallo son erróneos, pues afirma que sí contaba con registro vigente en el ReTHUS al momento de los exámenes médicos; además, aunque obtuvo un puntaje de 63/100 en la prueba técnica, la empresa continuó con el proceso de selección, lo que demuestra que dicho resultado no era eliminatorio. Igualmente, indica que cumplía parcialmente con el esquema de vacunación contra Hepatitis B, circunstancia que no constituía una inhabilidad médica ni fue explicada claramente durante el proceso.

31. Con fundamento en lo anterior, señaló que existen indicios suficientes de discriminación por razón de embarazo y que correspondía a *la empresa* desvirtuar dicha presunción mediante pruebas objetivas que acreditaran que la exclusión obedeció a razones distintas a su estado de gestación.

32. Segunda instancia. El Juzgado Treinta y Dos Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá DC, en sentencia del 8 de octubre de 2025, confirmó el fallo de primera instancia. Indicó que en el presente caso no se evidenciaba un trato discriminatorio hacia la accionante pues del acervo probatorio se podía concluir que no tenía una simple expectativa de vinculación laboral y no un derecho cierto a ocupar el cargo ofertado, además que su no contratación se debió a razones objetivas y verificables, tales como, la falta de: i) esquema de vacunación completo, ii) inscripción en el registro profesional correspondiente (RETHUS) y la iii) baja puntuación en la prueba técnica aplicada, lo que en conjunto explican su exclusión del proceso de selección.

33. De conformidad con lo anterior, indicó que quien debe resolver la controversia planteada es el Juez de la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral, como

juez natural en la presente causa, en tanto, de los supuestos fácticos planteados no logra demostrarse la ocurrencia de un perjuicio irremediable que habilite la competencia del juez constitucional, así como tampoco que haya desplegado alguna actuación ante el juez competente para obtener la protección de los derechos presuntamente vulnerados y ni se demuestra siquiera sumariamente por qué dichos mecanismos resultarían ineficaces.

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

34. En el transcurso del trámite constitucional, la Procuraduría 22 Judicial II Asuntos del Trabajo y Seguridad Social de Bogotá, universidades y algunas agremiaciones, presentaron conceptos e intervenciones, las cuales se resumen a continuación:

35. Procuraduría 22 Judicial II Asuntos del Trabajo y Seguridad Social de Bogotá.[5] Adujo que *la empresa* vulneró los derechos fundamentales de la señora *Laura* al excluirla del proceso de selección laboral inmediatamente después de conocerse su estado de embarazo, configurándose un acto de discriminación por razones de maternidad. Señaló que la accionante había superado todas las etapas del proceso de selección para el cargo ofertado: entrevistas, prueba técnica, evaluación psicológica, entrega de documentos, exámenes médicos ocupacionales y constitución de la póliza exigida, por lo que su exclusión se produjo apenas dos días después de informar su embarazo durante el examen ocupacional practicado en la *IPS*.

36. Aduce que, aunque la entidad accionada alegó que la decisión obedeció a razones objetivas relacionadas con supuestas falencias en el registro ReTHUS, el esquema de vacunación y el desempeño en la prueba técnica, esta entidad concluye que tales argumentos fueron desvirtuados con el material probatorio. La accionante cumplía los requisitos exigidos, había avanzado hasta la última etapa previa a la firma del contrato y el concepto médico ocupacional la declaró apta para desempeñar el cargo, sin restricciones incompatibles con sus labores. Además, la empresa no ofreció una explicación clara, verificable ni coherente sobre las razones reales de su exclusión, limitándose a afirmar que el proceso continuó con otro candidato.

37. Con fundamento en la jurisprudencia constitucional, sentencias T-202 de 2024, T-165 de 2005 y SU-075 de 2018, el Ministerio Público recordó que las mujeres embarazadas gozan de especial protección constitucional y que está prohibido excluirlas de procesos de selección por motivos asociados a su maternidad. En estos casos opera una presunción de discriminación que obliga al empleador a desvirtuarla mediante razones objetivas suficientes, carga que no fue satisfecha por *la empresa*. En consecuencia, la exclusión de la accionante careció de justificación

[5] Concepto del Ministerio Publico allegado al expediente.

objetiva y constituyó un acto discriminatorio que vulneró sus derechos a la igualdad, al trabajo y a la protección reforzada derivada de la maternidad.

38. Clínica Jurídica contra la Violencia Intrafamiliar y de Género de la Universidad del Rosario. Sostiene que la improcedencia declarada por los jueces de instancia por falta de subsidiariedad desconoce la obligación constitucional de analizar los requisitos de procedencia con enfoque de género. Para ello, recuerda que la Corte ha establecido que los jueces deben "prestar especial atención a las circunstancias que rodean a una mujer que ha sido víctima de discriminación" y aplicar reglas como evitar estereotipos, flexibilizar la carga probatoria y analizar las relaciones de poder (T-652 de 2016 y T-012 de 2016). De conformidad con lo anterior, limitarse a declarar improcedencias formales "propiciaría un ambiente de impunidad" (T-400 de 2022), por lo que el enfoque de género debe aplicarse incluso cuando la violencia no se vincule directamente con el agotamiento de medios ordinarios.

39. En el escrito se señala que los jueces de instancia desconocieron la protección constitucional de la mujer gestante al afirmar que no hubo trato desigual, pese a que la accionante había superado todas las etapas del proceso y solo faltaba la firma del contrato. Señala que la protección contra la discriminación por embarazo opera desde la etapa precontractual y que el análisis no podía reducirse a afirmar que allí solo existe una expectativa, pues lo relevante es la prohibición de discriminación laboral.

40. En materia de subsidiariedad, explica que la vía laboral no es idónea porque no existía contrato y la tutela procede directamente frente a actos discriminatorios basados en criterios sospechosos como el embarazo. Añade que, en contextos de discriminación estructural, la tutela es el mecanismo adecuado para evitar cargas desproporcionadas y garantizar protección efectiva.

41. Se afirma que se desconoció el precedente sobre estabilidad laboral reforzada en la etapa precontractual, según el cual la protección inicia desde la postulación y la exclusión inmediata tras conocerse el embarazo activa una presunción de discriminación. Destaca que la cercanía temporal entre el conocimiento del embarazo y la decisión adversa es el indicio más fuerte.

42. También critica que los jueces ignoraron la asimetría de poder en la etapa precontractual y que las razones ofrecidas por la empresa surgieron solo después de conocerse el embarazo, lo que las convierte en justificaciones sobrevinientes. Sostiene además que la toma de muestras sin consentimiento informado y la divulgación del embarazo vulneraron derechos fundamentales.

43. Finalmente, el documento señala que los jueces impusieron una carga probatoria imposible y omitieron la perspectiva de género. Concluye que la Corte debe revocar las decisiones de instancia y conceder el amparo, reiterando que toda exclusión de una mujer embarazada en un proceso de selección exige escrutinio

estricto.

44. Consultorio Jurídico de Mujeres de la Universidad de los Andes.[6] El amicus curiae expone cuatro ejes centrales para demostrar que la exclusión de *Laura* del proceso de selección de *la empresa* constituyó un acto de discriminación por embarazo y una vulneración múltiple de derechos fundamentales. En primer lugar, sostiene que la discriminación por embarazo en el acceso al empleo es una forma de violencia de género y una violación de derechos humanos, respaldada por instrumentos internacionales como la CEDAW, la Convención de Belém do Pará y el Convenio 183 de la OIT. Señala que la exclusión de una mujer embarazada "no es un acto aislado, sino una manifestación de violencia estructural que el Estado tiene la obligación de prevenir, investigar y sancionar con debida diligencia", lo que impone a los jueces un deber reforzado de protección.

45. En segundo lugar, afirma que las instancias judiciales desconocieron el precedente constitucional sobre la presunción de discriminación y la inversión de la carga de la prueba. La Corte ha establecido que, cuando una mujer es excluida tras conocerse su embarazo, opera una presunción iuris tantum que obliga al empleador a demostrar razones objetivas, razonables y proporcionadas. En el caso de *Laura,* los requisitos alegados por la empresa, como el ReTHUS, el puntaje técnico o el esquema de vacunación, fueron invocados tardíamente y de manera contradictoria con el desarrollo del proceso, pues ella había superado todas las etapas y era la única candidata en llegar a los exámenes médicos, por lo que esta secuencia fáctica constituye un indicio "grave, preciso y concordante" de discriminación.

46. En tercer lugar, desarrolla la procedencia de la acción de tutela en escenarios de discriminación precontractual. Expresa que contrario a lo decidido por los jueces de instancia, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la tutela es el mecanismo idóneo y preferente para proteger a mujeres embarazadas discriminadas en procesos de selección, dada su condición de especial protección constitucional y la necesidad de una respuesta inmediata. De conformidad con lo anterior, señala que la Corte ha advertido que la etapa precontractual no es un "vacío de protección", sino un espacio donde la asimetría de poder es incluso mayor, por lo que la subsidiariedad debe analizarse con enfoque de género. Cita que limitarse a criterios formales "propiciaría un ambiente de impunidad" frente a la violencia contra las mujeres.

47. En cuarto lugar, examina la práctica de pruebas médicas no consentidas como una vulneración del derecho a la intimidad. Señala que a *Laura* se le practicó una prueba de sangre no informada, pese a que la empresa solo había anunciado exámenes de orina, valoración visual y ocupacional. Esta prueba permitió conocer su embarazo sin consentimiento informado, lo que viola los artículos 15 y 28 de la Constitución y contraviene normas como la Resolución 1843 de 2025. El documento enfatiza que el estado de embarazo es un dato sensible protegido por secreto médico

[6] Amicus curiae Universidad de los Andes.

y que su obtención sin autorización constituye una injerencia ilegítima en la vida privada.

48. Por lo anterior, concluye que la conducta de *la empresa*, exclusión dos días después de conocido el embarazo, invocación sobrevenida de requisitos, ausencia de justificación objetiva y uso de exámenes no consentidos, configura un patrón de discriminación por embarazo que vulnera los derechos a la igualdad, al trabajo, a la dignidad humana, a la intimidad y a la autodeterminación reproductiva.

49. Centro de Derechos Reproductivos.[7] Expone que el caso de *Laura* involucra la vulneración de dos pilares esenciales del derecho constitucional e internacional: el consentimiento previo, libre, pleno e informado en actos médicos y la confidencialidad de la información reproductiva, ambos especialmente protegidos cuando se trata de mujeres embarazadas en contextos de asimetría de poder, como los procesos de selección laboral. El Centro recuerda que la Corte Interamericana ha establecido que el consentimiento informado es un proceso que debe cumplir cuatro elementos, previo, libre, pleno e informado, y que "no puede haber un consentimiento libre y pleno si no ha sido adoptado luego de obtener y entender la información necesaria". En el caso de *Laura*, la prueba de sangre que permitió conocer su embarazo no fue informada, lo que invalida cualquier presunto consentimiento y constituye una violación directa de sus derechos a la autonomía, la información y la salud.

50. También desarrolla la obligación del Estado de garantizar la confidencialidad médica, señalando que la información sobre salud reproductiva es uno de los datos más sensibles y que su divulgación sin autorización vulnera los artículos 11.2 y 26 de la Convención Americana. La Corte IDH ha sostenido que esta información solo puede revelarse con consentimiento o habilitación legal expresa, y que el secreto profesional es un deber reforzado en casos de embarazo. Manifiesta que la revelación del estado de embarazo de *Laura* a *la empresa*, derivada de un examen no consentido, constituye una injerencia ilegítima en su vida privada y facilitó la discriminación posterior.

51. En el escrito se indica que la exclusión de mujeres embarazadas de procesos de selección constituye discriminación y violencia basada en estereotipos de género, pues se fundamenta en ideas preconcebidas sobre la maternidad como obstáculo para el empleo. La Corte IDH ha advertido que estos estereotipos afectan la autonomía reproductiva y generan decisiones discriminatorias, especialmente cuando se presume que las mujeres deben "priorizar el bienestar de sus hijos incluso sobre su bienestar propio". En este caso, la exclusión de *Laura* dos días después de conocerse su embarazo confirma la utilización de su condición reproductiva como criterio de descarte.

[7] Amicus Curiae el centro de derechos reproductivos.

52. Católicas por el Derecho a Decidir – Colombia.[8] Expone que el caso de *Laura* evidencia una forma estructural de discriminación contra las mujeres por razón de la maternidad en el ámbito laboral. La organización explica que la llamada "penalización de la maternidad" es un fenómeno global que afecta el acceso, la permanencia y las condiciones laborales de las mujeres, pues se les percibe como menos comprometidas o productivas, lo que genera sesgos en los procesos de contratación y ascenso. Señala que estos prejuicios se basan en estereotipos patriarcales que han concebido la maternidad como un destino obligatorio y han relegado a las mujeres al ámbito doméstico, afectando su autonomía reproductiva y su participación en la vida pública.

53. Señala que la exclusión de *Laura* del proceso de selección no obedeció a criterios objetivos sobre su idoneidad, sino a una penalización de su embarazo, lo que constituye una vulneración de su derecho a la autodeterminación reproductiva. La Corte Constitucional ha definido que este derecho implica adoptar decisiones libres sobre la procreación sin injerencias indebidas, y que se vulnera cuando se somete a una mujer a "actuaciones discriminatorias como consecuencia de sus decisiones reproductivas". En este caso, la desvinculación ocurrió en una etapa avanzada del proceso, cuando la contratación era inminente, y solo después de que el empleador conoció su estado de gestación.

54. El amicus recuerda que la Constitución, la CEDAW y la jurisprudencia constitucional prohíben la discriminación por embarazo en todas las fases de la relación laboral, incluida la etapa precontractual. Indica que esta Corporación ha reiterado que la libertad económica de los empleadores no es absoluta y encuentra límites en los derechos fundamentales, especialmente en los artículos 13 y 43 de la Constitución. Además, el Ministerio del Trabajo, mediante la Circular 062 de 2021, ha ordenado a los empleadores abstenerse de prácticas discriminatorias en procesos de selección. Por tanto, la exclusión de *Laura*, basada en supuestos requisitos no informados, como el esquema de vacunación o el registro en ReTHUS, constituye una violación del principio de igualdad y un acto discriminatorio encubierto.

55. Además de lo anterior, desarrolla la obligatoriedad de aplicar los principios de igualdad, transparencia y buena fe en los procesos de selección laboral. Indica que la Corte ha señalado que los empleadores deben garantizar publicidad, claridad y objetividad en los criterios de selección, y que las razones de exclusión deben ser verificables y no discriminatorias. En el caso de *Laura*, *la empresa* tenía el deber de explicar de manera clara y comprobable por qué no la contrató, especialmente cuando ella había superado todas las etapas previas y existía una expectativa legítima de vinculación. La organización advierte que, si la empresa no demuestra que contrató a un candidato más apto y que ello ocurrió dentro del mismo proceso, sus justificaciones "carecerán de credibilidad" y confirmarán la presunción de discriminación por embarazo.

[8] Amicus curiae Católicas por el Derecho a Decidir – Colombia

56. Auto de pruebas. Mediante auto del 21 de abril de 2026, el Magistrado sustanciador decretó la práctica de pruebas en el proceso de la referencia, con el objetivo de recaudar los elementos de juicio necesarios para profundizar en los antecedentes del caso. 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:

Información allegada por la señora *Laura*	
Pruebas solicitadas	**Respuesta allegada**
a) Informe si 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?	"En este momento me encuentro vinculada laboralmente a la EPS Compensar por medio de un contrato a término indefinido y mi salario es de COP 3,626,000. Sin embargo, este trabajo lo conseguí hasta mediados del mes de abril del presente año, pues anteriormente, para solventar mis necesidades, las del hogar y las de mi bebé tuve que trabajar en un call center donde ganaba en salario mínimo".
Explique cómo está compuesto su núcleo familiar, ¿cuál es su situación económica? y si, en la actualidad, ¿tiene alguna persona a su cargo?	"Mi núcleo familiar está compuesto por mi hija de 7 meses, su papá y yo. La situación económica del papá de mi hija es complicada, pues no cuenta con trabajo fijo, por lo que yo soy la encargada de todos mis gastos, los del hogar y los de mi bebé".
c) Informe si ha iniciado algún proceso judicial o administrativo distinto de la presente acción de tutela, en contra de la entidad accionada o de la *IPS*, por los hechos expuestos en el proceso de la referencia	"No he iniciado otro proceso judicial en contra de la entidad accionada o de la *IPS*".
d) Informe los requisitos que le indicaron debía reunir para acceder a la vacante ofertada y	"Es importante precisar que yo estuve en el proceso de selección para aplicar al cargo en la *EPS* porque un amigo mío trabajaba allí y recomendó mi hoja de vida. El día 15 de julio se comunicó conmigo vía WhatsApp *Sofía* de talento humano de *la empresa* y me comentó las condiciones de la oferta laboral

remita copia de la totalidad de las comunicaciones (correos electrónicos, mensajes de texto, chats u otros soportes) sostenidas con *la empresa* y con la *IPS* durante el proceso de selección, así como los soportes de los gastos en los que incurrió con ocasión de este, incluyendo la póliza de responsabilidad civil por 200 SMLMV.	y el salario. Allí yo le expresé mi interés y disposición para iniciar el proceso con *la empresa*. Para aplicar a dicho cargo me exigían; (i) *ser profesional del área*; (ii) no había requisitos frente a experiencia laboral previa; (iii) estar registrada en la plataforma ReThus (Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud); (iv) tener esquema de vacunación, sin especificar las vacunas y cursos de soporte vital básico. Durante la primera entrevista me preguntaron sobre mi experiencia profesional previa y además me indicaron que debía contar con el esquema de la vacunación tétano, COVID-19, titulación de varicela y hepatitis. A pesar de que contaba con el esquema completo, para la vacuna de hepatitis debía hacer un refuerzo porque la vacuna me la había puesto hace más de 5 años. Esto se puede evidenciar en la conversación que sostuve con Liliana y la nota de voz que ella posteriormente me envió, donde expresó que no existía ningún problema para que yo continuara con el proceso de selección a pesar de no tener la vacuna triple viral y la de sarampión(me explicó que eran nuevas reglas del Ministerio), en esa conversación ella asegura que cabía la posibilidad de que los exámenes fueran agendados nuevamente hasta que me las aplicara. Igualmente es importante tener en cuenta que el trabajo que yo iba a realizar en *la empresa* no era de ninguna manera invasivo ni requería que yo necesariamente tuviera aplicadas todas las vacunas (como la hepatitis b que se transmite por fluidos) que estaba exigiendo la empresa, al *ser profesional del área* no estaría en contacto con heridas abiertas. De esta forma yo cumplí con todas las vacunas que me exigieron durante el proceso de selección, así no las tuviera aplicadas al momento en que inició el proceso. Después de la entrevista, fui citada a una prueba técnica el día 17 de julio nuevamente por *Sofía*, la cual llevé a cabo de forma exitosa en el *centro comercial*. Posteriormente, tuve una entrevista psicológica y se me indicó que debía entregar una serie de documentación y, además, una póliza por el valor de COP 228,312. En medio del proceso *Sofía* me comentó que debía actualizar el ReThus porque lo tenía desactualizado y yo lo hice el día 24 de julio de manera inmediata, pues yo ya me encontraba inscrita en esta plataforma. La última parte del proceso de selección fue los exámenes preocupacionales en la *IPS*. Se me había comunicado que me harían una prueba muscular, de visión y de sustancias psicoactivas. El viernes antes de los exámenes, me llamó *Paula*, psicóloga de *la empresa*, y me comentó que no debía llevar la prueba de orina porque la muestra sería tomada en la IPS. Al llegar a la IPS me hicieron un examen de sangre, esto jamás me fue informado, y me practicaron la prueba física en la cual le comuniqué a la doctora que me encontraba en estado de embarazo. Es pertinente aclarar que desde el inicio de la prueba física la doctora fue muy insistente en conocer si yo me encontraba en estado de embarazo, sus preguntas fueron guiadas hacia esto, como por ejemplo cuando había sido mi última menstruación, si yo tenía una pareja estable y la forma en que estaba planificando. Estas son preguntas bastante íntimas que no tenían una relación directa con el cargo al que estaba aplicando. Yo entiendo que es algo importante que deben conocer las empresas en términos de cuidado de las mujeres gestantes, pero también es una práctica que puede resultar invasiva e incómoda. Al salir del examen lloré mucho porque presentí que no me iban a contratar por estar embarazada. El día 6 de agosto de 2025 yo le escribí a *Sofía* por

	WhatsApp para preguntarle las razones por las cuales había sido descartada del proceso de selección, ella me respondió "Buenos días. Así es *Laura*, decidimos avanzar en el proceso con otra persona. La fase de exámenes y documentos sigue siendo parte del proceso de selección y no significa que ya se va a firmar el contrato." La afirmación de *Sofía* es falsa, ya que posteriormente mi amigo *Mateo* (quien me recomendó para el cargo y trabajaba en *la empresa*) me comentó que no habían contratado a nadie y que habían tenido que pedir apoyo de un profesional de otra ciudad. Esto es una prueba fundamental de la discriminación por parte de *la empresa*, no haber sido contratada tras haber superado todo el proceso, solo se motivó por mi estado de embarazo y no por mis capacidades profesionales.."
5. Indique el estado actual de su gestación (edad gestacional, fecha probable del parto y EPS a la que se encuentra afiliada), si contaba con afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud al momento de los hechos y si, con posterioridad a la exclusión del proceso de selección, ha presentado derechos de petición, quejas o denuncias ante el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia de Industria y Comercio u otra autoridad administrativa.	"Es importante tener en cuenta el hecho de que yo tuve una pérdida antes de mi bebé, mi hijo alcanzó a nacer, pero falleció, por lo que estar nuevamente en estado de embarazo era una emoción muy grande para mí y me llenó de demasiada ilusión. Para el momento de los hechos —agosto del año 2025— yo tenía 24 semanas de embarazo. Mi hija nació el 23 de octubre del 2025 y actualmente tiene 6 meses de edad. Afortunadamente contaba con afiliación a EPS, de lo contrario hubiese sido muy complejo económicamente tener a mi bebé sin contar con afiliación al sistema de salud. No he presentado ninguna petición, queja o denuncias ante el Ministerio de Trabajo ni ante la Superintendencia de Industria y Comercio o cualquier entidad administrativa."
Remita cualquier otro elemento de juicio o pronunciamiento que considere pertinente para el estudio del caso concreto	"Considero importante que la Corte Constitucional evalúe que el haber sido excluida del proceso de selección por parte de *la empresa* por mi estado de embarazo me afectó gravemente, tanto a nivel emocional como en el desarrollo de mi embarazo. El haber sido discriminada me quitó no solo la oportunidad de haber contado con un trabajo estable que me permitiera solventar mis gastos y los de mi bebé, sino también la oportunidad de empezar mi carrera y desarrollarme como profesional. Las afectaciones emocionales que evidencié en ese momento ocasionaron que mi embarazo fuera de alto riesgo, debido a las altas posibilidades de desarrollar preeclampsia, razón por la cual me vi obligada a guardar reposo absoluto las últimas semanas antes de que naciera mi bebé. A nivel emocional he tenido el acompañamiento de un profesional que ayudó a sobrellevar las afectaciones emocionales que experimenté por cuenta de este episodio de discriminación. Para mí fue muy difícil aceptar que me habían excluido del proceso de selección por el simple hecho de estar embarazada y que me hubiesen quitado la oportunidad de desempeñarme como profesional. Sumado a esto, tuve que acudir a otras posibilidades de empleo, que no estaban relacionadas

	con mi profesión para poder solventar mis gastos y necesidades ante el nacimiento de mi bebé. Estoy a la espera de recibir mi historia clínica, la cual evidencia las afectaciones físicas que sufrí debido a la discriminación de la que fui víctima. Igualmente solicité los soportes del acompañamiento psicológico que recibí por parte del psicólogo de mi anterior empresa empleadora. Estos documentos serán enviados a la Corte Constitucional tan pronto reciba una respuesta".
Información allegada por la *empresa*	
Pruebas solicitadas	**Respuesta allegada**
i) Informe el proceso que se adelantó para proveer el *cargo ofertado* a la accionante. Sírvase remitir la documentación relacionada con este proceso.	La representante legal judicial de la *empresa*, en síntesis, informó lo siguiente: Que se identificó el 4 de julio de 2025 la necesidad de suplir el *cargo ofertado* y, para ello, definió el perfil, requisitos y fases del proceso de selección. La empresa recibe candidatos por distintos canales: referidos por terceros, referidos por empleados y postulaciones a convocatorias abiertas o cerradas, internas o externas. En este caso, el cargo fue ofertado mediante una convocatoria externa cerrada, a la cual se presentó la señora *Laura* junto con otros once candidatos (once mujeres y un hombre). El proceso de selección contempla varias fases obligatorias. La primera es la revisión de hojas de vida y el contacto inicial con los aspirantes, etapa en la que se verifica el interés y el cumplimiento básico de requisitos. La segunda consiste en una entrevista semiestructurada con el líder del área y talento humano, orientada a evaluar competencias, motivaciones y experiencia, sin validación documental. La tercera fase es un reto técnico, aplicado presencialmente mediante un examen escrito con casos clínicos y preguntas de diferentes tipos, elaborado y calificado por el líder y *una profesional del equipo*. Posteriormente se realiza la valoración psicológica por un profesional externo, enfocada en el ajuste del candidato al modelo de competencias de la compañía. Finalmente, se adelantan los exámenes médicos ocupacionales y la validación de títulos, antecedentes y documentos exigidos para el rol, como diploma, tarjeta profesional, ReTHUS, póliza de responsabilidad civil y carné de vacunación. La empresa aclara que la realización de estas pruebas y la entrega de documentos no implica selección definitiva, pues solo se considera elegido el candidato cuando el líder o el analista de selección lo comunica expresamente.
ii) Informe ¿Cuáles eran los requisitos objetivos necesarios para que los postulantes de la convocatoria pudieran acceder al desempeño del cargo ofertado, así como los resultados de	Para el *cargo ofertado* dentro del proceso de selección de *la empresa*, se establecieron requisitos objetivos que debían cumplirse de manera integral, no individual— y que se verificaban a lo largo de varias etapas del proceso. 1. Requisitos informados en la entrevista con líder y talento humano En la entrevista inicial se comunicó a los aspirantes que debían acreditar:

cada una de las etapas surtidas para la totalidad de aspirantes a dicho cargo, esto es, resultado del examen técnico, examen médico u otras variables, con las fechas específicas en que se realizaron?	*Formación profesional en el área*; experiencia mínima de 6 meses, con tarjeta profesional y registro en ReTHUS, realizando *labores asistenciales* a pacientes crónicos, centenarios o paliativos, preferiblemente en atención domiciliaria. Residencia en Bogotá y disponibilidad para desplazarse por toda la ciudad y Soacha, dado que la atención es domiciliaria. 2. Requisitos documentales obligatorios Los aspirantes debían aportar los siguientes documentos para validar el cumplimiento de los requisitos del cargo: Diploma y acta de estudios técnicos, tecnólogos o universitarios.; cédula de ciudadanía.; formato de autorización para validación de título; convalidación de títulos obtenidos en el exterior (si aplicaba); tarjeta profesional; registro ReTHUS; certificado del comité de ética médica sobre inexistencia de antecedentes o procesos (excepto para bacteriólogos); póliza de responsabilidad civil por 200 SMLV; certificación vigente en soporte vital básico o avanzado; carné de vacunación completo (tétanos, hepatitis, varicela); carné de vacunación COVID-19; carné de sarampión y rubéola.; hoja de vida actualizada y certificación vigente de aprobación de competencias esenciales para el cuidado del donante. La aspirante *Laura* remitió esta documentación al correo electrónico que ella misma suministró para el proceso: *[correo electrónico suprimido]*. Así mismo aporto un cuadro en el que relaciona los aspirantes, junto con las etapas correspondientes y las fechas en las que se desarrollaran las distintas fases que se relacionaran más delante.
Indique ¿cuáles fueron las razones específicas por las cuales *Laura* fue descalificada en el proceso de contratación para el *cargo ofertado* y los criterios objetivos por los cuales se decidió vincular a la aspirante seleccionada?	La empresa informó que todas las etapas del proceso de selección eran necesarias para acreditar el cumplimiento integral de los requisitos exigidos para el cargo ofertado. En el caso de la señora *Laura*, la compañía señaló tres razones que justificaron su descalificación. En primer lugar, obtuvo un resultado técnico deficiente: aunque superó el puntaje mínimo requerido, su calificación fue muy cercana al umbral de no aprobación, lo que generó dudas sobre la suficiencia de sus competencias para el desempeño del rol. En segundo lugar, se verificó que la información suministrada en la entrevista y en su hoja de vida no coincidía con los requisitos objetivos del cargo, pues se exigía una experiencia mínima de seis meses ejerciendo con tarjeta profesional y registro en ReTHUS, realizando *labores asistenciales* con pacientes crónicos, centenarios o paliativos, idealmente en atención domiciliaria. Al revisar su registro en ReTHUS se constató que este fue expedido el 24 de julio de 2025, lo que evidenciaba que no contaba con el tiempo mínimo de ejercicio profesional requerido. Finalmente, se determinó que su esquema de vacunación estaba incompleto, presentando una sola dosis de Hepatitis B, ninguna de Varicela, tres de Tétanos, tres de Covid-19 y una de Sarampión-Rubéola, situación que posteriormente se confirmó con los resultados de anticuerpos no protectores para Hepatitis

	B.[9]
Precise la fecha exacta en que se adoptó la decisión de no continuar con la accionante en el proceso de selección, el o los funcionarios que participaron en dicha determinación, y si esa decisión se adoptó antes o después de que la empresa tuviera conocimiento del estado de embarazo de la señora *Laura*. Sírvase remitir las comunicaciones internas (correos electrónicos, actas, informes o cualquier otro soporte documental) que den cuenta del trámite y motivación de la decisión.	La decisión de no continuar con el proceso de selección se adoptó el 5 de agosto de 2025 durante una llamada realizada por Teams entre *Sofía*, analista de selección, y los líderes *Andrés* y *Elena*, quienes participaron en la convocatoria. Estas reuniones efectuadas por Teams no generan grabación ni registro, y no se elaboró acta o informe alguno, más allá del envío de la carta de agradecimiento dirigida a la candidata no seleccionada. La compañía precisó que únicamente se elabora informe respecto del candidato que resulta elegido. Asimismo, indicó que las comunicaciones de los procesos de provisión de cargos se gestionan a través de la plataforma Magneto, donde se programan los mensajes para ser enviados dentro de las 24 horas siguientes. Por esta razón, aunque la decisión se tomó el 5 de agosto, la señora *Laura* recibió el correo de descarte el 6 de agosto de 2025, hecho que ella misma reconoce en el numeral 11 de la acción de tutela. Finalmente, la empresa afirmó que ni los participantes en el proceso de selección ni la Compañía tenían conocimiento del estado de embarazo de la accionante al momento de adoptar la decisión. Señaló que dicha información solo fue conocida el 8 de agosto de 2025, cuando la *IPS* remitió el concepto ocupacional, cuya fecha de entrega consta en el correo enviado por esa entidad. En consecuencia, sostuvo que la no continuidad de la señora *Laura* en el proceso obedeció exclusivamente a las razones previamente expuestas y no a su condición de embarazo.
Indique cuáles fueron los exámenes médicos ocupacionales solicitados a la *IPS* para el *cargo ofertado*, con expresa precisión acerca de si dentro de dicha batería se incluyó prueba de embarazo (beta hCG en sangre u orina) o cualquier indagación sobre el estado de gravidez de las aspirantes. En caso afirmativo, señale el fundamento legal y técnico de tal exigencia.	Soportados en la información y documentación del perfil del cargo, así como en el programa de exámenes médicos ocupacionales establecido conforme a la Resolución 1843 de 2025, y con base en el concepto médico laboral emitido por *la IPS*, la batería de exámenes solicitada para el *cargo ofertado* incluyó los siguientes estudios: evaluación médica osteomuscular, visiometría, titulación de anticuerpos IgG para Hepatitis B según los valores de referencia del laboratorio (propuesta >10 mIU/mL), titulación de anticuerpos IgG para Varicela conforme a los valores de referencia aplicables (≥1:32, o >10 mUI/mL, o >50 mUI/mL, dependiendo de la técnica), validación del esquema completo de vacunación contra tétanos (tres dosis), con la indicación de no vacunar en caso de esquema incompleto y dejar constancia del compromiso de completarlo según valoración médica, verificación del esquema de vacunación contra COVID-19 conforme a los lineamientos del Ministerio de Trabajo establecidos en la Circular 003 de enero de 2022, validación de la vacunación contra sarampión y rubéola mediante revisión del carné y, en caso de no contar con evidencia física, orientación para acceder a la inmunización a través del ente territorial correspondiente, y audiometría tamiz. De acuerdo con esta batería de exámenes, se aclara que no se realizó ni se encuentra estandarizada la prueba de embarazo (beta hCG en sangre u orina), ni existe indagación alguna sobre el estado de gravidez de las aspirantes. Asimismo, el programa de exámenes médicos no contempla

[9] Ibidem.

	que el embarazo genere ajustes, adaptaciones, recomendaciones o restricciones para el desempeño de las funciones propias del *cargo ofertado*. Finalmente, se precisa que el concepto médico ocupacional es emitido por el profesional de salud únicamente cuando se encuentran completos todos los resultados, incluidos los exámenes de laboratorio como los anticuerpos para Hepatitis B y Varicela.
vi)Remita copia de las políticas, manuales o protocolos internos vigentes de *la aseguradora* en materia de (i) selección y vinculación de personal, (ii) equidad de género y prevención de la discriminación, y (iii) protección de los derechos de las mujeres gestantes y lactantes.	Lo remitió.
Informe, respecto de la aspirante finalmente seleccionada y sin revelar datos que permitan su identificación, el puntaje obtenido en la prueba técnica, la fecha de inscripción en el ReTHUS y la acreditación del esquema de vacunación, con el fin de verificar la aplicación uniforme de los criterios de selección invocados. Precise, además, cuál era el puntaje mínimo aprobatorio en la prueba técnica y aclare la aparente contradicción entre la comunicación del 24 de julio de 2025, en la que se informó a la accionante que había superado la fase de reto técnico, y lo afirmado en el fallo de primera instancia en el sentido	Candidato (a) seleccionado (a) KOV: a. Puntaje obtenido: El puntaje obtenido en la prueba técnica para la candidata seleccionada KOV fue de 70/100. b. Registro de Rethus: La fecha de inscripción al Rethus de esta candidata fue del 30 diciembre 2024, candidata se graduó el 19 diciembre 2024. En el escrito se evidencia que la entrevista realizada por la líder y “th” data del 21 de agosto de 2025, el reto técnico fue realizado el 27 del mismo mes y año, el 4 de septiembre siguiente se solicita la valoración psicológica, exámenes y la validación de documentos, los cuales luego de realizados culminaron con el proceso de contratación el 24 de septiembre del mismo año.

de que el puntaje obtenido (63/100) era bajo.	
Informe, en relación con los procesos de selección adelantados por *la empresa* para cargos asistenciales en salud durante los años 2024 y 2025, de manera estadística y anonimizada, cuántas aspirantes en estado de embarazo se presentaron, cuántas avanzaron hasta la etapa de exámenes médicos y cuántas fueron vinculadas.	En ese sentido, la empresa no cuenta con registros, bases de datos ni sistemas de información que permitan identificar, siquiera de manera anonimizada, si una aspirante se encontraba o no en estado de embarazo, ni en qué etapa del proceso se hallaba, pues dicha variable no hace parte de los criterios de evaluación, decisión o vinculación. Por lo anterior, no es posible reportar cifras relacionadas con aspirantes embarazadas que se hayan presentado, avanzado a la etapa de exámenes médicos o sido finalmente vinculadas, en tanto dicha información no es recolectada ni utilizada en los procesos de selección, precisamente para garantizar procedimientos objetivos, transparentes y libres de cualquier trato discriminatorio.
Información allegada por la *IPS*	
Pruebas solicitadas	**Respuesta allegada**
Informe ¿cuál es el protocolo que se debe seguir para practicar exámenes de salud ocupacional a mujeres en edad reproductiva o en estado de embarazo?	La institución aplica un protocolo de evaluación médica ocupacional basado en las GATISO, orientado a identificar riesgos teratogénicos, mutagénicos o derivados de la carga física que puedan afectar la salud reproductiva de las trabajadoras en edad fértil. En cumplimiento de la Sentencia T-305 de 2020 y la Resolución 1843 de 2025, no se solicita de manera rutinaria la prueba de embarazo, garantizando el derecho a la intimidad y evitando prácticas discriminatorias. Solo cuando la trabajadora manifiesta voluntariamente su estado de gestación o cuando el examen físico revela un hallazgo compatible, el médico ocupacional registra esta información como antecedente fisiológico relevante en la historia clínica. Este registro permite establecer restricciones temporales y recomendaciones de reubicación o adaptación del puesto de trabajo, con el fin de proteger la salud de la trabajadora y del binomio madre-hijo
Indique ¿cuál fue el resultado del examen médico ocupacional de la accionante en relación con el cargo al que aspiraba?	El concepto médico emitido para la accionante fue aplazado, y este aplazamiento no tuvo relación con su estado de embarazo, sino con un hallazgo clínico objetivo asociado al riesgo biológico. El examen de anticuerpos contra hepatitis B mostró un valor alterado que evidenciaba ausencia de inmunidad, lo cual fue consignado en el concepto médico como una consideración preventiva. Desde la Medicina del Trabajo, la falta de seroprotección frente a un riesgo biológico prevalente en el entorno sanitario constituye un impedimento técnico temporal, pues permitir el ingreso sin la inmunidad requerida expondría a la trabajadora a un riesgo prevenible que, en su condición actual, podría generar consecuencias más severas tanto para ella como para el feto. Por ello, se indicó completar el esquema de vacunación de tres dosis y realizar una nueva titulación de anticuerpos cuatro semanas después de la última aplicación. Una vez se garantice la seroprotección, el proceso podrá reanudarse con normalidad.
Explique los motivos por los cuales hizo	La referencia al estado de gestación en el certificado remitido a *la empresa* no constituye una vulneración de la confidencialidad, sino el

referencia al estado de gravidez de la accionante en el certificado médico que remitió al posible empleador	cumplimiento de una obligación legal orientada a la adecuada gestión del riesgo. Conforme a la Ley 1562 de 2012, el embarazo exige una gestión diferencial, por lo que su inclusión en el Certificado de Aptitud Laboral tuvo como finalidad activar el programa de vigilancia epidemiológica para gestantes, informar la necesidad de ajustes en carga física, turnos o exposición a sustancias, y garantizar criterios clínicos adecuados frente a peligros como radiaciones o agentes químicos. Omitir esta información habría impedido que el empleador adoptara las medidas de protección obligatorias y habría constituido una actuación negligente desde la Medicina del Trabajo, especialmente en entornos con riesgos biológicos o físicos. Por ello, el dato se manejó bajo criterios de relevancia epidemiológica y preventiva. Aunque la historia clínica es un documento privado según la Resolución 1995 de 1999, el Certificado de Aptitud Laboral cumple una función distinta: es el instrumento técnico mediante el cual el médico comunica al empleador las condiciones necesarias para proteger la salud y seguridad de la trabajadora y del binomio madre-hijo.
Precise cuáles fueron los exámenes y procedimientos efectivamente practicados a la accionante el 4 de agosto de 2025, indique si entre ellos se incluyó alguna prueba dirigida a determinar el estado de embarazo (sea por toma de muestra de orina o de sangre) y, en caso afirmativo, señale si dicha prueba fue solicitada expresamente por *la aseguradora* o si correspondió a un protocolo propio de la IPS.	Los exámenes y procedimientos realizados el 4 de agosto de 2025 se ajustaron estrictamente al profesiograma definido por la empresa para el cargo al que aspiraba la paciente. El protocolo incluyó una anamnesis completa con antecedentes personales, familiares y gineco-obstétricos, un examen físico detallado por sistemas y la verificación del estado de inmunidad y vacunación, revisando los esquemas de tétanos, COVID-19 y sarampión-rubéola conforme a los lineamientos vigentes. Se practicaron pruebas serológicas específicas, entre ellas anticuerpos contra hepatitis B, que arrojó el hallazgo clínico determinante para el aplazamiento, y anticuerpos contra varicela zóster, además de una visiometría para evaluar la agudeza visual. Se deja constancia expresa de que no se realizó ninguna prueba dirigida a determinar el estado de embarazo, ni por orina ni por sangre, incluyendo la prueba de Gonadotropina Coriónica Humana (Beta-hCG). La institución actuó conforme a la normativa vigente Sentencia T-071 de 2007, Resolución 3951 de 2009 y Resolución 1843 de 2025, que prohíbe exigir pruebas de embarazo como requisito para acceder a un empleo. El conocimiento del estado de gravidez no provino de un procedimiento clínico de detección, sino de la información suministrada voluntariamente por la paciente durante la anamnesis posterior a los hallazgos del examen físico. Dado que se trata de un antecedente fisiológico relevante para la exposición a riesgos laborales, fue consignado en la historia clínica ocupacional bajo principios de ética, confidencialidad y medicina preventiva.
Indique si la accionante otorgó autorización expresa, escrita y previa para la transmisión de información relativa a su estado de gravidez al posible empleador, en los términos del artículo 34 de la Ley	La información sobre el estado de embarazo de la accionante fue conocida exclusivamente por autodeclaración voluntaria durante la anamnesis y por los hallazgos del examen físico, en el cual se evidenció un embarazo avanzado de aproximadamente 25 semanas. Este dato, por su carácter sensible y fisiológico, fue consignado únicamente en la historia clínica ocupacional con el fin de garantizar la protección del binomio madre-hijo frente a los riesgos del entorno laboral, en cumplimiento del deber de prevención establecido en la Ley 23 de 1981. En ningún momento se transmitió historia clínica ni información médica detallada al empleador; lo único remitido fue el Certificado de Aptitud

23 de 1981 y demás normas concordantes en materia de confidencialidad médica y habeas data sensible. Adjunte copia del consentimiento informado suscrito por la paciente.	Laboral, documento técnico-administrativo que, conforme a la Ley 1581 de 2012 y a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe incluir las restricciones y recomendaciones necesarias para salvaguardar la integridad del trabajador. La inclusión del estado de gravidez en el certificado no constituye violación del secreto profesional, pues el embarazo es una condición que exige adaptaciones inmediatas en el puesto de trabajo y activas protecciones legales como el fuero de maternidad. Su mención se sustentó en la necesidad de notificación preventiva al empleador y a la ARL, quienes deben activar protocolos de seguridad desde la etapa de vinculación. Además, el certificado debe ser veraz y completo: omitir una condición que impacta la exposición a riesgos teratogénicos o de carga física sería contrario al principio de beneficencia. Es importante precisar que el embarazo no fue la causa del aplazamiento; el impedimento técnico derivó exclusivamente de la ausencia de inmunidad frente a Hepatitis B, un riesgo biológico relevante en el entorno sanitario. Por ello, la referencia al embarazo no generó perjuicio alguno, sino que cumplió una función preventiva. La paciente firmó un consentimiento informado previo a la atención, autorizando expresamente la realización de la evaluación médica ocupacional y la emisión del concepto de aptitud hacia la entidad solicitante. La revelación de las recomendaciones asociadas al embarazo se encuentra amparada por el artículo 38 literal b) de la Ley 23 de 1981, que permite divulgar información necesaria para proteger la salud del paciente y cumplir con las normas de seguridad laboral. La actuación de la IPS se limitó estrictamente a evaluar condiciones de salud y emitir un concepto técnico ocupacional, sin intervenir en decisiones de contratación ni en actos administrativos del empleador. En consecuencia, no existe responsabilidad directa o indirecta por eventuales afectaciones derivadas de decisiones adoptadas por terceros.
Información allegada por el Ministerio de Salud y Protección Social	
Pruebas solicitadas	**Respuesta allegada**
(i) Informe ¿cuál es el proceso de inscripción al sistema ReTHUS?, ¿para qué sirve?, ¿cuánto se demora?, ¿quién debe realizar dicho registro, esto es, la institución educativa o el profesional? y ¿para qué profesiones tiene el carácter de obligatorio?	Ahora bien, los requisitos para el ejercicio de las profesiones u ocupaciones del área de la salud se encuentran establecidos en la Ley 1164 de 2007, el Decreto 4192 de 2010, la Resolución 3030 de 2014 y los actos administrativos por medio de los cuales se les ha delegado funciones públicas a los Colegios Profesionales. La normatividad estableció los requisitos que deben acreditarse para el ejercicio de una profesión u ocupación del área de la salud en Colombia, de los cuales precisamos las siguientes condiciones: 1. Título otorgado por una institución de educación superior legalmente reconocida (técnico, tecnólogo, profesional, especialización, magíster, doctorado), en los términos señalados en la Ley 30 de 1992, o la norma que la modifique adicione o sustituya: Si el título se obtuvo en el extranjero, debe presentarse la convalidación por parte de la autoridad competente, actualmente es el Ministerio de Educación Nacional. (Artículo 18 de la Ley1164 de 2007). 2. Los egresados de los programas de pregrado de Bacteriología, Enfermería, Medicina y Odontología deberán acreditar el cumplimiento del Servicio Social Obligatorio conforme a lo establecido en el Artículo 33 de la Ley 1164 de 2007 y la Resolución 774 de 17 de mayo de 2022. 3. Obtener el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud – ReTHUS, según lo definido en el artículo 23 de la

	Ley 1164 de 2007. Este registro consiste "en la inscripción que se haga al Sistema de Información previamente definido, del personal de salud que cumpla con los requisitos establecidos para ejercer como lo señala la presente ley, proceso con el cual se entiende que dicho personal se encuentra certificado para el ejercicio de la profesión u ocupación…" Indicó que dentro de las ocupaciones de Talento Humano en Salud se ubica *la profesión requerida para el cargo*, por tanto, es obligatoria su inscripción al ReTHUS.
¿cuál es el proceso de inscripción al sistema ReTHUS?, ¿quién debe realizar dicho registro, esto es, la institución educativa o el profesional?	La Ley 1164 de 2007 y la Resolución 035 de 2025 delegan en el *colegio profesional respectivo* funciones públicas relacionadas con el Talento Humano en Salud. Entre estas funciones se encuentran la inscripción de los profesionales en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (ReTHUS), la expedición de la tarjeta profesional como identificación única de quienes se encuentran registrados y la emisión de permisos transitorios para personal extranjero que participe en misiones científicas o asistenciales de carácter humanitario. En virtud de esta delegación, el responsable directo de realizar el trámite de inscripción ante el *colegio profesional respectivo* es el propio *profesional respectivo*, quien debe gestionar su registro y la obtención de la tarjeta profesional. La institución educativa únicamente certifica y reporta los títulos otorgados, pero no puede sustituir ni asumir la gestión del registro en el ReTHUS ni la expedición de la tarjeta profesional, pues estas actuaciones corresponden exclusivamente al profesional ante el *colegio profesional respectivo*. El tiempo que toma la inscripción en el ReTHUS y la expedición de la tarjeta profesional no depende de las instituciones educativas ni de terceros. Esta gestión es competencia exclusiva del *colegio profesional respectivo*, tal como lo establecen el artículo 10 de la Ley 1164 de 2007 y la Resolución 035 de 2025, que delegan en dicho Colegio Profesional las funciones públicas relacionadas con el registro y la identificación del talento humano en salud.
(ii) Informe si *Laura* se encuentra inscrita en el ReTHUS. En caso afirmativo, indique desde qué fecha y, en caso negativo, precíselas razones de la no inscripción.	Tras verificar la información en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (ReTHUS), se confirmó que la señora *Laura*, identificada con cédula *(...)*, está debidamente inscrita como *profesional de la salud* desde el 24 de julio de 2025, mediante el acto administrativo *No. (...)* expedido por el *colegio profesional respectivo*, entidad que, en ejercicio de las funciones públicas delegadas, realizó su registro formal.
Informe cuál es el marco normativo y técnico aplicable a los exámenes médicos preocupacionales en Colombia, con particular referencia a la procedencia o improcedencia de la práctica de pruebas de embarazo como requisito de vinculación laboral y a	Los exámenes médicos preocupacionales en Colombia están regulados por la Resolución 2346 de 2007, que define estas evaluaciones como el proceso mediante el cual se determinan las condiciones físicas, mentales y sociales del aspirante antes de su contratación, con el fin de establecer su aptitud para el cargo y prevenir riesgos para su salud o la de terceros. El empleador debe informar al médico evaluador sobre las tareas y condiciones del puesto, y en caso de contratar al aspirante, debe adaptar el entorno laboral según las recomendaciones emitidas en el certificado médico. La Ley 2114 de 2021 refuerza las medidas antidiscriminatorias en el ámbito laboral, prohibiendo la exigencia de pruebas de embarazo como requisito para acceder o permanecer en un empleo. Solo pueden solicitarse con consentimiento previo de la aspirante y únicamente

las obligaciones de confidencialidad que recaen sobre las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud en relación con la información médica de los aspirantes. Precise, asimismo, si una IPS está facultada para revelar al posible empleador el estado de embarazo de una aspirante dentro del certificado de aptitud laboral	cuando existan riesgos reales o potenciales que puedan afectar el embarazo. La norma presume discriminatoria cualquier exigencia de esta prueba, invierte la carga de la prueba a favor de la mujer y establece sanciones económicas para el empleador que incumpla. Además, ordena que las evaluaciones preocupacionales no incluyan pruebas de embarazo y garantiza que, si se requieren exámenes de sangre, la candidata pueda elegir el laboratorio. Finalmente, la IPS que realiza la evaluación preocupacional debe mantener estricta reserva sobre la información clínica obtenida, limitándose a informar únicamente la aptitud o no aptitud del aspirante. Revelar el estado de embarazo o cualquier diagnóstico constituye una violación a los derechos fundamentales de intimidad, igualdad y protección especial de la mujer, y genera responsabilidad disciplinaria, civil y penal para el profesional y la institución.
Información allegada por el Ministerio de Trabajo	
Pruebas solicitadas	**Respuesta allegada**
Informe si existen quejas, denuncias o investigaciones administrativas en contra de la accionada por presuntas prácticas discriminatorias en procesos de selección de personal, en particular respecto de mujeres en estado de embarazo.	Desde la Subdirección de Gestión Territorial se nos informó que, una vez revisado el sistema de información institucional, no se evidencia el registro de quejas, denuncias o actuaciones relacionadas con presuntas prácticas discriminatorias en procesos de selección de personal, específicamente frente a posibles situaciones de discriminación laboral contra mujeres en estado de embarazo.
¿cuál es el procedimiento administrativo aplicable para denunciar actos de discriminación en procesos de selección y vinculación laboral?	El procedimiento administrativo se encuentra establecido en la Ley 1437 de 2011 Procedimiento administrativo sancionatorio Las actuaciones administrativas sancionatorias pueden iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona. Cuando, como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad determine que existen méritos para adelantar el procedimiento, formulará cargos mediante acto administrativo, indicando de manera clara los hechos investigados, las personas involucradas, las normas presuntamente vulneradas y las posibles sanciones aplicables, ley 1610 de 2013, que establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, quienes ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público. Las denuncias puedes realizarse a través de los canales de atención con los que cuenta el Ministerio del trabajo los cuales pueden ser consultados en el siguiente link https://pqrsd.mintrabajo.gov.co:9444/SedeElectronicaWeb/seg/CU004-2.xhtml
¿cuál es el alcance del Convenio 111 de la OIT y de las normas	El alcance del Convenio 111 de la OIT y de las normas nacionales que prohíben la exigencia de pruebas de embarazo como requisito para el acceso al empleo. El Convenio sobre la Discriminación (Empleo y

nacionales que prohíben la exigencia de pruebas de embarazo como requisito para el acceso al empleo?	Ocupación), 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en Ginebra el 25 de junio de 1958, tiene como finalidad garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, eliminando toda forma de discriminación laboral. [..]

57. De forma extemporánea, el 25 de mayo de 2026, la accionante allegó escrito en el que sostuvo que la información aportada por *la empresa* a la Corte Constitucional contiene inconsistencias que, en su criterio, corroboran la existencia de un trato discriminatorio por razón de su estado de embarazo durante el proceso de selección para el *cargo ofertado*. En particular, señaló: **(i)** que las fechas consignadas en el cuadro aportado por la empresa evidencian que la persona finalmente contratada, identificada con las iniciales KVO, no participó en el mismo proceso de selección, pues mientras el suyo se desarrolló entre el 16 de julio y el 8 de agosto de 2025, el de la persona seleccionada inició el 22 de agosto y finalizó el 4 de septiembre de ese año; **(ii)** que la justificación relacionada con la calificación obtenida en la prueba técnica resulta contradictoria, ya que, si no reunía las competencias requeridas para el cargo, no se explica que la empresa le hubiera permitido avanzar hasta la etapa final del proceso de selección; **(iii)** que la supuesta falta de experiencia tampoco constituía un motivo válido de exclusión, dado que durante las entrevistas informó de manera transparente que era una egresada reciente, que parte de su experiencia provenía de sus prácticas profesionales y que aún no se encontraba inscrita en el Rethus, circunstancias que, según afirma, fueron conocidas y aceptadas por la empresa; y **(iv)** que existen inconsistencias respecto a la fecha en que se adoptó la decisión de no continuar con su vinculación, pues *la empresa* sostuvo que esta fue tomada el 5 de agosto de 2025 y comunicada en una reunión virtual respecto de la cual no existen actas ni grabaciones, mientras que ella fue notificada de su exclusión el 6 de agosto, esto es, poco después de la realización de los exámenes preocupacionales en los que informó su estado de embarazo. Aunque la empresa afirmó haber conocido formalmente los resultados médicos el 8 de agosto de 2025, la accionante considera que ello no descarta que hubiera tenido conocimiento previo de su embarazo por otros medios.[10]

58. De forma posterior, el 12 de junio de 2026, informó que, al momento de rendir sus respuestas anteriores, se encontraba vinculada laboralmente a Compensar en período de prueba, y que con posterioridad fue notificada de que no continuaría en esa entidad ni sería contratada de manera definitiva, lo que en su criterio constituyó una práctica discriminatoria en razón de su condición de madre lactante. [11]

II. CONSIDERACIONES

[10] Correo electrónico allegado por la accionante en esa fecha.
[11] Ibidem

A. Competencia

59. La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar y decidir sobre la acción de tutela de la referencia, con arreglo a lo establecido en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991, y en cumplimiento de lo resuelto por la Sala de Selección de Tutelas Número Uno, en Auto del 30 de enero de 2026.[12]

B. Análisis de procedibilidad de la acción de tutela

60. De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, con el fin de establecer su procedencia, la acción de tutela debe acreditar el cumplimiento de los requisitos formales de procedencia, para lo cual, la Sala Séptima de Revisión debe verificar que en este caso y previo a abordar un análisis de fondo, se cumplan los requisitos de legitimación en la causa, tanto por activa como por pasiva, inmediatez y subsidiariedad.

61. Legitimación en la causa por activa. De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, toda persona que considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados o se encuentran amenazados, puede interponer una acción de tutela por sí mismo o por medio de un representante. En el asunto objeto de estudio, esta Sala advierte que *Laura*, actúa como titular de los derechos fundamentales presuntamente desconocidos, en tanto fue quien participó en el proceso de selección adelantado por la *empresa* en el que alega haber sido discriminada al encontrarse en estado de embarazo. En consecuencia, la legitimación en la causa por activa se acredita en esta oportunidad.

62. Legitimación en la causa por pasiva. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 2591 de 1991 "[l]a 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. También procede contra acciones u omisiones de particulares, de conformidad con lo establecido en el Capítulo III de este Decreto".[13]

63. En ese sentido, la acción de tutela procede contra particulares, cuando entre las partes existe una relación de subordinación o indefensión. Al respecto, la Corte Constitucional ha explicado que: (i) la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica[14] de dependencia, como la relación que se da entre empleadores y

---

[12] Notificado el 13 de febrero de 2026.
[13] Decreto 2591 de 1991. Artículo 5.
[14] Al respecto, la Corte explicó que: "[p]ara determinar la presencia de subordinación o indefensión, cuando la tutela se interpone contra particulares, la Corte ha estimado necesario examinar la relación entre las partes. En todo caso, ha considerado que estas situaciones implican una "dependencia". Si la asimetría es causada por situaciones de naturaleza jurídica, se verifica la existencia de un estado de subordinación. La jurisprudencia constitucional ha sostenido que este implica la sujeción de un individuo a las órdenes o directrices del otro, lo que ocurre usualmente entre trabajador y su empleador o entre un estudiante y su profesor". Corte Constitucional, Sentencia T-293 de 2023.

trabajadores, docentes y estudiantes, entre otros;[15] (ii) mientras que la indefensión refiere a una relación de dependencia, originada no en un vínculo jurídico, sino en situaciones de naturaleza fáctica. Dichas situaciones hacen que la persona carezca de defensa, es decir, esté en imposibilidad de dar una respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate.[16]

64. Respecto de la situación de indefensión, la Corte ha señalado que ésta alude a aquellas situaciones en las que la persona no cuenta con la posibilidad material de hacer frente a las amenazas o a las transgresiones de otra, en algunas ocasiones por la ausencia de medios ordinarios de defensa y en otras porque éstos resultan exiguos para resistir el agravio particular del que se trata. Así, ha precisado que "el estado de indefensión es un concepto de naturaleza fáctica que se configura cuando una persona se encuentra en un estado de debilidad manifiesta frente a otra, de modo que, por el conjunto de circunstancias que rodean el caso, no le es posible defenderse ante la agresión de sus derechos", bien porque se "carece de medios jurídicos de defensa" o porque "a pesar de existir dichos medios, los mismos resultan insuficientes para resistir o repeler la vulneración o amenaza de sus derechos fundamentales".[17]

65. Algunas de las situaciones que pueden dar lugar a una condición de indefensión, identificadas por la Corte de manera enunciativa, son las siguientes: "(i) cuando la persona está en ausencia de medios de defensa judiciales[,] eficaces e idóneos[,] que le permitan conjurar la vulneración de un derecho fundamental por parte de un particular; (ii) quienes se encuentran en situación de marginación social y económica; (iii) personas de la tercera edad; (iv) discapacitados; (v) menores de edad; (vi) la imposibilidad de satisfacer una necesidad básica o vital, por la forma irracional, irrazonable y desproporcionada como otro particular activa o pasivamente ejerce una posición o un derecho del que es titular; (vii) la existencia de un vínculo afectivo, moral, social o contractual, que facilite la ejecución de acciones u omisiones que resulten lesivas de derechos fundamentales de una de las partes como en la relación entre padres e hijos, entre cónyuges, entre copropietarios, entre socios, etc. y, (viii) el uso de medios o recursos que buscan, a través de la presión social que puede causar su utilización, el que un particular haga o deje de hacer algo en favor de otro".[18]

66. En este caso, la Sala observa que *Laura* se encontraba en situación de indefensión frente a *la empresa*. En efecto, la *empresa*, entidad que ofertó la vacante a la que se presentó la accionante, tramitó cada una de las etapas del proceso de selección y, finalmente, fue quien decidió excluir a la demandante quien se encontraba en estado de gestación, actuación que en principio se considera desproporcionada ante la posible falta de justificación para ello. Esta relación

[15] *Cfr.* Corte Constitucional, sentencias T-203 de 2017, T-391 de 2018, T-186 de 2023, T-293 de 2023 y SU-018 de 2025.
[16] *Cfr.* Corte Constitucional, sentencias T-203 de 2017, T-391 de 2018, T-020 de 2021 y SU-018 de 2025.
[17] *Cfr.* Corte Constitucional, Sentencia T-145 de 2016, que reitera la Sentencia T-405 de 2007.
[18] *Cfr.* Corte Constitucional, sentencia T-012 de 2012.

muestra, además, una posición de dependencia de la accionante, pues con la decisión de *la empresa*, quedó desprovista de una real y posible oportunidad de trabajo, la cual en su estado era apremiante dado que debía asumir los costos y la atención en salud derivados de su embarazo, no solo para su protección sino para su hijo por nacer. La indefensión no se deriva aquí de la ausencia de toda vía judicial, sino de la posición que *la empresa* ejercía como oferente en el proceso de selección, en el que definía unilateralmente las etapas, los requisitos y la decisión de exclusión, sin que la aspirante contara con medios para conocer o controvertir las razones de esa decisión.

67. Respecto de la *IPS*, la Corte ha reiterado que, "conforme al artículo 29 de la Constitución Política, las 'personas naturales o jurídicas que puedan estar comprometidas en la afectación iusfundamental y en el cumplimiento de una eventual orden de amparo' pueden intervenir en el trámite de tutela. Por esta vía, los terceros que, pese a no tener 'la condición de partes, (…) se encuentren vinculados a la situación jurídica de una de las partes o a la pretensión que se discute', son titulares de un 'interés que los legitima para participar en el proceso, con el fin de que se les asegure la protección de sus derechos'. Bajo esta premisa, la Corte ha reconocido que los terceros con interés legítimo pueden participar en los procesos de tutela"[19].

68. La Sala advierte la existencia de terceros con interés en el resultado del presente trámite constitucional, en particular la *IPS*, en atención a su relación directa con la situación jurídica debatida.

69. **Inmediatez**. El artículo 86 constitucional dispone que la acción de tutela puede interponerse "en todo momento y lugar" pero, aunque no está sujeta a un término de caducidad, esta Corporación ha entendido que la acción debe ser invocada en un plazo razonable, contado entre el acaecimiento de los hechos que sustentan la presunta vulneración y la presentación de la acción de tutela. Esa razonabilidad no se mide con un término fijo, sino a partir de las circunstancias de cada caso, de manera que en algunos supuestos la Corte ha considerado razonable un plazo más amplio,[20] razón por la cual el requisito de inmediatez debe ser estudiado conforme a las particularidades de cada caso.[21]

70. En este caso, la tutela se ejerció dentro de un término oportuno y razonable, toda vez que la accionante interpuso la acción de tutela el 21 de agosto de 2025[22] y *Laura* fue descalificada del proceso de contratación el 6 de agosto de 2025, según comunicación remitida vía correo electrónico por lo que transcurrió un periodo inferior a un mes.

---

[19] *Cfr.* Corte Constitucional. Sentencia SU-087 de 2025.
[20] *Cfr.* Corte Constitucional, sentencias SU-108 de 2018, T-188 de 2020, T-283 de 2022, T-465 de 2023 y T-364 de 2024.
[21] *Cfr.* Corte Constitucional, Sentencia SU-108 de 2018.
[22] https://consultaprocesos.ramajudicial.gov.co/Procesos/NombreRazonSocial

71. Subsidiariedad. 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.

72. 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"[23].

73. La Sala Séptima de Revisión considera que, en 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 *Laura* en la etapa precontractual de un proceso de selección laboral que adelantó una empresa privada.

74. En ese sentido, el ordenamiento jurídico colombiano no cuenta con una acción que permita a los ciudadanos reclamar, por vía judicial, la vulneración 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 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.[24]

---

[23] *Cfr*. Corte Constitucional, sentencias T-468 de 1999 y T-582 de 2010.

[24] "Decreto Ley 2158 de 1948. Artículo 2. 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

75. Adicionalmente, esta Sala estima necesario reiterar que, conforme a las reglas decantadas por la Sala Plena de esta Corporación en la Sentencia SU-075 de 2018, el examen de procedencia de la acción de tutela admite una modulación específica cuando el amparo es promovido por sujetos de especial protección constitucional. En palabras de la propia Corte, "cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación o de lactancia, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos".[25]

76. Esta flexibilización encuentra fundamento en el mandato del artículo 13 superior, que impone al Estado adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados, así como en el del artículo 43 de la Constitución, que reconoce a la mujer una especial protección durante el embarazo y después del parto. La condición de gestante activa, por sí misma, una valoración menos estricta de los requisitos formales de procedencia, particularmente del relativo a la subsidiariedad, lo cual no implica relevarla de su cumplimiento sino aplicarlos a la luz del enfoque diferencial y de género que la jurisprudencia constitucional ha consolidado.

77. En efecto, exigir a la accionante el agotamiento de la vía ordinaria laboral, en circunstancias en las que carece de un contrato de trabajo vigente cuya ejecución pueda ser controvertida, en las que la pretensión recae sobre una conducta presuntamente discriminatoria de la cual fue víctima en su condición de mujer gestante, y en las que el trámite procesal habitual implicaría un curso temporal prolongado incompatible con la urgencia propia del estado de embarazo y con la oportunidad de la eventual vinculación al puesto ofertado, equivaldría a desconocer el mandato de eficacia que deriva del artículo 86 superior. Conforme a la cita ya transcrita, ninguno de los mecanismos ordinarios garantiza, con la inmediatez requerida, la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados a la accionante en su condición de mujer gestante.

78. A ello se suma que, en escenarios de discriminación estructural fundada en una categoría sospechosa como el embarazo, esta Corte ha reiterado que el análisis de procedencia debe efectuarse con enfoque de género, en cumplimiento de las obligaciones internacionales que se derivan de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y de la Convención de Belém do Pará. Tal enfoque, como lo recordó la Sala Tercera de Revisión en la Sentencia T-202 de 2024, impide que el juicio de subsidiariedad opere como una barrera formal que termine consolidando la conducta discriminatoria, comoquiera que las mujeres

---

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".

[25] *Cfr*. Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

víctimas de estas prácticas se ven obligadas a sobrellevar, además de la vulneración de fondo, cargas procesales desproporcionadas para obtener su tutela judicial.

79. Ahora bien, la Sala advierte que una de las pretensiones de la accionante está orientada al reconocimiento de una indemnización por los perjuicios emocionales que, según afirma, le fueron ocasionados con ocasión de su exclusión del proceso de selección. No obstante, dicha pretensión corre la misma suerte que las demás en lo que respecta al análisis de subsidiariedad de la acción de tutela. Si bien el ordenamiento jurídico prevé mecanismos ordinarios para reclamar la reparación de perjuicios, particularmente mediante la acción de responsabilidad civil extracontractual prevista en el artículo 2341 del Código Civil, tramitada por la vía del proceso verbal o del verbal sumario regulados en los artículos 368 y 390 del Código General del Proceso, dicho mecanismo no resulta idóneo ni eficaz en las circunstancias concretas del caso. A ello se suma que, en este asunto, la pretensión indemnizatoria no es autónoma, sino accesoria al amparo, pues depende de que se declare la vulneración de los derechos fundamentales y se dirige a completar su restablecimiento, de modo que escindirla para remitirla a la jurisdicción ordinaria obligaría a la accionante a promover un segundo proceso sobre los mismos hechos.

80. Lo anterior, por cuanto la controversia planteada involucra la presunta vulneración de derechos fundamentales cuya protección demanda una intervención judicial inmediata. Además, la accionante manifestó encontrarse en periodo de lactancia, condición que la ubica en una situación de especial protección constitucional y que impone al juez constitucional un examen más flexible de los requisitos de procedencia de la acción.

81. A ello se suma que la accionante informó carecer de recursos económicos suficientes para garantizar adecuadamente su sostenimiento y el de su hija, pues el padre de la niña no cuenta con un empleo estable. Tales circunstancias permiten advertir un riesgo cierto para su mínimo vital y el de su núcleo familiar, así como la posible configuración de un perjuicio irremediable que exige una respuesta judicial oportuna. En ese contexto, someterla a la duración propia de un proceso ordinario, especialmente en un escenario de congestión judicial, podría tornar ineficaz la protección de los derechos fundamentales cuya salvaguarda se reclama mediante la presente acción constitucional.

82. 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.

C. Planteamiento del problema jurídico y esquema de resolución

83. Ahora bien, antes de adentrarse en el planteamiento del problema jurídico se hace necesario indicar que el juez constitucional tiene facultades denominadas ultra petita y extra petita para emitir fallos que van más allá o por fuera de lo pedido por los accionantes cuando, a partir de la situación fáctica, se evidencia la vulneración o amenaza de un derecho fundamental, incluso en aquellos casos en los que la protección de dicho derecho no haya sido expresamente solicitada por la parte accionante.

84. Al respecto, la Sentencia SU-195 de 2012 indicó que "el juez de tutela puede al momento de resolver el caso concreto conceder el amparo incluso a partir de situaciones o derechos no alegados", y la Sentencia T-622 de 2000, reiterada en la Sentencia SU-484 de 2008, señaló que "al juez de tutela le está permitido entrar a examinar detenidamente los hechos de la demanda para que, si lo considera pertinente, entre a determinar cuáles son los derechos fundamentales vulnerados y/o amenazados, disponiendo lo necesario para su efectiva protección".

85. En el presente caso, aunque la accionante no solicitó de manera expresa el amparo del derecho a la intimidad, los hechos que narró y las pruebas recaudadas muestran que, durante el examen médico ocupacional, se le practicó una toma de muestra sanguínea que no le había sido anunciada, se le formularon preguntas sobre su vida reproductiva y la *IPS* consignó su estado de gestación en el concepto que remitió a *la empresa* como potencial empleador. Por ello, en ejercicio de las facultades ultra y extra petita, la Sala analizará también si estas actuaciones vulneraron los derechos a la intimidad y al consentimiento informado de la accionante.

86. Acorde con los fundamentos fácticos expuestos anteriormente en esta providencia, le corresponde a la Sala Séptima de Revisión determinar lo siguiente: ¿La *empresa* vulneró los derechos fundamentales a la igualdad, a la no discriminación, al trabajo, a la dignidad humana, al mínimo vital y a ejercer sus derechos sexuales y reproductivos de *Laura* al detener su vinculación luego de advertir en el examen de salud ocupacional de ingreso sobre su estado de embarazo? Asimismo, ¿la *IPS* y la *empresa* vulneraron los derechos a la intimidad y al consentimiento informado de la accionante al obtener, consignar y transmitir información sobre su estado de gestación en el marco del examen médico ocupacional?

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

(i) Estándares internacionales para erradicar la discriminación por embarazo

88. La discriminación por embarazo en el acceso al empleo constituye una violación de múltiples instrumentos internacionales de derechos humanos, los cuales los jueces constitucionales deben aplicar en la protección de los derechos fundamentales de las mujeres.

89. En primer lugar, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) impone a los Estados la obligación de eliminar la discriminación en todas las fases de la relación laboral, incluida la etapa precontractual. La Recomendación General No. 28 precisa que esta prohibición se extiende a los actores privados y exige al Estado actuar con debida diligencia para prevenir prácticas discriminatorias, como la exclusión de mujeres embarazadas en procesos de selección. Asimismo, la Recomendación No. 33 obliga a remover barreras de acceso a la justicia, lo que proscribe interpretaciones formalistas que desconozcan la dimensión estructural de la discriminación de género.

90. En segundo lugar, la Convención de Belém do Pará reconoce que la discriminación por embarazo en el ámbito laboral constituye una forma de violencia psicológica basada en género, protegida por los artículos 1, 2 y 7.b. Este instrumento exige a los Estados prevenir, investigar y sancionar tales conductas con debida diligencia reforzada, obligación que se extiende a los jueces de tutela.

91. En tercer lugar, el Convenio 183 de la OIT, aprobado mediante la Ley 2357 de 2024, declarada exequible en la Sentencia C-409 de 2025, dispone que los Estados deben adoptar medidas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, incluido el acceso a este, y precisa que tales medidas comprenden la prohibición de exigir a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada, salvo las excepciones previstas en la legislación nacional (art. 9). Aunque, conforme al artículo 2 de la Ley 2357 de 2024, el Convenio solo obligará al Estado colombiano a partir del perfeccionamiento del vínculo internacional, sus disposiciones constituyen un parámetro interpretativo relevante.

92. Adicionalmente, el PIDCP (art. 3) y la Observación General No. 28 del Comité de Derechos Humanos obligan a los Estados a adoptar medidas positivas para eliminar obstáculos que impidan el disfrute igualitario de derechos, entre ellos las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

93. Finalmente, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 1.1 y 24) y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, incluidos los casos Campo Algodonero y Carrión González, así como la Opinión Consultiva OC-27/21, exigen que los operadores judiciales analicen los casos de discriminación con perspectiva de género, reconociendo la existencia de patrones estructurales de

exclusión y la obligación estatal de adoptar medidas positivas para revertirlos. Si bien estos pronunciamientos no versan sobre la discriminación de mujeres gestantes o lactantes en el acceso al empleo, sí son un referente sobre el enfoque de género con el que deben adoptarse las decisiones judiciales, en tanto exigen al juez identificar los patrones estructurales que exponen a las mujeres a prácticas discriminatorias, entre ellas las asociadas al ejercicio de sus derechos reproductivos.

94. En conjunto, estos instrumentos imponen a los jueces constitucionales el deber de proteger de manera reforzada a las mujeres gestantes en el acceso al empleo, evitar interpretaciones que perpetúen barreras estructurales y garantizar que los actores privados no incurran en prácticas discriminatorias, como la exigencia de pruebas de embarazo o la exclusión de candidatas por su estado de gestación.

(ii) Prohibición de discriminación en contra de las mujeres embarazadas en las etapas precontractuales de las relaciones laborales y su relación con la dignidad humana – Reiteración de jurisprudencia[26]

95. 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[27].

96. 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 este 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[28]. En ese contexto, esta corporación ha identificado situaciones de discriminación en contra de la mujer en diferentes escenarios, tales como la

[26] *Cfr.* Corte Constitucional, Sentencia T-202 de 2024.
[27] *Cfr.* Corte Constitucional, Sentencia C-147 de 2017
[28] *Cfr.* 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.

segregación laboral "por el ejercicio de su función reproductiva"[29] y "el desconocimiento del valor y la falta de remuneración por las labores domésticas y su aporte económico al hogar".[30]

97. En el marco del escenario laboral, los instrumentos internacionales buscan proscribir cualquier forma de discriminación en contra de las mujeres[31]. 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 (…)".

98. 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[32] 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[33]; y (ii) la Ley 1257 de 2008[34] 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"[35].

99. 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 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, señaló que el fuero de maternidad "se erige en una medida destinada a garantizar que las mujeres no sean

[29] *Cfr*. Corte Constitucional, Sentencia C-117 de 2018.
[30] *Cfr*. Corte Constitucional, Sentencia SU-339 de 2024.
[31] 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).
[32] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 235A.
[33] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 239.
[34] "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".
[35] Ley 1257 de 2008, artículo 12.2.

discriminadas en el ámbito laboral con fundamento en su rol reproductivo"[36].

100. Ahora bien, en 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.(…)'[37]".

101. 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[38], "(…) 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'[39]".

102. Por ejemplo, para el caso específico de Bogotá, un informe de la Secretaría de Desarrollo Económico de la ciudad 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 de 11,2 %, mientras que la de los

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

hombres se ubicó en 7,1 %.

103. 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.

104. 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 que prohíbe, expresamente, la realización de pruebas de VIH como requisito de acceso a cualquier actividad laboral; (ii) el artículo 2 de la Ley 931 de 2004 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 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 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, expedida por el Ministerio del Trabajo con ocasión del exhorto formulado por la Corte Constitucional en la Sentencia T-031 de 2021. En esta circular, dirigida a empleadores, trabajadores y aspirantes del sector privado, el Ministerio reiteró los lineamientos normativos y jurisprudenciales para evitar la discriminación en los procesos de selección. En lo que interesa a este caso, precisó que el debido proceso es exigible a los particulares aun antes de que se suscriba un vínculo contractual, de modo que las decisiones de selección o exclusión deben respetar los principios de buena fe, razonabilidad y proporcionalidad; que las preguntas que no guardan relación con el puesto pueden constituir indicios de discriminación y no obligan al aspirante a responderlas; y que la información sobre la condición de salud del aspirante debe conservarse en archivos médicos separados y tratarse con estricta confidencialidad.

105. 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.

106. 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 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"[40].

107. 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".[41] El acto discriminatorio puede ocurrir en espacios públicos,[42] privados,[43] en contextos académicos,[44] en el marco del acceso a un trabajo[45] e incluso durante la misma relación laboral.[46]

108. 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 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"[47]. En

[40] *Cfr*. Corte Constitucional, Sentencia T-202 de 2024.
[41] *Cfr*. Corte Constitucional, sentencias T-125 de 1997 y T-202 de 2024.
[42] *Cfr*. Corte Constitucional, sentencias T- 030 de 2017, T- 068 de 2021 y T-310 de 2022.
[43] *Cfr*. Corte Constitucional, sentencias T-1042 de 2001 y T-335 de 2019.
[44] *Cfr*. Corte Constitucional, sentencias T-691 de 2012, T-141 de 2015, T- 532 de 2020 y T-457 de 2023.
[45] *Cfr*. Corte Constitucional, sentencias T-463 de 1996, T-247 de 2010, T-694 de 2013, T-031 de 2021 y T-202 de 2024.
[46] *Cfr*. Corte Constitucional, sentencia SU-075 de 2018.
[47] *Cfr*. 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.

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 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.

109. 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".

110. En conclusión, excluir de los procesos de selección laboral a las mujeres por encontrarse en estado de gestación, cuando dicha circunstancia constituye el móvil determinante y prioritario de esa determinación, transgrede los derechos fundamentales a la igualdad y a la dignidad humana y constituye un acto de discriminación por razón del sexo (arts. 13 y 43 de la CP).

(iii) Prevalencia de los principios de transparencia buena fe e igualdad en el acceso al trabajo – Reiteración de jurisprudencia[48]

111. La autonomía de la voluntad privada, aplicable a las relaciones entre particulares, se encuentra prevista en el artículo 333 de la Constitución, según el cual "la actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común". En virtud de esta cláusula, los particulares están habilitados para adoptar las decisiones que consideren pertinentes para el desarrollo de sus actividades, incluida la determinación de los criterios y procedimientos para la selección del personal que integrará su organización.

112. No obstante, dicha libertad económica no es absoluta, pues se encuentra limitada por otras disposiciones constitucionales. La jurisprudencia ha reiterado que los derechos fundamentales son plenamente exigibles en las relaciones entre particulares, lo que incluye los contratos laborales, los contratos de prestación de servicios e, incluso, las actuaciones previas a la conformación de un vínculo contractual. Ello se fundamenta en el mandato del artículo 2 de la Constitución, que impone al Estado la obligación de garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta.

[48] *Cfr.* Corte Constitucional, Sentencia T-460 de 2024.

113. En particular, la libertad contractual comprende la facultad de elegir con quién se contrata. Sin embargo, como lo ha precisado esta Corporación, existe libertad de selección y conclusión, "esto es, para contratar con quien se quiere, siempre y cuando tal decisión no implique un abuso de la posición dominante, una práctica restrictiva de la libre competencia, una restricción injustificada en el acceso a un servicio público o una discriminación contraria a la Constitución".[49] Por ello, a diferencia de lo que ocurre en el acceso a la función pública, el empleador particular no está sujeto al principio de mérito ni está obligado, por regla general, a motivar su elección entre varios aspirantes. Lo que la Constitución le prohíbe es que el ejercicio de esa libertad se funde en criterios discriminatorios. Cuando existen indicios de que la exclusión de una aspirante obedeció a uno de esos criterios, como el estado de embarazo, le corresponde al empleador desvirtuar la presunción de discriminación mediante razones objetivas y verificables.

114. En consecuencia, aunque los particulares gozan de autonomía para estructurar sus procesos de selección, dicha potestad debe ejercerse con sujeción a los derechos fundamentales de los aspirantes y en observancia de los principios de transparencia, buena fe e igualdad en el acceso al trabajo. La Constitución establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de especial protección del Estado, y que toda persona tiene derecho a condiciones laborales dignas y justas. Por ello, tanto las entidades públicas como los particulares deben asegurar que, en el acceso y permanencia en el empleo, se materialicen los principios constitucionales que rigen la actividad laboral.

115. En esta línea, la Corte ha sostenido que la garantía del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas exige la eliminación de factores de desequilibrio que permitan la vigencia del principio de igualdad, así como la protección de trabajadores en situación de debilidad manifiesta o con limitadas oportunidades de capacitación. Asimismo, esta faceta del derecho comprende la protección de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, tales como la integridad física y moral, la igualdad, la intimidad, el buen nombre y la libertad sexual.

116. La efectividad de los derechos de los aspirantes también demanda que los potenciales empleadores respeten la oferta laboral y actúen conforme al principio de buena fe. Este principio ha sido entendido como una exigencia de honestidad, confianza, rectitud y credibilidad, que implica que las declaraciones de voluntad deben producir los efectos que ordinariamente generan en situaciones análogas, de manera que el aspirante pueda confiar legítimamente en la palabra del oferente.

117. En relación con la oferta laboral, la Sentencia T-202 de 2024 precisó que esta produce efectos jurídicos y obliga al oferente, aun cuando el Código Sustantivo del Trabajo no la regule expresamente. La Corte indicó que, mediante la analogía con

[49] *Cfr.* Corte Constitucional, Sentencia C-345 de 2017, reiterada en la Sentencia C-029 de 2022.

las normas del Código de Comercio y con fundamento en los principios laborales, es posible reconocer valor jurídico a la oferta de trabajo, atendiendo tanto a las expectativas legítimas que genera como a la situación de especial vulnerabilidad en la que se encuentran los candidatos durante los procesos de selección.

118. En cuanto a la fuerza vinculante de la oferta laboral, la Sala considera necesario referirse a los efectos jurídicos que se derivan de una oferta realizada por un empleador a un potencial trabajador. Aunque el Código Sustantivo del Trabajo no define las circunstancias bajo las cuales una oferta es obligatoria ni las consecuencias de su incumplimiento, el Código de Comercio sí establece reglas aplicables a la oferta como proyecto de negocio jurídico formulado a un destinatario determinado.

119. En desarrollo de lo anterior, y según lo reseñó la Sentencia T-202 de 2024, la Corte Suprema de Justicia ha reconocido la aplicabilidad de las reglas del Código de Comercio en materia de ofertas laborales. En la sentencia SL8673-2017, la Sala de Casación Laboral sostuvo que una oferta de trabajo adquiere carácter vinculante cuando es comunicada de manera idónea al destinatario, es aceptada y contiene los elementos esenciales del contrato de trabajo: (i) plazo, (ii) objeto y (iii) remuneración. Asimismo, precisó que, en caso de retractación o incumplimiento por parte del empleador, sin que medie una razón objetiva que lo justifique, este debe indemnizar los perjuicios causados al aspirante.

120. En este contexto, la Sentencia T-463 de 1996 señaló que la dignidad humana se ve afectada cuando una persona apta para desempeñar una labor es excluida con base en un factor accidental que no incide en su idoneidad. Por ello, si bien los empleadores pueden establecer requisitos para el desempeño de determinadas labores, estos no pueden contrariar los derechos fundamentales. En consecuencia, aun cuando es legítimo rechazar a aspirantes que no acrediten las condiciones objetivas necesarias para ser contratados, deben observarse las siguientes garantías: (i) En aplicación de los principios de transparencia y buena fe, los aspirantes deben haber sido previamente informados de los requisitos exigidos; el proceso debe adelantarse en igualdad de condiciones; y la decisión debe fundarse en la verificación objetiva del cumplimiento de las reglas aplicables; (ii) Los requisitos deben ser razonables y proporcionales, lo que implica que no pueden incorporar discriminaciones injustificadas ni exigir condiciones contrarias a la razón o a la naturaleza humana. Además, deben guardar relación con la naturaleza de la actividad y con las exigencias propias del puesto que va a ocupar.

121. En la misma dirección, la Sentencia T-247 de 2010 sostuvo que los procesos de selección deben estructurarse con base en criterios objetivos, que permitan decisiones fundadas en parámetros igualitarios. Para ello, es constitucionalmente admisible: (i) establecer pruebas o requisitos; (ii) exigir que guarden relación directa con las labores del puesto; y (iii) vincularlos con la experiencia y habilidades del aspirante.

122. Por su parte, la Sentencia T-694 de 2013 reiteró que las actuaciones precontractuales también deben observar los principios de igualdad y no discriminación. En consecuencia, resulta contrario a la Constitución excluir a un aspirante con base en criterios discriminatorios, es decir, en aquellos que se fundan, de manera prioritaria y determinante, en los rasgos permanentes o transitorios de las personas, de las cuales éstas no pueden prescindir por voluntad propia, como ocurre con el estado de embarazo de la mujer.

123. En conclusión, la libertad económica que permite a los particulares regular sus procesos de selección se encuentra limitada por los derechos fundamentales de los aspirantes, especialmente por el derecho a un acceso digno y justo al trabajo. En este marco, debe garantizarse la transparencia, mediante la publicidad de las condiciones y requisitos del proceso; la buena fe, que exige respeto por la oferta laboral; y la igualdad, que prohíbe decisiones basadas en criterios discriminatorios y demanda que los requisitos guarden relación con las labores del puesto y con las habilidades y experiencia requeridas.

(iv) Los derechos reproductivos – reiteración de jurisprudencia

124. La jurisprudencia constitucional ha señalado que los derechos sexuales y reproductivos "reconocen y protegen la facultad de las personas, hombres y mujeres,[50] de tomar decisiones libres sobre su sexualidad y su reproducción".[51] 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.

125. Dando alcance a los tratados internacionales que regulan la materia 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, aquellas que conciernen a los derechos sobre su cuerpo,[52]

[50] *Cfr*. Corte Constitucional, Sentencia SU-096 de 2018.
[51] *Cfr*. 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.
[52] 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*

su sexualidad y reproducción"[53].

126. 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".[54] En ese sentido, éstos tienen dos facetas: (i) la autodeterminación reproductiva; y (ii) el acceso a los servicios de salud reproductiva.

127. 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"[55]. 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[56]; o cuando se somete a la mujer a actuaciones discriminatorias como consecuencia de sus decisiones reproductivas.

(v) Análisis del caso concreto

128. En atención al asunto que en esta oportunidad atiende la Corporación, la Sala aborda un asunto relacionado con un presunto acto de discriminación en la etapa precontractual, suscitado en razón al estado de embarazo de *Laura* quien participó en un proceso de selección adelantado por la *empresa*, con el fin de satisfacer la *vacante laboral ofertada*. La accionante afirmó que, tras haber superado las etapas del proceso de selección quedando pendiente solo la firma del contrato sin mayores explicaciones, con ocasión a lo informado durante el examen médico laboral de ingreso, en el que se advirtió su gestación, se le comunicó que no continuaba en el proceso de selección.

129. Si bien la accionante tenía previo conocimiento de su estado de embarazo, éste no fue un hecho que advirtiera a la entidad accionada porque no consideraba que fuera determinante para ocupar el puesto que se ofertaba, pues nunca le hicieron advertencia alguna de la incompatibilidad de las labores a realizar con un estado de

---

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."

[53] *Cfr*. Corte Constitucional, Sentencia SU-096 de 2018.

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

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

[56] *Cfr*. Corte Constitucional, Sentencia SU-096 de 2018.

gestación. Sin embargo, adujo que, durante el examen médico realizado, le hicieron preguntas íntimas orientadas a verificar un posible estado de embarazo, tales como "cuando (sic) había sido mi última menstruación, si yo tenía una pareja estable y la forma en que estaba planificando". Por consiguiente, la accionante sostiene que su exclusión del proceso de selección constituyó un acto discriminatorio, debido a su condición.

130. En ese sentido, la Sala empieza por señalar que, teniendo en cuenta el material probatorio aportado por las partes al proceso, es evidente que *Laura* 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 accionante; y finalmente, (iii) la forma como dicho acto desencadenó la vulneración de los derechos fundamentales invocados.

Desarrollo del proceso de selección en el que participó la accionante

131. De las pruebas allegadas en sede de revisión, se logró determinar que *Laura* participó en un proceso de selección para suplir la *vacante ofertada*. Para dar cuenta de ello, se presenta una gráfica que sintetiza las etapas descritas del proceso de selección, aportada por la *empresa*, con el fin de exponer, posteriormente, el avance que tuvo *Laura* en cada una de estas fases:



132. Primera etapa. Revisión de las hojas de vida y contacto con el candidato. En las pruebas aportadas por *Laura*, se evidencia un mensaje WhatsApp de fecha 15 de julio de 2025, remitido por la analista de selección de *la empresa* "*Sofía*" mediante el cual le informaron lo siguiente: "Te estaba llamando pero no entró la llamada, porque recibí tu hoja de vida a través de *Andrés*, para una vacante que tenemos actualmente.[15/07/25, 5:07:11 p.m.] ~*Sofía*: La vacante es de *(...)* a pacientes agudos, permanentes, paliativos y centenarios[15/07/25, 5:07:18 p.m.] ~*Sofía*: Es un contrato fijo a 6 meses, vinculada directamente por *la empresa*. La jornada es de 7 a 3 de lunes a viernes y 1 fin de semana cada 15 días. La cobertura del servicio es en todo Bogotá y Soacha.El salario es: 4.436.600 + prestaciones sociales. [15/07/25, 5:07:26 p.m.] ~*Sofía*: Cuéntame si estás interesada en conocer mas sobre la vacante y tener una entrevista con el líder y conmigo?". Por lo anterior, fue citada a entrevista virtual de forma posterior.

133. Así las cosas, la Sala considera que es posible asignar un grado significativo de confiabilidad a los pantallazos de WhatsApp remitidos por la accionante como prueba, por dos razones. Primera, los mensajes tienen una continuidad horaria y temporal. Segunda, estos mensajes no fueron desvirtuados por la accionada en el

marco de la acción de tutela ni en sede de revisión.

134. Segunda etapa. Entrevista con líder y talento Humano. Según lo expuso en el escrito de tutela, la accionante realizó la entrevista virtual por Teams, el 16 de julio de 2025. Posterior a ello, el 17 de julio, *Sofía*, le preguntó si podría asistir a un reto técnico de forma presencial en el *centro comercial*, de forma literal se le dijo lo siguiente: "[17/07/25, 8:28:53 p.m.] ~*Sofía*: Hola *Laura*[17/07/25, 8:28:55 p.m.] ~*Sofía*: ¿Cómo estás?[17/07/25, 8:29:03 p.m.] ~*Sofía*: Me disculpo por la hora17/07/25, 8:29:45 p.m.] ~*Sofía*: Pero queria saber si mañana te es posible asistir a un reto técnico presencial en el *centro comercial*, donde queda *(...)*, a las 11am? [17/07/25, 8:49:04 p.m.] *Laura*: Hola buenas noches cómo estás? No te preocupes[17/07/25, 8:50:59 p.m.] *Laura*: si yo creería que si señora Me podrías indicar de que se trata el reto técnico y cuánto tipo nos tomaría[17/07/25, 9:08:18 p.m.] *Laura*: o fijo quizás sea podría realizar el lunes? [17/07/25, 9:09:33 p.m.] ~*Sofía*: Es un tipo de "exámen " escrito, con casos[17/07/25, 9:09:42 p.m.] ~*Sofía*: La duración es máximo 1 hora [17/07/25, 9:10:08 p.m.] ~*Sofía*: Dale, si te queda mas fácil, yo le digo al líder que me de disponibilidad para el lunes [17/07/25, 9:12:21 p.m.] *Laura*: Ah Perfecto Ni si señora estaría bien a esa hora el día de mañana me presento ahí [17/07/25, 9:12:25 p.m.] *Laura*: Por quien pregunto?[17/07/25, 9:14:24 p.m.] ~*Sofía*: *centro comercial*, tercer piso, *(...)*, preguntar por *Andrés* [17/07/25, 9:52:29 p.m.] *Laura*: Perdón la hora Listo si señora. Gracias" (sic).

135. Tercera etapa. Reto Técnico. De las pruebas allegadas, se evidencia que la accionante, presentó la prueba técnica en la sede el día requerido y además la entidad aduce que obtuvo un porcentaje de 63/100, argumentó que pese a que superó el reto técnico, fue con un puntaje muy cercano al aprobatorio, " Sacó un puntaje de 63/100 y por eso se le informó que había superado la fase de reto técnico, el puntaje obtenido por la candidata fue muy cercano al mínimo aprobatorio, teniendo en cuenta la experiencia que decía tener para el cargo ofertado".[57] Adicional se le informó que continuaba en la siguiente fase que era la valoración psicológica, así mismo se le instó a que realizara el registro en ReTHUS y cargara unos documentos a la plataforma "Magneto" de la entidad.

136. Cuarta etapa. Valoración Psicológica. En los anexos remitidos por la accionante, se observa que la analista de selección le informa que le va a realizar la valoración psicológica, un externo llamado "*Marta*" y además mediante audio se corrobora que la analista le informa que avanzaba en el proceso de selección, "*Sofía*: Hola *Laura* 24/07/25, 12:22:16 p.m.] ~*Sofía*: Cómo estás?[24/07/25, 12:22:49 p.m.] ~*Sofía*: <adjunto: 00000033-AUDIO-2025-07-24-12-22-49.opus>[24/07/25, 12:25:35 p.m.] ~*Sofía*: <adjunto: 00000034-AUDIO-2025-07-24-12-25-35.opus>[24/07/25, 12:30:06 p.m.] *Laura*: Hola buenos días cómo estás? Ay que felicidad muchas gracias Listo Perfecto ya completo todo hoy mismo[24/07/25, 12:30:14 p.m.] *Laura*: Perfecto si señora estoy muy pendiente [24/07/25, 12:31:17

[57] *Respuesta de la empresa*, al requerimiento hecho por la Corporación.

p.m.] *Laura*: *Sofía* es que no lo tengo actualizado , ya que me confirmas que continuo en el proceso hoy mismo realizo eso por favor [24/07/25, 12:36:49 p.m.] *Laura*: Ya mismo averiguo cuánto se demora *Sofía* y te envío pantallazo de el proceso de actualización y todos los comprobantes [24/07/25, 12:37:05 p.m.] *Laura*: ya mismo voy llegando a mi casa y me pongo a realizar eso si señora [24/07/25, 1:24:08 p.m.] *Laura*: Listo *Sofía* ya quedó lo de magneto [24/07/25, 1:30:10 p.m.] *Laura*: <adjunto: 00000043-PHOTO-[24/07/25, 1:30:20 p.m.] ~*Sofía*: Listo [24/07/25, 1:30:24 p.m.] *Laura*: ya si señora [24/07/25, 1:38:04 p.m.] *Laura*: Magneto ya te apareció actualizado si? o tengo que agregar algo más? [24/07/25, 2:17:43 p.m.] ~*Sofía*: Aún no me aparece tu segundo apellido [24/07/25, 2:17:56 p.m.] [24/07/25, 2:18:08 p.m.] *Laura*: Ah okey okey creo que no le di guardar [24/07/25, 2:18:33 p.m.] ~*Sofía*: Dale [24/07/25, 2:18:42 p.m.] ~*Sofía*: O a veces pasa que se demora un poquito en actualizar [24/07/25, 2:20:45 p.m.] *Laura*: Listo si señora ya quedo [24/07/25, 3:06:02 p.m.] ~*Sofía*: Sii [24/07/25, 3:06:05 p.m.] ~*Sofía*: Ya quedó! [24/07/25, 3:06:30 p.m.] ~*Sofía*: Ahora sigue pendiente de la llamada del psicólogo externo [24/07/25, 3:06:35 p.m.] ~*Sofía*: Se llama *Marta* [24/07/25, 3:09:31 p.m.] *Laura*: Listo si señora Estaré pendiente de mi celular Muchas gracias [24/07/25, 4:21:10 p.m.] *Laura*: Hola *Sofía* te quería avisar El rethus también ya quedó actualizado ya cargaron los datos, ya revisé en la página gracias. Feliz tarde Gracias. [24/07/25, 4:53:45 p.m.] ~*Sofía*: Superrrr [28/07/25, 5:06:20 p.m.] *Laura*: Hola *Sofía* buenas tardes Ya el viernes me contacto Adriána psicóloga y el día sábado tuvimos la entrevista" (sic).

137. Quinta etapa. Exámenes médicos, validación de títulos, antecedentes y documentos. De la documentación recibida, se evidencia que, el 4 de agosto de 2025, se realizó el examen ocupacional en el que se indica el concepto aplazado, en las observaciones generales, se indica que debe completar el esquema de vacunación contra la hepatitis B y en condiciones especiales se indica que *Laura* se encuentra en estado de embarazo con la indicación de continuidad de los controles prenatales.

138. Respecto al examen de medicina laboral, expuso que, al efectuar la revisión física, la médica le realizó preguntas tendientes a verificar el estado de embarazo, por lo que decidió comunicarle a la médica su estado actual, el cual quedó consignado en el concepto médico de la *IPS*. Relató que, "Al salir del examen lloré mucho porque presentí que no me iban a contratar por estar embarazada".

139. Después de la práctica del examen de salud ocupacional, el 6 de agosto de 2025, la accionante recibió un correo electrónico por parte de *la empresa*, en el que se le informó que no continuaba en el proceso de selección, ante dicha comunicación *Laura* se comunica con *Sofía*, quien le informo "Buenos días. Así es *Laura*, decidimos avanzar en el proceso con otra persona. La fase de exámenes y documentos sigue siendo parte del proceso de selección y no significa que ya se va a firmar el contrato". De otro lado, la entidad informó que la decisión de no continuar con el proceso de selección se tomó el 5 de agosto del mismo año en una llamada por Teams, de la cual no cuenta con registro, que se realizó entre *Sofía* (analista de

selección), *Andrés* y *Elena* (líderes), que participaron en la convocatoria.

140. Así las cosas, la Sala destaca que, la accionante fue excluida del proceso de selección en la última etapa, es decir, luego de haberse practicado los exámenes ocupacionales solicitados y después de haber superado satisfactoriamente las distintas etapas del proceso, 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) un reto técnico; (iv) una prueba psicológica; y (v) la práctica de los exámenes médicos ocupacionales, cuyo concepto fue aplazado porque la accionante debía completar su esquema de vacunación, sin que en él se indicara que no fuera apta para desempeñar las labores del puesto.

Pruebas del acto discriminatorio que ejerció *la empresa*

141. 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 con pruebas directas del acto discriminatorio"[58], 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.

142. Por lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta el material probatorio analizado hasta el momento, es claro que *Laura* cumplía a cabalidad los requisitos del puesto 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:

143. 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 2 días. En efecto, los exámenes médicos ocupacionales fueron practicados a la señora *Laura* el 4 de agosto de 2025 y el 6 de agosto siguiente se le notificó por correo electrónico que había sido eliminada del proceso.

144. Esto permite inferir la existencia de un nexo causal y temporal entre la exclusión del proceso y el conocimiento de *la empresa* sobre el estado de embarazo de la

[58] *Cfr*. Corte Constitucional, Sentencia T-202 de 2024.

accionante, y aunque la accionada alega que no conocía el concepto emitido por la *IPS* cuando se tomó la decisión, lo cierto es que las razones alegadas por la empresa para no continuar el proceso de selección, esto es, el bajo puntaje obtenido en el reto técnico, la inscripción en el ReTHUS y el esquema de vacunación incompleto,[59] no constituían un impedimento. En cuanto al primero, la misma consideró aprobatorio el puntaje obtenido y decidió seguir con el proceso de selección. En cuanto al segundo, la inscripción en el ReTHUS se realizó durante el proceso de selección, el 24 de julio de 2025, a instancia de la propia analista de selección, quien tuvo por satisfecho ese requisito y permitió que la accionante avanzara a las etapas siguientes (supra 136). Si bien en su contestación *la empresa* alegó que la accionante reportaba experiencia sin contar con dicho registro, la experiencia de la aspirante se conocía desde la revisión de la hoja de vida y la entrevista, y la empresa no la consideró un obstáculo para continuar con el proceso; solo la invocó como razón de exclusión con posterioridad al examen ocupacional. Por último, el esquema de vacunación podía completarse, como lo indicó el propio concepto médico, que aplazó y no negó la aptitud de la aspirante.

145. Discriminación de las mujeres gestantes. La Sala advierte que, aunque *Laura* superó las etapas preliminares del proceso y obtuvo resultados favorables en las pruebas técnicas y psicológicas, su exclusión solo se produjo después de practicado el examen médico ocupacional. Frente a ello, se observa que, pese a que el magistrado sustanciador requirió a la entidad accionada para que remitiera los soportes que justificaban la eliminación de la aspirante, *la empresa* se limitó a afirmar que la accionante obtuvo un puntaje de 63/100, sin aportar documento alguno que respaldara dicho resultado.

146. Adicionalmente, resulta relevante destacar que, aunque a la accionante se le informó que la decisión obedecía a la continuidad del proceso con otra aspirante, lo cierto es que la persona finalmente seleccionada ingresó al proceso de selección mucho después que la señora *Laura*. Según lo reportado por la propia entidad,[60] el proceso con la candidata elegida inició apenas el 21 de agosto, fecha posterior a la exclusión de la accionante. En consecuencia, se desvirtúa el argumento relativo al bajo puntaje obtenido por la señora *Laura*, pues al momento de su exclusión no existía ninguna aspirante con un puntaje superior que justificara objetivamente su desplazamiento en la convocatoria.

147. En contraste, como ya se explicó en los literales anteriores, *Laura* avanzó de la entrevista inicial, al reto técnico, la valoración psicológica, hasta llegar al examen de salud ocupacional, realizado en la *IPS*. Por lo tanto, no coincide la información remitida por la parte accionada con las pruebas aportadas por la accionante.

148. Adicionalmente, se tiene que, de acuerdo con la información remitida por *IPS*,

[59] Respuesta allegada por *la empresa*, en el trámite de revisión.
[60] Ibidem

el concepto figura como aplazado presuntamente por el esquema de vacunación sin ninguna restricción adicional para desempeñar las labores del puesto.[61] En concreto, advirtió lo siguiente:

OBSERVACIONES GENERALES
CONSIDERACIÓN POR RESULTADO DE LABORATORIO ALTERADO: El examen de anticuerpos contra hepatitis B muestra un valor alterado que genera aplazamiento por alteración en la inmunidad. Debe reanudar esquema de vacunación (3 dosis) y 4 semanas después de la última dosis realizar nueva titulación de anticuerpos IgG.
CONSIDERACION ESPECIAL: paciente actualmente gestante con embarazo controlado, se recomienda continuar controles en su entidad de salud.
ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Al realizar el examen físico de columna y de los diferentes segmentos osteomuscular no se evidenciaron alteraciones, ni limitaciones de la movilidad, ni dolor. No se evidencian signos clínicos, así como tampoco el trabajador reporta síntomas sugestivos de entesopatías, ni signos de patologías osteomusculares en ningún segmento corporal. No obstante, lo anterior, no es posible asegurar de manera prospectiva, que bajo ciertas laborales donde se le exijan movimientos repetitivos de los diferentes segmentos corporales, o durante jornadas de trabajo extenuantes, no vayan a aparecer síntomas o lesiones derivados del sobreesfuerzo que realice el trabajador al desempeñar la tarea, que puede repercutir en posibles incapacidades o lesiones osteomusculares futuras.
EXAMENES DE INGRESO: Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, con el objeto de determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo suministrado por él empleador. Resolución 2346 de 2007 y 1918 de 2009.

EXAMENES LABORATORIO
Presenta carnet de vacunación toxoide tétano 2 dosis
hepatitis B: 1 dosis
Covid 19: 4 dosis.
HEPATITIS B ANTICUERPOS S: alterado
VARICELA ZOSTER ANTICUERPOS IG G SEMIAUTOMATIZADO O AUTOMATIZADO: normal

149. Verificación encubierta del estado de embarazo a través del examen médico ocupacional. A las pruebas analizadas en los acápites precedentes y en particular la relacionada en el párrafo anterior, se suma un elemento que esta Sala estima de particular trascendencia. De acuerdo con la información comunicada por la funcionaria de talento humano de *la empresa* el 1 de agosto de 2025, los exámenes médicos preocupacionales programados para el 4 de agosto siguiente comprenderían únicamente la práctica de una prueba de sustancias psicoactivas mediante muestra de orina, así como las valoraciones visual y ocupacional. Por su parte, la *IPS*, en su contestación, sostuvo que las muestras sanguíneas adicionalmente practicadas tenían por exclusivo objeto la verificación de la titulación de anticuerpos frente a la hepatitis B y la varicela, de conformidad con el profesiograma remitido por la accionada.

150. Sin embargo, el concepto médico ocupacional emitido por la propia *IPS* y remitido a *la empresa* consigna, bajo el rubro "consideración especial", la siguiente anotación: "paciente actualmente gestante con embarazo controlado; se recomienda continuar controles en su entidad de salud". La inclusión expresa de esta observación en el documento que la entidad encargada de los exámenes elaboró y trasladó al empleador revela, sin lugar a equívoco, que la diligencia médica desbordó el objeto formalmente declarado y recayó, también, sobre la valoración del estado de gestación de la accionante.

151. A esa consignación se aúna el contenido del relato de la accionante, no

79.Expediente digital "03DemandaYAnexos.pdf".

desvirtuado por las accionadas, según el cual durante la valoración la profesional de la salud formuló preguntas sobre la fecha de su última menstruación, sobre la existencia de pareja estable y sobre su método de planificación, y procedió, además, a una valoración física abdominal. El conjunto de estas actuaciones, esto es, las preguntas dirigidas a indagar el estado reproductivo de la aspirante, la exploración física específica y la posterior consignación del embarazo en el concepto médico, configura, materialmente, una verificación del estado de gestación, con independencia del rótulo formal asignado al examen y de la denominación de las muestras sanguíneas practicadas.

152. Por tanto, la diligencia médica ocupacional, aun cuando se anunció con un objeto limitado a la verificación de inmunidad y a las valoraciones visual y ocupacional, sirvió en los hechos como vehículo para obtener información sobre el estado reproductivo de la accionante, sin que mediara información previa específica sobre tal verificación ni consentimiento expreso para ella. Es precisamente esta sustracción de un examen reproductivo bajo la apariencia de uno destinado a otros fines la que la legislación de protección busca proscribir, y la que la jurisprudencia constitucional, en aplicación de un enfoque de género, debe identificar y reprochar.

153. La conducta así desplegada contraviene la prohibición consagrada en el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 3 de la Ley 2114 de 2021, conforme al cual la exigencia de la práctica de pruebas de embarazo se encuentra prohibida como requisito obligatorio para el acceso a cualquier actividad laboral y se presume discriminatoria, presunción que aquí no fue desvirtuada por las accionadas. La protección legal no puede hacerse depender de la denominación que el empleador asigne a sus exámenes, pues admitir lo contrario equivaldría a vaciar la garantía, bastando con denominar "prueba de inmunidad" a una verificación que en los hechos opera como prueba de embarazo. Por otra parte, el dato sobre el estado de gestación de la accionante, que constituye información sensible amparada por el deber de reserva profesional médica y por los artículos 5 y 6 de la Ley 1581 de 2012, fue obtenido por *la empresa* por intermedio de la *IPS* sin el consentimiento expreso y específico de la accionante para su transmisión al empleador.

154. En este escenario, carece de virtualidad el argumento esgrimido por *la empresa* y por la *IPS* según el cual el conocimiento del embarazo fue un "hallazgo incidental" derivado de exámenes practicados con otra finalidad. La consignación expresa del estado de gestación como "consideración especial" en el concepto médico remitido al empleador desmiente el carácter incidental que se le atribuye y demuestra, por el contrario, que dicha información ingresó deliberadamente al expediente de selección de la accionante, en el cual sirvió, conforme se acreditó en los acápites previos, de fundamento real para su exclusión inmediata del proceso, materializada apenas dos días después de practicada la diligencia.

155. Aunado a lo anterior, es pertinente resaltar que, respecto a la solicitud remitida por la accionante a *la empresa* con la finalidad de conocer las razones por las cuales

fue excluida del proceso de selección, en ningún momento se le informó a *Laura* los motivos de ello, en la medida en que se limitaron a informarle que no continuaría en el proceso sin mayor especificidad, solamente que avanzar hasta allí no garantizaba la contratación.

156. Por lo anterior, es evidente que la exclusión del proceso de selección ocurrió después de conocer el estado de gestación de la accionante, puesto que, para ese momento, la accionante no sólo había superado una gran parte de las etapas del proceso de selección, sino que además había cancelado la póliza requerida para ocupar el puesto ofertado. Es decir que, de las pruebas puestas de presente por la accionada, no se advierten con claridad los motivos objetivos que la llevaron a adoptar la decisión de eliminar del proceso de selección a la accionante.

157. No desacreditación de la presunción de discriminación. En este punto, la Sala enfatiza que la accionante 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 fue lo remitido por la analista de selección que le informó, "Buenos días. Así es *Laura*, decidimos avanzar en el proceso con otra persona. La fase de exámenes y documentos sigue siendo parte del proceso de selección y no significa que ya se va a firmar el contrato."[62] Aunado a lo anterior, como se expuso en líneas precedentes la respuesta de *la empresa* ante el requerimiento hecho fue la siguiente:

> "Resultado técnico deficiente, el cual, si bien superó el umbral para aprobar la prueba, esta fue muy cercana al porcentaje de no aprobación. 2. Se identificó que la información que suministró en la entrevista y en su hoja de vida, respecto al ejerció *como profesional del área*, no cumplía con lo solicitado, ya que se requería "Experiencia mínima de 6 meses, ejerciendo con tarjeta profesional y registro en ReTHus, haciendo *labores asistenciales* con pacientes crónicos, centenarios o paliativos. Idealmente en atención domiciliaria." Pero al revisar su Rethus se identificó que su registro era del 24 de julio de 2025, como se observa a continuación: Lo que concluye que no contaba con el tiempo de ejercicio con la tarjeta profesional y registro en RETHUS. 3. Se evidenció que tenía el esquema de vacunación solicitado incompleto (1 Hepatitis B, 0 Varicela, 3 Tétanos, 3 Covid, 1 SR) que luego se sustentaron en los resultados de anticuerpos no protectores para Hepatitis b".

158. A partir de lo expuesto, la Sala advierte que la accionada no logró desvirtuar, ni durante el trámite de tutela ni en sede de revisión, la presunción de discriminación que operaba en su contra, pues no acreditó que la exclusión de la accionante obedeciera a razones objetivas y ajenas a su estado de embarazo. En efecto, del análisis de las respuestas y de las pruebas allegadas no es posible identificar una razón objetiva que explique la exclusión de la accionante del proceso de selección justo cuando solo estaba pendiente formalizar la vinculación. Como se acreditó en los acápites precedentes, los tres argumentos invocados por *la empresa*, esto es, el puntaje del reto técnico, la inscripción en ReTHUS y el esquema de vacunación, fueron desvirtuados, sin que tampoco se demostrara que la candidata finalmente

[62] Expediente digital. Archivo "01.1. anexos.pdf". Folio 8.

seleccionada presentara mejores condiciones, pues su proceso inició el 21 de agosto de 2025, esto es, con posterioridad a la exclusión de la accionante. En ese sentido, lo único que aparece acreditado es que la accionante fue excluida del proceso con posterioridad al examen médico ocupacional, momento en el cual la entidad tuvo conocimiento de su estado de embarazo.[63]

159. Aunado a lo expuesto, la Sala observa que la conducta desplegada por *la empresa* y por la *IPS* transgrede de manera específica el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 3 de la Ley 2114 de 2021. En primer lugar, el numeral 1 de dicha norma dispone que, cuando las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio donde realizar dichos exámenes. En el caso concreto, la accionante fue remitida a la *IPS* sin que se le hubiera informado siquiera que tenía derecho a elegir el centro médico de su preferencia.

160. En segundo lugar, el numeral 2 del mismo artículo prohíbe expresamente la realización de preguntas relacionadas con planes reproductivos en las entrevistas laborales y presume tales preguntas como una práctica discriminatoria. Aunque en este caso las preguntas no se formularon en una entrevista sino durante el examen ocupacional, ese examen fue una etapa del proceso de selección y la información obtenida se trasladó al potencial empleador, por lo que la finalidad de la prohibición resulta plenamente aplicable. La accionante manifestó, sin que esto fuera desvirtuado por la accionada, que durante el examen ocupacional le fueron formuladas preguntas sobre la fecha de su última menstruación, sobre la existencia de pareja estable y sobre su método de planificación. Tales interrogantes desbordan el objeto de un examen preocupacional, recaen sobre información sensible de carácter reproductivo y activan la presunción legal de discriminación, que la accionada no logró desvirtuar.

161. Ahora bien, la Sala aclara que el reproche constitucional no recae sobre la práctica de exámenes médicos ocupacionales o de pruebas serológicas que se encuentren objetivamente justificadas por razones de bioseguridad, inmunización o verificación de la aptitud requerida para el desempeño de determinadas labores, cuya exigencia es legítima, en especial en procesos de selección para la prestación de servicios de salud como el que aquí se analiza. La incompatibilidad con la Constitución surge cuando tales instrumentos exceden su finalidad estrictamente médica y son utilizados para identificar el estado de embarazo de una aspirante o para fundamentar decisiones de exclusión, desvinculación o trato desfavorable basadas en dicha circunstancia, como ocurrió en este caso.

El acto discriminatorio desencadenó una vulneración de los derechos fundamentales de acceso al trabajo, a la igualdad, a la dignidad humana, a la

[63] Expediente digital. Archivo “023.2 Anexos.pdf”.

intimidad y a los derechos reproductivos

162. 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 *Laura*. 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 igualdad, acceso al trabajo, mínimo vital, a la dignidad humana, intimidad y autodeterminación reproductiva, de conformidad con lo que pasa a exponerse:

163. 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 empresa*. 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. Adicionalmente, se tiene que, estas prácticas discriminatorias disfrazadas también lesionaron el derecho fundamental a la dignidad humana de la accionante, 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 de las labores del puesto.[64]

164. En consecuencia, es posible concluir que 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, cuando solo restaba iniciar con la firma del contrato, sin que se evidencie ninguna causal objetiva, tal como se expuso en precedencia y b) ante los indicios de discriminación acreditados y en aplicación de los principios de transparencia y buena fe, *la empresa* tenía la carga de demostrar que su decisión de no contratar a la accionante obedeció a razones objetivas y ajenas a su estado de embarazo, carga que no satisfizo.

165. Vulneración del derecho fundamental de acceso al trabajo y mínimo vital. 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".[65] 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".[66]

166. En cuanto al mínimo vital, esta Corporación ha expuesto que la protección del

[64] *Cfr*. Corte Constitucional, sentencias T-1266 de 2008 y T-202 de 2024.
[65] *Cfr*. Corte Constitucional, sentencias T-007 de 2019 y T-074 de 2023.
[66] *Cfr*. Corte Constitucional, sentencias T-541 de 2014, T-317 de 2020 y T-074 de 2023.

mínimo vital de la mujer gestante y lactante busca asegurar que esta cuente con los ingresos y recursos "económicos para enfrentar con dignidad el evento del embarazo y nacimiento de su hijo",[67] a partir de un enfoque diferencial que atienda las particularidades de su condición. La Corte también ha resaltado que en virtud del artículo 43 de la Constitución Política, "el Estado tiene la responsabilidad primaria y preferente de garantizar el mínimo vital de las mujeres en estado de embarazo y lactancia y, por lo tanto, es quien por regla general tiene que asumir las cargas económicas que dicha garantía reforzada supone".[68] Los particulares y, en concreto los empleadores de las mujeres trabajadoras que se encuentren en este estado, no tienen un deber general de garantizar el mínimo vital, pero sí les es exigible garantizar la igualdad de las mujeres en el entorno laboral y cumplir con las obligaciones prestacionales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo**.**

167. En el caso concreto, la vulneración del derecho al trabajo se configura en la fase de acceso al mismo, específicamente por la limitación injustificada impuesta por *la empresa* a la accionante en la última etapa del proceso de selección, una vez advirtió su condición de mujer en estado de embarazo. En efecto, dicha exclusión tuvo lugar en un momento en el que la accionante contaba con una expectativa real y razonable de ser contratada, pues había superado todas las etapas del proceso y, además, había adquirido la póliza exigida para acceder al puesto.

168. A ello se suma que la propia accionante manifestó que, debido a su estado de embarazo y a la negativa de contratación, se vio obligada a desempeñarse en un call center por un salario mínimo, mientras que su pareja no tenía, ni tiene, un empleo estable, lo que dificultaba la obtención de ingresos suficientes para ella y su hija. Esta situación evidencia el impacto material que la exclusión produjo en sus condiciones de vida. En ese sentido, y conforme a lo expuesto en los fundamentos previos, la Sala concluye que la decisión de excluirla del proceso respondió a razones subjetivas estrechamente vinculadas con una conducta discriminatoria, adoptada inmediatamente después de conocerse su estado de gestación.

169. 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; o cuando se somete a la mujer a actuaciones discriminatorias como consecuencia de sus decisiones reproductivas.

170. Ahora bien, al estudiar el caso concreto, la Sala estima que el hecho de que la accionante haya sido excluida del proceso de selección en razón a su embarazo, implicó que fuera sometida a un acto discriminatorio por parte de *la empresa*, que transgredió su derecho a la autodeterminación reproductiva. Lo anterior, en la

[67] *Cfr*. Corte Constitucional, Sentencia T-238 de 2015.
[68] *Cfr*. Corte Constitucional, Sentencia T-279 de 2021.

medida en que dicha actuación discriminatoria le ocasionó una afectación que derivó en sentimientos de frustración relacionados con las dificultades de acceso a 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, aunado a que la accionante refirió haber tenido una pérdida anterior de un hijo, lo que refuerza el estado de afectación de sus derechos por parte de la accionada.

171. 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 *Laura* no tenía la obligación de expresar tal situación al amparo de la Ley 2114 de 2021,[69] norma en la que se determinó que las pruebas de embarazo están prohibidas como requisito para acceder a cualquier actividad laboral.

172. Vulneración del derecho a la intimidad y al consentimiento informado. La Sala estima necesario pronunciarse adicionalmente sobre la afectación del derecho fundamental a la intimidad de la accionante. Conforme a la prueba que obra en el expediente, a la accionante únicamente se le anunció previamente la realización de una prueba de sustancias psicoactivas mediante muestra de orina, así como las valoraciones visual y ocupacional. No obstante, en la diligencia se le practicó adicionalmente una muestra de sangre, sin que mediara información previa, suficiente y completa sobre su objeto, alcance y consecuencias.

173. Como lo recordó el Centro de Derechos Reproductivos en su intervención, el consentimiento informado en actos médicos exige la concurrencia de cuatro elementos: previo, libre, pleno e informado. La ausencia de información oportuna sobre la naturaleza y finalidad del examen sanguíneo torna inválido el consentimiento que pudo otorgarse verbalmente en la diligencia. A ello se suma que el dato relativo al estado de embarazo de la accionante, conocido por *la empresa* por intermedio de la *IPS*, constituye información sensible cuyo tratamiento se encuentra especialmente protegido por los artículos 5 y 6 de la Ley 1581 de 2012, que prohíben su tratamiento sin la autorización explícita de su titular, salvo las excepciones legales, y por el deber de secreto profesional médico consagrado en el artículo 37 de la Ley 23 de 1981. En consecuencia, el flujo de información reproductiva entre la IPS y la accionada, sin consentimiento expreso y específico para tal fin, configura una afectación adicional del derecho fundamental a la intimidad (art. 15 CP) que merece reproche constitucional. Para la Sala, no es de recibo el argumento de la *IPS* según el cual la revelación del estado de embarazo estaba amparada por el literal b) del artículo 38 de la Ley 23 de 1981, pues esa disposición autoriza la revelación del secreto profesional "[a] los familiares del enfermo, si la revelación es útil al

[69] "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".

tratamiento", supuesto que no corresponde al envío de esa información a un potencial empleador.

174. Bajo ese mismo derrotero, la Resolución 1843 de 2025 **del Ministerio del Trabajo, "Por** la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones**",** dispone que la historia clínica ocupacional y, en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional, de modo que solo pueden darse a conocer en los casos que la misma norma prevé (art. 31). En efecto, la historia clínica ocupacional no se limita a consignar un resultado administrativo para conocimiento del empleador, sino que integra antecedentes personales, laborales y ocupacionales, factores de riesgo, hallazgos del examen físico, diagnósticos, restricciones, recomendaciones y demás datos derivados de la atención en salud, cuya naturaleza es eminentemente clínica y, por tanto, amparada por el deber de confidencialidad médica.

175. Dicha normativa reconoce que los resultados de las valoraciones complementarias hacen parte de la historia clínica ocupacional y que su práctica exige el consentimiento informado del trabajador, otorgado de manera libre, previa y por escrito (art. 18). Además, prevé que el prestador debe limitarse a remitir al empleador o contratante el concepto médico ocupacional, con indicación de las restricciones existentes o de las recomendaciones o condiciones que este debe adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor (arts. 4, literal i, y 9, parágrafo 1), y que los empleadores no pueden tener ni conservar copia de la historia clínica ocupacional, salvo autorización expresa del trabajador y en las condiciones allí previstas (art. 30).

176. En este contexto, resulta necesario distinguir entre la información clínica y el concepto médico ocupacional. Mientras la primera comprende la totalidad de los datos médicos obtenidos durante la valoración y registrados en la historia clínica ocupacional, el segundo se limita a comunicar al empleador las recomendaciones, restricciones o condiciones que deban observarse para el adecuado desempeño de las obligaciones contractuales. Tal diferenciación constituye una garantía esencial de la confidencialidad de los exámenes médicos ocupacionales, pues permite armonizar el derecho a la reserva de su información en salud con el interés legítimo del empleador de conocer únicamente aquellas condiciones que inciden en la ejecución segura de la actividad laboral.

177. Esta garantía adquiere una intensidad reforzada cuando se trata de información sobre la salud reproductiva de una aspirante, pues incluso en el marco de un examen ocupacional legítimo ese dato no puede transmitirse al potencial empleador sin la autorización previa, libre, informada y específica de la mujer. En este caso, la anotación sobre el estado de gestación de la accionante no se presentó como una restricción ni como una recomendación para el desempeño de la labor, sino como

una "consideración especial" que remitía a sus controles prenatales, de modo que excedió el contenido propio del concepto médico ocupacional y permitió que el empleador conociera un dato sensible que no requería para decidir sobre su aptitud.

Remedios constitucionales

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

179. Sobre la pretensión de indemnización. En relación con esta petición, la Sala estima necesario condenar en abstracto a la *empresa* 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:

> "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. (…)".

180. Ahora bien, esta Corte ha reconocido que, en principio, la acción de tutela no es el medio adecuado para solicitar la indemnización de perjuicios.[70] Sin embargo, el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991 habilita que, de manera excepcional, el juez constitucional ordene tal indemnización cuando concurran los supuestos previstos en la norma.[71]

181. En oportunidades anteriores, la Corte ha ordenado el reconocimiento de perjuicios morales con ocasión de actos discriminatorios ocurridos en procesos de selección de personal y en el escenario laboral.[72] En todo caso, los perjuicios morales solo pueden ser reconocidos por el juez de tutela en abstracto, conforme a lo

---

[70] *Cfr*. Corte Constitucional, sentencias T-095 de 1994, T-031 de 2021 y T-202 de 2024.
[71] "**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 (…)*".*
[72] *Cfr*. Corte Constitucional, sentencias SU-256 de 1996, T-031 de 2021 y T-202 de 2024.

dispuesto en el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991, correspondiendo su liquidación a la jurisdicción de lo contencioso administrativo o al juez competente, por el trámite incidental.

182. En la Sentencia C-543 de 1992, la Corte declaró exequible el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991 y precisó que el juez de tutela solo está autorizado para ordenar la condena en abstracto, pues su liquidación corresponde a la jurisdicción de lo contencioso administrativo o al juez competente. Con posterioridad, en las sentencias SU-256 de 1996, T-1090 de 2005, T-496 de 2009, T-200 de 2018 y T-031 de 2021, la Corte admitió que esa condena comprendiera los perjuicios morales cuando la vulneración de derechos fundamentales produce una afectación intensa a la dignidad humana y a la esfera personal del afectado.

183. Los precedentes constitucionales han establecido que la condena por perjuicios morales en abstracto resulta procedente, entre otros eventos, cuando se acreditan actos discriminatorios, ataques a la honra o al buen nombre, o afectaciones que generan sufrimientos emocionales relevantes. En particular, las sentencias SU-256 de 1996 y T-031 de 2021 reconocieron este tipo de reparación frente a conductas discriminatorias en el acceso al empleo o en su permanencia, motivadas en que los accionantes eran portadores del VIH, y la Sentencia T-1090 de 2005 lo hizo frente a la discriminación racial de la que fue víctima una mujer a quien se le impidió el ingreso a dos establecimientos de comercio. De igual forma, las sentencias T-496 de 2009 y T-200 de 2018 dispusieron la indemnización correspondiente por la divulgación no autorizada de información privada y sensible, en atención al dolor, el sufrimiento y la afectación a la honra que tales publicaciones ocasionaron.

184. En armonía con esta línea jurisprudencial, la utilización o difusión indebida de datos médicos amparados por reserva puede dar lugar al reconocimiento de perjuicios morales en abstracto cuando dicha conducta compromete gravemente derechos fundamentales como la intimidad, la dignidad humana, la igualdad, la honra y el buen nombre. En estos casos, corresponde al juez constitucional declarar la procedencia de la reparación y remitir la determinación concreta de su cuantía a la autoridad competente. Este criterio adquiere especial relevancia respecto de la protección de la historia clínica ocupacional y de los datos sensibles relativos al estado de salud de los trabajadores.

185. 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 comprende supuestos de discriminación análogos al que es objeto de estudio; (ii) el propio texto del artículo 25, que después de referirse al daño emergente dispone 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", lo que permite entender que la condena en abstracto no se agota en aquel; y (iii) en casos de discriminación por razones de género, como el presente, la indemnización "aparece como una solución plausible por su finalidad tanto reparadora como disuasoria", frente a una lesión a la dignidad humana,[73] ante la evidente vulneración de derechos fundamentales, en esta ocasión, respecto de una mujer embarazada.

186. Con todo, esta potestad es excepcional y está sometida a límites precisos. La indemnización en sede de tutela es accesoria, pues solo procede si se concede el amparo,[74] y exige que concurran los presupuestos del artículo 25 del Decreto 2591 de 1991: que el afectado no disponga de otro medio judicial, que la violación sea manifiesta y consecuencia de una acción clara e indiscutiblemente arbitraria, y que la condena sea necesaria para asegurar el goce efectivo del derecho. Además, el juez de tutela solo puede proferir una condena en abstracto, cuya liquidación corresponde al juez competente por el trámite incidental.

187. En el presente caso, estos presupuestos se encuentran acreditados. En primer lugar, como se explicó al analizar la subsidiariedad (supra 79 a 81), la acción de responsabilidad civil extracontractual no es un medio eficaz en las circunstancias de la accionante, y la pretensión indemnizatoria no es autónoma, sino que complementa el restablecimiento de los derechos amparados. En segundo lugar, la vulneración es manifiesta y obedeció a una actuación arbitraria, pues la accionante fue excluida dos días después de un examen ocupacional que sirvió para verificar su estado de gestación, sin una razón objetiva que lo justificara y sin que la accionada desvirtuara la presunción de discriminación. En tercer lugar, la condena es necesaria para asegurar el goce efectivo de los derechos, pues la orden de vinculación, aunque restablece hacia el futuro el acceso al empleo, no remedia la afectación sufrida durante el tiempo en que la accionante, en avanzado estado de embarazo, fue privada de la oportunidad laboral y tuvo que desempeñarse en labores ajenas a su profesión por un salario mínimo, circunstancias que, según su relato, no desvirtuado por la accionada, incidieron en su estado emocional y en el curso de su embarazo.

188. Finalmente, la Sala precisa que la concurrencia de la orden de vinculación y de la condena en abstracto no supone una doble reparación del mismo daño. La primera busca neutralizar hacia el futuro los efectos del acto discriminatorio en el acceso al empleo; la segunda compensa el daño moral ya causado, que no desaparece con la eventual vinculación. Por ello, el juez que liquide los perjuicios deberá limitarlos al daño moral derivado del acto discriminatorio.

189. Sobre la pretensión de vinculación. Esta Sala considera necesario precisar que, si bien la accionante se encontraba en la etapa precontractual al momento de su

[73] *Cfr.* Corte Constitucional, Sentencia T-202 de 2024.
[74] *Cfr.* Corte Constitucional, Sentencia T-095 de 1994.

exclusión, la naturaleza del acto inconstitucional acreditado impide limitar la orden a una simple invitación a participar en futuras convocatorias. La aproximación según la cual la posición jurídica de la accionante, por ser una expectativa legítima y no un derecho adquirido, impediría ordenar su vinculación directa, resulta inadecuada en supuestos en los que la frustración de la expectativa obedece, precisamente, a una conducta discriminatoria. Asumir tal restricción sería tanto como aceptar que el acto discriminatorio fije, de manera definitiva, los efectos jurídicos que la propia Constitución prohíbe.

190. Cuando la expectativa legítima es interrumpida por un acto discriminatorio, el remedio constitucional no puede contentarse con restablecer la mera posibilidad de un nuevo concurso. Tal solución mantiene incólume el efecto del acto vulnerador y reproduce la asimetría de poder que dio origen a la lesión, pues conserva en cabeza del empleador la potestad de reiterar, en el nuevo proceso, criterios discriminatorios bajo formas más sutiles. El restablecimiento efectivo del derecho exige neutralizar la conducta inconstitucional, lo que se traduce en colocar a la accionante en la posición en la que se habría encontrado de no haber mediado la discriminación, esto es, la de contratada en el puesto cuya selección había superado satisfactoriamente. Esto se sustenta en las siguientes razones:

191. Primera, conforme al artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 3 de la Ley 2114 de 2021, la trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba. Si bien *la empresa* sostuvo que las muestras sanguíneas tenían por objeto verificar la inmunidad frente a hepatitis B y varicela, la conducta global desplegada en el examen ocupacional, que incluyó la formulación de preguntas sobre fecha de última menstruación, pareja estable y método de planificación, la valoración física abdominal y la consignación del estado de embarazo en el concepto médico, configura un escenario funcionalmente equivalente al de la prueba prohibida.

192. La interpretación finalista de la Ley 2114 impone extender su consecuencia normativa, esto es, la contratación, a aquellos supuestos en que la información reproductiva ha sido obtenida y utilizada como criterio de exclusión, con independencia del rótulo formal asignado al examen practicado. Una interpretación distinta haría depender la protección legal de la denominación que el empleador asigne a sus exámenes, lo que vaciaría el contenido de la garantía. Esta lectura coincide con la que adoptó la Sentencia T-202 de 2024, en la que, a partir de indicios, la Sala Tercera de Revisión concluyó que la accionante había sido sometida a una prueba de embarazo como requisito de acceso al empleo y aplicó la consecuencia prevista en la citada disposición. Con todo, esta consecuencia no se sigue de manera automática de la sola práctica de un examen médico ocupacional, sino de la acreditación de que, en los hechos, este operó como un mecanismo para verificar el estado de gestación y de que la información así obtenida sirvió de fundamento para la exclusión.

193. Segunda, esta Corporación, en la Sentencia T-202 de 2024, frente a un supuesto fáctico análogo, ordenó la contratación de la accionante condicionada a la persistencia de su interés[75]. La aplicación coherente de ese precedente impone aquí idéntica solución, en observancia del principio de igualdad en la aplicación de la ley y del deber de respeto al precedente horizontal de las Salas de Revisión.

194. Tercera, el remedio constitucional en escenarios de discriminación estructural debe cumplir, además de su función reparatoria, una función disuasoria. Una orden limitada a contactar a la accionante en futuras convocatorias preservaría intacta la posición de poder del empleador y autorizaría, materialmente, la repetición de la conducta. La orden de contratación efectiva, en cambio, neutraliza el acto, restituye a la accionante a la situación que le correspondía y se ajusta al deber reforzado de protección que los artículos 13 y 43 de la Constitución, así como los instrumentos internacionales reseñados en esta providencia, imponen frente a la discriminación de mujeres gestantes en el acceso al empleo.

195. En consecuencia, se ordenará a la *empresa* que suscriba con *Laura* el contrato de trabajo correspondiente al *puesto ofertado*, o a otro equivalente en naturaleza, jerarquía y remuneración, en las condiciones comunicadas en la oferta laboral del 15 de julio de 2025, debidamente actualizadas a la fecha de su suscripción. La efectividad de esta orden se condiciona a que la accionante manifieste su voluntad de ser vinculada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia. Recibida esa manifestación, la sociedad accionada dispondrá de cinco (5) días hábiles para suscribir el contrato. Si la accionante no manifiesta su interés en ese término, la orden se entenderá agotada, sin perjuicio de la condena en abstracto por perjuicios morales, que no sustituye la vinculación ni depende de ella.

---

[75] En la sentencia T-202 de 2024, la Corte estudió el caso de una accionante que interpuso una acción de tutela al considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad, la no discriminación, el trabajo, la dignidad humana, el debido proceso, la intimidad y los derechos sexuales y reproductivos. Señaló que participó en un proceso de selección para el cargo de agente call center, superó varias etapas y recibió la instalación de herramientas de trabajo, pero antes de la firma del contrato fue sometida a exámenes médicos ocupacionales.
Durante dichos exámenes, se le practicó una prueba de sangre que, según afirmó, solo fue exigida a las mujeres participantes. Posteriormente, la empresa le informó que no continuaría en el proceso de contratación. Al mismo tiempo, la accionante confirmó que estaba embarazada, por lo que consideró que su exclusión obedeció a una discriminación basada en su estado de embarazo. Indicó además que sus solicitudes para conocer los resultados médicos y las razones de su exclusión no fueron atendidas.
Tras decisiones contradictorias en las instancias judiciales, el caso llegó a revisión constitucional. La Sala analizó si las empresas demandadas habían incurrido en discriminación durante la etapa precontractual y examinó los límites de la autonomía empresarial en los procesos de selección laboral, especialmente frente a mujeres embarazadas.
El problema jurídico consistió en determinar si la exclusión de la accionante del proceso de selección, ocurrida después de los exámenes médicos y en un contexto en el que las pruebas de sangre se practicaban únicamente a las mujeres, constituyó una vulneración de sus derechos fundamentales.
Luego de estudiar el concepto de discriminación, su impacto en el acceso de las mujeres al empleo y la afectación de su intimidad y autonomía reproductiva, la Sala concluyó que existió un acto discriminatorio por razón del embarazo. En consecuencia, encontró vulnerados los derechos fundamentales de la accionante y ordenó medidas orientadas a reparar y compensar dicha afectación. En la parte resolutiva, condenó en abstracto a las accionadas al pago de los perjuicios morales causados a la accionante; les ordenó contratarla en el cargo al que se había presentado, siempre que ella estuviera interesada; exhortó al Congreso de la República a regular la etapa previa a la suscripción del contrato de trabajo, y ordenó al Ministerio del Trabajo diseñar una ruta de atención de quejas por discriminación en los procesos de selección y expedir un protocolo para garantizar la elección del laboratorio prevista en el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo.

196. La Sala precisa que la orden de vinculación no surge de manera automática por el hecho de avanzar satisfactoriamente en un proceso de selección, ni de la sola acreditación de un acto discriminatorio en la etapa precontractual. Se trata de un remedio excepcional que, en este caso, resulta constitucionalmente necesario por la concurrencia de las siguientes circunstancias acreditadas en el expediente: (i) la superación satisfactoria de las etapas del proceso de selección; (ii) la existencia de una expectativa objetiva y próxima de contratación, pues solo restaba la suscripción del contrato y la accionante ya había adquirido la póliza exigida; (iii) la ausencia de razones objetivas de exclusión; (iv) la proximidad temporal entre el conocimiento del embarazo y la decisión de no continuar con el proceso; y (v) la insuficiencia de otras medidas para neutralizar adecuadamente los efectos del acto discriminatorio. A ello se suma que la accionante informó durante el trámite que se encontraba desempleada y en periodo de lactancia, lo que refuerza la necesidad de una protección inmediata.

197. 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.

198. Frente a la pretensión de la accionante en el sentido de instar al Ministerio del Trabajo a iniciar una investigación sobre las prácticas de selección de personal implementadas por *la empresa*. Esta Sala estima procedente compulsar copias del expediente al Ministerio del Trabajo y a la Dirección Territorial del Trabajo de Bogotá, para que, en el ámbito de sus competencias y en aplicación de la Circular 062 de 2021 del Ministerio del Trabajo, evalúe si las conductas estudiadas configuran una infracción al régimen laboral y, en su caso, adelante la investigación administrativa que en derecho corresponda. Esta orden guarda relación con la decisión adoptada por la Sala Tercera de Revisión en la Sentencia T-202 de 2024, en la que se ordenó al Ministerio del Trabajo practicar una inspección a una de las empresas accionadas.

199. Finalmente, se prevendrá a la *IPS* para que, en lo sucesivo, en la práctica de exámenes médicos ocupacionales por encargo de terceros, garantice el consentimiento previo, libre, pleno e informado de las aspirantes, en especial frente a la práctica de exámenes adicionales a los inicialmente anunciados, y se abstenga de transmitir a los empleadores información reproductiva sin consentimiento expreso y específico de la candidata, conforme al artículo 5 de la Ley 1581 de 2012 y al deber de reserva profesional médica.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia de tutela proferida el 8 de octubre de 2025 por el Juzgado Treinta y Dos Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá que confirmó el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, que declaró improcedente el amparo de los derechos fundamentales de *Laura*. En su lugar, **TUTELAR** los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la dignidad humana, a la intimidad y a la autodeterminación reproductiva de *Laura*.

SEGUNDO. CONDENAR EN ABSTRACTO, conforme al artículo 25 del Decreto Ley 2591 de 1991, a la *empresa*, al pago de los perjuicios morales causados a *Laura*, con ocasión de la exclusión del proceso de selección que venía cursando para ocupar el *puesto ofertado* la cual tuvo fundamento en su estado de embarazo. En consecuencia, **ORDENAR** al Juez Treinta y Dos Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá que remita inmediatamente copia del expediente T-11.707.712, 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 *empresa* suscribir con *Laura* el contrato de trabajo correspondiente al *puesto ofertado*, o a otro equivalente en naturaleza, jerarquía y remuneración, en las condiciones comunicadas en la oferta laboral del 15 de julio de 2025, debidamente actualizadas a la fecha de la suscripción. La efectividad de esta orden se condiciona a que la accionante manifieste su voluntad de ser vinculada, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la presente sentencia. Recibida la manifestación, la Sociedad accionada dispondrá de cinco (5) días hábiles para proceder a la suscripción del contrato. Vencido el término concedido a la accionante sin manifestación expresa de su parte, la orden se entenderá agotada, sin perjuicio del reconocimiento de los perjuicios morales decretados en el numeral SEGUNDO de esta providencia.

CUARTO. ADVERTIR a la *empresa*, que, en adelante, se abstenga de incurrir en conductas discriminatorias que atenten contra los derechos fundamentales de los aspirantes que participan en los procesos de selección que convoca. A su turno, **ORDENAR** a la *empresa*, que, en el término perentorio de un (1) mes contado a partir de la notificación de esta providencia, 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 Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, que conoció del asunto en primera instancia.

QUINTO. COMPULSAR copias del expediente al Ministerio del Trabajo y a la Dirección Territorial del Trabajo de Bogotá para que, en el ámbito de sus competencias, evalúe si las conductas aquí estudiadas configuran una infracción al régimen laboral y, en su caso, adelante la investigación administrativa que en derecho corresponda.

SEXTO. PREVENIR a la *IPS* para que, en lo sucesivo, en la práctica de exámenes médicos ocupacionales por encargo de terceros, garantice el consentimiento previo, libre, pleno e informado de las aspirantes y se abstenga de transmitir a los empleadores información reproductiva sin consentimiento expreso y específico de la candidata.

SÉPTIMO. Por la Secretaría General de la Corte Constitucional, **LÍBRENSE** las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR
Magistrado

MIGUEL POLO ROSERO
Magistrado
Salvamento parcial de voto

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA
Magistrada

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General