

Sentencia T/135/26

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/135/26
Expediente	T-11.429.015.
Fecha	2025-12-19
Sala	Sala Tercera de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho Al Trabajo Y A La Igualdad De Oportunidades De Acceso Al Trabajo
- /Mujer En El Campo Laboral
- Carrera Administrativa
- Principio De Igualdad Y Prohibicion De Discriminacion Por Razon De Sexo
- Carencia Actual De Objeto Por Hecho Superado
- Discriminación Y Violencia Contra La Mujer

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Inconstitucional la interposición de barreras fundadas en estereotipos basados (accionada) no podía abstenerse de efectuar el nombramiento de una mujer que superó satisfactoriamente un concurso de méritos, fundándose en su

Texto completo

REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL SENTENCIA T - 135 de 2026 Referencia: expediente T-11.429.015 Asunto: acción de tutela de Aurora en contra de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y la IPS .

Tema: contenido y alcance del derecho fundamental al acceso a cargos públicos, sin discriminación por razones de género. Jurisprudencia relevante:

C-298 de 2025, SU-360 de 2024, SU-339 de 2024, SU-067 de 2022, C-659 de 2016, C-835 de 2013, SU-554 de 2001 y SU-136 de 1998. Magistrado ponente :

Héctor Alfonso Carvajal Londoño. Síntesis de la decisión: La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional estudió la acción de tutela presentada por Aurora contra la Fuerza Aeroespacial Colombiana (FAC) y la IPS , luego de que fuera excluida de un concurso de méritos por un diagnóstico de hallux valgus y por la supuesta imposibilidad de usar zapatos de tacón. La accionante alegó la vulneración de sus derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, a la igualdad y al acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, debido a que dichas exigencias no estaban previstas en la convocatoria del concurso.

La Corte concluyó que, durante el trámite de revisión, se configuró la carencia actual de objeto por hecho superado, pues la FAC nombró posteriormente a la accionante en período de prueba. No obstante, la Sala consideró necesario emitir un pronunciamiento de fondo debido a la relevancia constitucional del asunto y a la necesidad de precisar el contenido y

alcance de los derechos fundamentales comprometidos en casos de discriminación por razones de género en el acceso a cargos públicos.

La Sala enfatizó que las entidades públicas no pueden incorporar exigencias de acceso al empleo basadas en estereotipos de género ni en criterios ajenos a las reglas previamente definidas en los concursos de mérito. Asimismo, reiteró que la convocatoria constituye la norma rectora del proceso de selección y que cualquier alteración intempestiva de sus condiciones vulnera el debido proceso administrativo, la igualdad y el acceso efectivo a cargos públicos. Finalmente, la Sala resaltó el deber de las autoridades judiciales de identificar y erradicar prácticas discriminatorias contra las mujeres en el ámbito institucional y exhortó tanto al juez de primera instancia como a los magistrados de segunda instancia a fortalecer su formación en perspectiva de género en la función judicial.

Bogotá D.C., diecinueve (19) de mayo de dos mil veintiséis (2026) De conformidad con el parágrafo transitorio del artículo 1º del Acuerdo 05 de 2025 [1] , la Sala Tercera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional , integrada por la magistrada Lina Marcela Escobar Martínez, y por los magistrados Juan Carlos Cortés González y Héctor Alfonso Carvajal Londoño, que la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, profiere la siguiente:

SENTENCIA I. ANTECEDENTES 1.1. La demanda de tutela 1. El 24 de junio de 2025 la señora Aurora radicó una acción de tutela en contra de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (también, «FAC») y en contra de LA IPS MR SAS (o «la IPS») [2] .

Su conocimiento le correspondió al Juzgado 003 Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá (o «el Juzgado de primera instancia»). Mediante ella pretende cuatro cosas [3] :

a. Que se declare que las demandadas vulneraron sus derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, y a la igualdad.

b. Que se le ordene a la FAC nombrarla en período de prueba en el cargo de “auxiliar de servicios, de inteligencia o de policía judicial o auxiliar para apoyo de seguridad y defensa, Código 6-1, Grado 11, identificado con el Código OPEC No.

126440” (o “el cargo ofertado”). c. Que se apremie a las demandadas con el fin de que no vuelvan a incurrir en comportamientos contrarios al ordenamiento jurídico, como los que ella relató en su escrito de tutela.

d. Que se exhorto a la Comisión Nacional del Servicio Civil (o “CNSC”), al Ministerio del Trabajo (o «MinTrabajo”), y a la Superintendencia Nacional de Salud (o «SNS”) a que ejerzan sus funciones de inspección, vigilancia y control a fin de tomar las medidas correctivas y preventivas necesarias para evitar comportamientos como los que dieron origen a esta acción. La demandante solicitó vincular a estas entidades, previo a impartir estas órdenes.

2. El fundamento fáctico para elevar estas solicitudes sería el siguiente [4] . La demandante es cabeza de familia y tiene a cargo a su hijo, Andersson Gerena Aurora , de 18 años al momento de revisar este trámite de tutela [5] .

Según la demandante, ella y su hijo están clasificados en la categoría A3 del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (o «SISBEN”). La demandante dice que participó en un concurso público de méritos (la Convocatoria 1497 de 2020 – FAC) para proveer el cargo ofertado. Asegura que, después de presentar las pruebas correspondientes, ocupó el segundo lugar en la lista de elegibles y que, en total, se proveerían 49 vacantes idénticas.

3. La demandante relata que, después de ocupar el segundo lugar en la lista de elegibles, la FAC le indicó que debía hacerse una evaluación médica de ingreso.

Y, para el efecto, la remitió a la IPS demandada. Según la demanda, el 12 de mayo de 2025 la IPS demandada le hizo a la demandante una prueba psicológica y unos exámenes médicos, de optometría y de audiometría. La señora Aurora asegura que los médicos de la IPS le informaron que los resultados eran satisfactorios. No se los entregaron. Señala que no le indicaron que tuviera “patologías de cuidado” [6] .

Tampoco la remitieron a otros servicios de salud, ni le informaron que necesitara seguimiento médico [7] . 4. La accionante afirma que, el 16 de junio de 2025, recibió una comunicación de la FAC y le informaba que «no fue declarada apta para continuar con la etapa de nombramiento en período de prueba»

[8] esto por cuanto las valoraciones médicas habían arrojado resultados incompatibles con el desempeño de las funciones del cargo ofertado. A raíz de esta comunicación, el mismo día, la demandante le solicitó a la IPS demandada una copia de los resultados de los exámenes del 12 de mayo de 2025. Se los entregaron el 17 de junio de 2025. Y ese día la demandante acudió nuevamente a la IPS demandada a practicarse los mismos exámenes que le habían practicado semanas atrás. Pero ahora por cuenta propia. El resultado de esta nueva valoración fue satisfactorio y las conclusiones decían que era apta para trabajar [9] .

5. Los resultados de la valoración del 12 de mayo de 2025 (que, recuérdese, se los entregaron el 17 de junio), daban cuenta de que su estado general de salud era normal. Salvo por dos cosas. Primero, tenía «insuficiencia venosa clase 1 de miembros inferiores»

[10] . Aparecían algunas recomendaciones para tratarla: «hábitos de vida saludable, pausas activas, higiene postural, uso adecuado de elementos de protección personal, realizar ejercicios de vaciamiento venoso de miembros inferiores y uso de medias de compresión bajas»

[11] . Y, por otro lado, se le diagnosticó un «aumento de volumen en cabeza de primer metatarsiano en ambos pies a predominio de pie izquierdo, con desviación hacia la lateral»

[12] . 6. La demandante afirma que, en la respuesta que la IPS demandada le dio el 17 de junio de 2025 le informó que «no cumple con el perfil del cargo para [la FAC] [...]»

[13] y la explicación que le habría dado es que «las deformidades de pies en su caso de la cabeza del 1 metatarsiano generando Hallux valgus bilateral, generan alteración en la bipedestación prolongada, así como imposibilidad para el uso de la dotación/uniforme con uso de zapatos de tacón »

[14] . La versión en español del Manual MSD para profesionales indica que el diagnóstico «hallux valgus» también se conoce como «juanete» [15] .

7. La demandante solicitó, además, que se adoptara una medida provisional consistente en « ORDENAR a la FUERZA AEROESPACIAL DE COLOMBIA no realizar ningún nombramiento en el cargo [ofertado]; que corresponda al segundo (2º) lugar de la Lista de Elegibles conformada y adoptada por Resolución 2065 del 25/03/2025 de la CNSC;

mientras se decide de fondo la presente acción constitucional » [16] . Explicó que, comoquiera que la lista de elegibles está conformada por 108 personas y solamente hay 49 vacantes por proveer, es altamente probable que la lista se agote antes de resolver esta demanda de tutela [17] .

1.2. El trámite de admisión ante el Juzgado 003 Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá 8. El 24 de junio de 2025 el Juzgado de primera instancia resolvió avocar conocimiento de la demanda; vinculó a la FAC, a la IPS demandada, a la CNSC, al MinTrabajo y a la SNS; y les concedió, a todas estas entidades, el término de dos días para que se pronunciaran sobre el asunto [18] .

Asimismo, le ordenó a la CNSC publicar ese auto admisorio en sus páginas web oficiales «con el fin de que, los integrantes o interesados en la lista de elegibles para el [el cargo ofertado] intervengan en esta acción constitucional, si es su deseo hacerlo»

[19] . Comoquiera que la demandante había solicitado la adopción de una medida provisional, el Juzgado de primera instancia resolvió negarla porque, en su concepto, lo solicitado provisionalmente coincidía con el objeto mismo de la tutela [20] .

1.3. Contestación de la Comisión Nacional del Servicio Civil [21] 9. La CNSC contestó la tutela en estos términos. Lo primero que alegó es que no estaba legitimada en la causa por activa. Explicó que la CNSC adelanta los trámites administrativos «hasta la conformación y firmeza de las listas de elegibles, siendo responsabilidad de la entidad finalizar el proceso con el respectivo nombramiento en período de prueba, posesión y evaluación de dicho período, así como decidir las actuaciones propias de la gestión del área de talento humano vinculado a ésta»

[22] . Además, hizo un recuento de cómo se habían desarrollado las etapas de las que constaba la Convocatoria No. 1497 de 2020, mediante la que se proveería el cargo ofertado. Detalló que la demandante ocupó el segundo lugar de la lista de elegibles, lo que «le da derecho a ser nombrada en periodo de prueba»

[23] . 10. Además, la CNSC sostuvo que la lista de elegibles cobró firmeza el 28 de marzo de 2025 «al no presentarse solicitudes de exclusión por parte de la Comisión de Personal de la Entidad nominadora»

[24] . Mencionó que en este proceso de selección las Fuerzas Militares o la Policía Nacional eran las encargadas de hacer el estudio de seguridad respectivo, previo al nombramiento de la demandante en período de prueba [25] .

Esto no era competencia de la CNSC. Por lo que concluyó solicitando que se desvincule a esa entidad del trámite constitucional y que se declare la improcedencia de la solicitud [26] .

Y aportó algunas pruebas entre las que se encuentra la lista de elegibles y el acuerdo de la Convocatoria 1497 de 2020. 1.4. Contestación de la Fuerza Aeroespacial Colombiana [27] 11.

La FAC comenzó su defensa enunciando cuáles eran las etapas del proceso de selección correspondiente a la Convocatoria 1497 de 2020: convocatoria y divulgación; adquisición de derechos de participación e inscripciones; verificación de requisitos mínimos; aplicación de pruebas; conformación y adopción de la lista de elegibles; y estudio de seguridad. La FAC explicó que, en virtud del artículo 4 de la Resolución 2346 de 2007 (que regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales), la demandante acudió a la IPS demandada a realizar los exámenes médicos pre-ocupacionales. La FAC aseguró que el concepto de la IPS demandada era que la demandante no cumplía con el perfil requerido, puesto que presentaba restricciones médico-laborales que afectaban el rol laboral [28] .

Sin embargo, en la contestación, la FAC no especificó cuáles eran tales restricciones . 12. La FAC expuso que la IPS demandada le explicó a la demandante que el concepto que había dado la IPS obedecía al diagnóstico de “Hallux valgus”, que la inhabilitaba para usar zapatos de tacón [29] . No obstante, la FAC aseguró que ese concepto médico se extendió de conformidad con el «profesiograma suministrado por la Fuerza Aeroespacial Colombiana, como parte del proceso de exámenes médicos ocupacionales de ingreso»

[30] . La FAC aseguró que la valoración médica que la demandante había solicitado de manera particular era, por esa sola razón, inidónea para demostrar su aptitud para ocupar un cargo dentro de la FAC [31] .

Concluyó solicitando declarar improcedente la acción, porque no se le habían desconocido los derechos fundamentales a la demandante [32] . 1.5.

Contestación de LA IPS [33] 13. En su escrito, la IPS demandada dijo que algunos hechos de la demanda (sobre todo, relacionados con la Convocatoria 1497 de 2020) no le constaban; y que en ningún momento le había dicho a la demandante que los resultados de los exámenes del 12 de mayo de 2025 fueran satisfactorios [34] .

También alegó que las valoraciones que ella solicitó por cuenta propia el 17 de junio de 2025 «no eran con destino a la convocatoria para la cual se realizó los exámenes el 12 de mayo de 2025, toda vez que estos son acorde al profesiograma de la entidad y de la ARL POSITIVA»

[35] . Hay, dijo, «una diferencia al momento de la emisión del concepto para los cargos que no tienen un profesiograma descrito y para aquellos que lo tienen como es el caso de [la FAC]»

[36] . 14. La IPS demandada añadió que el médico que había valorado a la demandante el 12 de mayo de 2025, el señor Enrique Manuel Zabaleta Castellanos, había concluido que «[...] “no cumple con perfil de cargo para Fuerza Aérea Colombiana”. Hallazgo: se evidencia aumento de volumen en cabeza de 1er metatarsiano de ambos pies a predominio de pie izquierdo, con desviación hacia la lateral “idx Hallux valgus (adquirido) cie10 m201” [...]»

[37] . Los resultados de los exámenes respondían a «los lineamientos legales, técnicos y las exigencias de la entidad contratante» [38] . Entre estos lineamientos, la FAC solicitaba que los «pacientes con amputaciones o acortamiento o deformidades de miembros inferiores que alteren el apoyo en bipedestación y/o el equilibrio, deberán evaluarse con restricciones"»

[39] [énfasis, resaltado y subrayado en el original]. 15. Con todo, Zona Médica MR explicó que «aquellas deformidades de pies en su caso de la cabeza del 1 metatarsiano generando Hallux valgus bilateral, generan alteración en la bipedestación prolongada, así como imposibilidad para el uso de la dotación/uniforme con uso de zapatos de tacón»

[40] . En consecuencia, para la IPS demandada, la señora Aurora « no cumple con perfil de cargo para Fuerza Aérea Colombiana para la vinculación al cargo de secretaria »

[41] [énfasis y resaltado en el original]. Por todo lo anterior, la IPS demandada solicitó que la tutela se negara con respecto a ella: porque había «actuado conforme a los parámetros establecidos en documentos legales, para emitir los conceptos médicos, observaciones, recomendaciones y/o restricciones»

[42] . 1.6. Contestación de la Superintendencia Nacional de Salud [43] 16. La SNS contestó la tutela, diciendo que no está legitimada en la causa por pasiva, dado que «no ha emitido acto administrativo alguno ni ha participado en la evaluación médica de la señora Aurora . Tampoco ha sido requerida formalmente para investigar o pronunciarse sobre la actuación de la IPS en este caso particular»

[44] . Sostuvo que no tenía la función de hacer exámenes de medicina ocupacional, ni de calificar la idoneidad y validez de los conceptos médicos ocupacionales emitidos por una IPS, ni las de ordenar su modificación o revocatoria [45] . Por tanto, solicitó su desvinculación del trámite.

1.7. Conducta procesal del Ministerio del Trabajo 17. Esta cartera ministerial guardó silencio durante el trámite, a pesar de haber sido vinculada en el auto admisorio.

1.8. La sentencia de Primera Instancia [46] 18. El 08 de julio de 2025 el Juzgado de primera instancia dictó sentencia declarando improcedente y, a la vez, denegando la solicitud de tutela. Aunque encontró acreditados los requisitos de legitimación en la causa por activa, legitimación en la causa por pasiva e inmediatez [47] , consideró que la acción no satisfacía el requisito general de subsidiariedad . En su concepto, «la accionante tiene a su alcance otros mecanismos de defensa judicial, internos y externos al concurso, a los que no indicó haber acudido, ni explicó la razón por la que estos resultaran ineficaces»

[48] . 19. En ese sentido, para el juez de primera instancia, la demandante debía acudir a la jurisdicción ordinaria y a la acción de cumplimiento «para solicitar el cumplimiento de un mandato legal específico y determinado, como los acuerdos rectores de la convocatoria»

[49] . La acción de tutela no servía al propósito de obligar «a las entidades demandadas a realizar una interpretación diferente a los exámenes médicos y ocupacionales en los que resultó no apta para el cargo»

[50] . El Juzgado de primera instancia añadió que «no resulta procedente utilizar este mecanismo sumario y excepcional para sustituir competencias, inclusive para hacer exigible un mandato legal concreto»

[51] . 20. Por otro lado, el juez de primera instancia consideró que en el caso bajo estudio no estaba demostrada la inminencia de un perjuicio irremediable al que la demandante se viera expuesta. Para el juez de primera instancia, el hecho de que la actora no resultara apta para desempeñar el cargo ofertado –según él–, después de hacer el estudio de seguridad correspondiente [52] , «obedece a factores técnicos que la propia entidad nominadora está gestionando, precisamente para que cada designación se efectúe de forma correcta»

[53] . Sostuvo que «la negativa en el nombramiento de la tutelante se cimenta justamente en la aplicación rigurosa de los criterios médicos y ocupacionales establecidos por el acuerdo rector de la convocatoria»

[54] ; lo que «garantiza la transparencia y seguridad jurídica en los nombramientos» [55] . Por ahora, la accionante no tendría derechos exigibles [56] .

1.9. La impugnación de la demandante [57] 21. El 10 de julio de 2025 la demandante presentó un escrito de impugnación en contra de la sentencia de primera instancia.

22. El primer argumento que ofreció consistió en que el juez de primera instancia no abordó adecuadamente el problema jurídico puesto a su consideración. Explicó que el verdadero problema jurídico giraba en torno a una barrera «discriminatoria y eugenésica»

[58] que había erigido la FAC en su contra, mediante la cual le impedía ejercer funciones secretariales –pese a que la demandante había ganado un concurso de méritos que le otorgaba ese derecho [59] –.

La señora Aurora alegó que «en las reglas del concurso no se estableció requisito eliminatorio o inhabilitante de nombramiento por causa y con ocasión del uso de tacones»

[60] . Incluso, los resultados indicaban que su marcha y equilibrio eran normales [61] . En general, dijo que reunía todas las condiciones necesarias para desempeñar el cargo.

23. Manifestó su inconformidad con la justificación que expuso la FAC para dejar de nombrarla en período de prueba: que no podía usar zapato de tacón. La demandante calificó esa alegación como «un motivo falaz, absurdo y ridículo para efectos de justificar su exclusión en la etapa de nombramiento en periodo de prueba»

[62] . Añadió que la FAC no podía «discriminarla por razones médicas menores (arañas vasculares y juanetes) que en su caso son de naturaleza netamente estética sin ninguna incidencia en su equilibrio ni en su marcha»

[63] . 24. En segundo lugar, en relación con el alegato de que la acción de cumplimiento –y no la de tutela– era el mecanismo idóneo en este asunto, la demandante señaló que ese remedio no era el apropiado, porque el artículo 9 de la Ley 393 de 1997 dice expresamente que la acción de cumplimiento no procede para la protección de derechos que puedan ser garantizados mediante la acción de tutela [64] .

Además –y como tercer argumento–, señaló que, siendo 49 las vacantes por proveer y 108 los integrantes de la lista de elegibles, era altamente probable que todas las vacantes disponibles se hayan repartido cuando termine el trámite ordinario. Lo que la exponía al perjuicio irremediable de perder su derecho a desempeñar el cargo ofertado [65] .

Advirtió que su posición dentro de la lista de elegibles sí le daba el derecho cierto e indiscutible a ocuparlo [66] . 25. El cuarto argumento con base en el cual impugnó el fallo de primera instancia consistió en que el juzgador confundió el estudio previo de seguridad –que se le hizo el 20 de abril de 2025– con el examen médico pre-ocupacional del 12 de mayo de 2025 [67] .

El primero era requisito indispensable para nombrarla en período de prueba. En síntesis, dijo que las conclusiones del juez de primera instancia sobre este punto en particular estaban desprovistas de cualquier sustento probatorio. Se trataba de exámenes distintos: el estudio de seguridad y el examen pre-ocupacional.

26. En quinto lugar, la demandante echó de menos cualquier esfuerzo argumentativo de las demandadas encauzado a explicar cómo es que su diagnóstico era incompatible con el ejercicio de las funciones secretariales que pretendía desempeñar para la FAC [68] .

Sobre todo, cuando su equilibrio y su marcha eran normales según los resultados de los exámenes del 12 de mayo de 2025 (los que se le practicaron a solicitud de la FAC [69]).

Y, por último, la demandante señaló que su condición de madre cabeza de familia en situación de pobreza extrema [70] la hacía un sujeto de especial protección constitucional. Cerró diciendo que «no pretende ni está buscando que se le regale o conceda ningún derecho que no le corresponda, pues el nombramiento que pide obedece al puesto que por mérito ganó»

[71] . 1.10. La sentencia de segunda instancia [72] 27. El 29 de julio de 2025 la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá (o, simplemente «el Tribunal Superior de Bogotá») resolvió confirmar el fallo impugnado [73] .

Para esta autoridad judicial, si bien la demandante tenía a su alcance el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho –como lo decía el juez de primera instancia–, sí podía acudir a la acción de tutela como mecanismo principal para solicitar la salvaguarda de sus derechos fundamentales [74] .

Esta conclusión se fundamentó en que, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, el ejercicio de este medio de control en el marco de un concurso de méritos puede resultar ineficaz, dado el tiempo que tarda en resolverse definitivamente la controversia: «cuando se resuelva el asunto ya no será posible reivindicar dichas garantías»

[75] . 28. Ahora; a la hora de revisar el fondo del asunto, el Tribunal Superior de Bogotá encontró que la decisión de la FAC de no nombrar en período de prueba a la demandante se había fundamentado en un concepto médico que la declaraba como no apta para desempeñar el cargo ofertado [76] .

Por eso, no se le podía atribuir a la FAC el desconocimiento de los derechos fundamentales de la demandante. Y, por otra parte, respecto del examen que la señora Aurora se practicó por su propia cuenta el 17 de junio de 2025 (cuyos resultados indicaban que era apta para trabajar) el Tribunal Superior de Bogotá indicó que «se trató de un examen de aptitud general, no el específico para el empleo al que se ha hecho referencia»

[77] . Concluyó diciendo que ninguna entidad había desconocido los derechos fundamentales de la actora. 1.11. Trámites adelantados en sede de revisión 29.

La Sala de Selección de Tutelas Número 11 de 2025 resolvió seleccionar para revisión el expediente de la referencia, después de estudiar dos insistencias.

Una presentada por la Defensoría del Pueblo y otra por el magistrado Vladimír Fernández Andrade. Lo hizo con fundamento en el criterio objetivo de posible violación o desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional y con base en el criterio subjetivo de necesidad de materializar un enfoque diferencial . El reparto aleatorio del asunto le

correspondió a la Sala Octava de Revisión de Tutelas, presidida entonces por el magistrado Héctor Alfonso Carvajal Londoño.

30. No obstante, el asunto pasó a conocimiento de la Sala Tercera de Revisión de tutelas, de conformidad con el parágrafo transitorio del art. 1º del Acuerdo 05 de 2025 [78] .

El magistrado ponente recibió el expediente el 15 de diciembre de 2025. 31. El 25 de febrero de 2026 el magistrado sustanciador decretó unas pruebas. En primer lugar, le ordenó a la Fuerza Aeroespacial Colombiana y a la IPS rendir un informe detallado, en el que debían precisar el fundamento normativo de la negativa de nombramiento, indicar si el uso de tacones era un requisito del cargo, explicar si dicho requisito fue informado en la convocatoria y justificar técnica y científicamente la supuesta incompatibilidad entre el diagnóstico de la accionante y las funciones del empleo. En segundo lugar, se dispuso que ambas entidades aportaran copia del profesiograma que orientó la valoración médica ocupacional. En tercer lugar, se solicitó tanto a la demandante como a la FAC allegar copia del estudio de seguridad realizado en el proceso de selección. Finalmente, se ordenó poner las pruebas a disposición de las partes para su contradicción antes de adoptar una decisión de fondo.

32. La señora Aurora , la IPS y la FAC contestaron los requerimientos oportunamente. La FAC informó que algunos de los documentos que aportó tenían reserva legal por estar relacionados con la seguridad nacional; y le trasladó el deber de reserva al magistrado sustanciador. De modo que de estos documentos no se corrió traslado a las partes del trámite. Aparte, la Defensoría del Pueblo rindió concepto dentro de este expediente, pidiendo que se concediera el amparo, con fundamento en que la negativa de la FAC obedecía a estereotipos de género que debían ser erradicados.

II. CONSIDERACIONES 2.1. Competencia 33. La Sala Tercera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela adoptados en el proceso de la referencia, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución y con el Decreto 2591 de 1991. Previo a revisar el fondo del asunto, la Sala examinará si están dados los requisitos de procedencia de la acción de tutela.

2.2. Análisis de procedencia de la acción de tutela en el caso concreto 34. Legitimación en la causa por activa . El artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 dice que la persona que resulte vulnerada o amenazada en su esfera iusfundamental por una conducta específica puede acudir por sí misma a la acción tutela, o presentarla por medio de apoderado.

En el caso concreto, la señora Aurora es quien, supuestamente, está soportando las consecuencias lesivas de la conducta que le atribuye a las demandadas. Y presentó la acción de tutela en nombre propio. Es decir, que está legitimada en la causa por activa.

35. Legitimación en la causa por pasiva. El artículo 13 del Decreto 2591 de 1991 dice que la acción se dirigirá contra la autoridad o el representante del órgano que presuntamente violó o amenazó el derecho fundamental.

36. En el caso concreto, la conducta que habría lesionado o puesto en riesgo el derecho de la demandante a acceder a un cargo público consistió en que –a pesar de quedar dentro del grupo de elegibles para proveer el cargo ofertado–, no fue nombrada en período de prueba en virtud de un concepto médico que la encontró no apta para el desempeño del cargo. Pues bien;

para definir quiénes están legitimadas en la causa por pasiva y quiénes no lo están es necesario recordar que los procesos de selección tienen estas fases:

«la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba» [79] . El nombramiento en período de prueba debe hacerlo «la entidad para la cual se realizó el concurso»

[80] . 37. Sentado lo anterior, debe decirse que la única legitimada en la causa por pasiva es la Fuerza Aeroespacial Colombiana. Fue esta la entidad para la cual se realizó el concurso; y es ella quien, por eso, debería hacer el

nombramiento de la demandante en período de prueba. Esta es la entidad que, en últimas, habría violado los derechos fundamentales de la actora. Ninguna de las demás entidades vinculadas al trámite está legitimada en la causa por pasiva. Ni la IPS demandada, ni la CNSC tendrían la función de nombrar a la demandante en período de prueba para el cargo ofertado. Por otra parte, la demandante tampoco les atribuyó conductas específicas lesivas de sus derechos al MinTrabajo o a la SNS.

38. Por tanto, la Sala desvinculará de este trámite a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a LA IPS, al Ministerio del Trabajo, y a la Superintendencia Nacional de Salud.

39. Inmediatez . La Sala considera que el requisito de inmediatez está acreditado. El 16 de junio de 2025 la FAC le comunicó a la demandante que no la nombraría en período de prueba [81] .

Luego, el 17 de junio de 2025 la señora Aurora se enteró de los motivos por los cuales no sería nombrada en esa calidad. Y presentó la acción de tutela el 24 de junio de 2025 [82] . Es decir, siete días después. Este es un plazo más que razonable para acudir a la acción de tutela.

40. Subsidiariedad . En principio, cuando las listas de elegibles dentro de un concurso de méritos quedan en firme, los interesados en controvertir actos administrativos de contenido particular o general pueden acudir a la Jurisdicción de lo contencioso-administrativo para solicitar su anulación [83] . No obstante, en algunos eventos, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la acción de tutela consiste en el principal mecanismo al alcance de una persona para controvertir una actuación desplegada en el marco de un concurso de méritos. Por ejemplo, cuando se deja de nombrar en el cargo a una persona dentro del grupo de elegibles [84] . Este es, precisamente, el debate que plantea la demandante: la FAC dejó de nombrarla con base en una barrera «discriminatoria y eugenésica»

[85] , derivada de su condición física y, aparentemente, por razones de género. 41. Esto hace que la solicitud de tutela se vuelva el mecanismo principal para controvertir esa posible arbitrariedad de la administración. A diferencia de lo que sostuvo el juez de primera instancia, la acción de cumplimiento no es un mecanismo idóneo ni eficaz para hacerlo.

Fundamentalmente, porque los derechos cuya protección solicita la demandante son derechos de rango fundamental: el debido proceso, el trabajo, el acceso al desempeño de cargos y funciones públicas, y a la igualdad de trato ante la Ley.

Estos derechos habrían sido desconocidos, aparentemente, con base en criterios sospechosos de discriminación: la supuesta imposibilidad de la demandante para utilizar una prenda de vestir –asociada tradicionalmente al género femenino–, debido a una condición física particular. Y esto, desconociendo sus resultados sobresalientes dentro del concurso de méritos.

42. El juez de primera instancia olvidó –como lo señaló la demandante en su escrito de impugnación– que «[la acción de cumplimiento] no procederá para la protección de derechos que puedan ser garantizados mediante la Acción de Tutela»

[86] . Aquí el debate es eminentemente ius fundamental. Incluso, amerita adoptar un enfoque diferencial con perspectiva de género para definir el contenido y alcance de los derechos fundamentales a la igualdad y a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas. Particularmente, cuando se les imponen a los concursantes barreras fundamentadas en el género, sin siquiera considerar los méritos que tienen para ocupar esos cargos y/o desempeñar esas funciones. El debate amerita la intervención del juez constitucional.

43. Para garantizar que en próximas oportunidades el juez de primera instancia cuente con elementos de juicio suficientes que le permitan identificar un problema jurídico que amerita su intervención como juez constitucional, la Sala lo exhortará a que curse el diplomado virtual para la práctica judicial: La función judicial en la protección de los derechos constitucionales , ofrecido por la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. Asimismo, para que también cuente con conocimientos teóricos y prácticos suficientes a la hora de resolver un problema jurídico que podría involucrar

discriminación por razones de género, lo exhortará a que curse el módulo de formación en incorporación de la perspectiva de género en la Rama Judicial , ofrecido por la misma Escuela Judicial.

La Sala hará extensivo este exhorto a los magistrados que conformaron la Sala de decisión para emitir el fallo de segunda instancia. Lo anterior, puesto que no existe razón para realizar este llamado únicamente al juez de primera instancia, cuando –al resolver la impugnación– el Tribunal tampoco identificó posibles motivos de discriminación por razones de género.

2.3. Planteamiento del problema jurídico – metodología de solución 44. La Sala encuentra que debe resolver estos problemas jurídicos: ¿en el caso concreto ocurrió la carencia actual de objeto por hecho superado? ¿es necesario adoptar una decisión de fondo, pese a lo anterior? Y, en tal evento, ¿la FAC vulnera los derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, a acceder a cargos públicos y a la igualdad de un/a aspirante dentro de un concurso de méritos, cuando deja de nombrarlo/a en período de prueba –aun cuando está dentro del grupo de elegibles para el cargo ofertado– con fundamento en un concepto médico según el cual no es apto/a para desempeñarlo porque su diagnóstico de «Hallux valgus» le impediría, según ese mismo concepto médico, usar zapatos de tacón? 45.

Si resultara necesario un pronunciamiento de fondo, la Sala concentrará su atención en definir si esa conducta desconoce los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, y a la igualdad de trato ante la Ley. Estos fueron los que la actora alegó que resultaban vulnerados por la demandada. Para resolver este problema jurídico, la Sala enunciará brevemente el contenido y alcance de todos y cada uno de estos derechos fundamentales. Dado que el caso tiene rasgos que indican la posible existencia de discriminación por razones de género en contra de la demandante, la Corte adoptará un enfoque diferencial con perspectiva de género al resolver el caso concreto.

2.4. La carencia actual de objeto. Las hipótesis del hecho superado, del daño consumado y de la situación sobreviniente [87] 46. La Corte ha identificado la existencia de ciertas hipótesis bajo las cuales no tiene sentido dictar un pronunciamiento de fondo respecto de los hechos puestos a su consideración a través de una acción de tutela [88] . Dichas hipótesis son (i) la del hecho superado, (ii) la del daño consumado, y (iii) la de la situación sobreviniente. Si el juez constitucional adoptara una decisión de fondo en cualquiera de estos escenarios, las órdenes que impartiera caerían en el vacío. Sencillamente, en estos escenarios el litigio iusfundamental dejó de existir, por distintas razones.

47. La primera de ellas hace referencia al escenario en el cual la causa que motivó la presentación de la acción de tutela desaparece «debido a una conducta desplegada por el agente transgresor»

[89] , que satisface por completo la pretensión contenida en la acción de tutela [90] antes de que exista un pronunciamiento del juez constitucional que resuelva el asunto sometido a su consideración [91] .

A efectos de definir si operó o no el fenómeno del hecho superado, la Corte ha identificado que, para su verificación, es necesaria la concurrencia de tres requisitos. A saber:

(i) que ocurra una modificación en los hechos que originaron la acción; (ii) que esa modificación implique la satisfacción integral de las pretensiones de la demanda; y (iii) que sea resultado de una conducta asumida por la parte demandada, de tal forma que pueda afirmarse que la vulneración cesó por un hecho imputable a esta [92] .

48. Si bien el juez constitucional «no está obligado a proferir un pronunciamiento de fondo» [93] en estos casos, sí puede referirse a los hechos que dieron lugar a la presentación de la acción de tutela, para (i) condenar su ocurrencia, (ii) advertir sobre su falta de conformidad constitucional, o para (iii) conminar al accionado para evitar su repetición [94] .

49. Con respecto de la hipótesis del daño consumado, la Corte ha encontrado que se configura cuandoquiera que «la amenaza o vulneración del derecho fundamental han producido el perjuicio que se pretendía evitar con la acción de

tutela»

[95] . En estos eventos la jurisprudencia de la Corte sí ha reconocido la obligación del juez constitucional de pronunciarse respecto al fondo del asunto, para que situaciones con características similares puedan evitarse en el futuro [96] .

50. Por último, la hipótesis de la situación sobreviniente —desarrollo reciente de la jurisprudencia constitucional— se configura en aquellos eventos en los que «la vulneración alegada cesa (...) como resultado de que el accionante asumió la carga que no le correspondía, o porque se presentó una nueva situación que hace innecesario conceder el derecho»

[97] . Lo que diferencia a esta hipótesis de la del hecho superado radica en que aquí la amenaza o vulneración cesan al margen de la voluntad del demandado [98] .

Para que se configure es necesario (i) que ocurra una modificación en las circunstancias que motivaron la presentación de la acción de tutela, (ii) que dicha modificación implique la pérdida de interés del accionante en que se acceda a sus pretensiones, o (iii) que estas no puedan ser satisfechas.

2.5. Núcleo esencial del derecho fundamental a la igualdad de trato ante la Ley – necesidad de eliminar de toda forma de discriminación contra la mujer por razones de género 51.

El artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (o, simplemente, «CEDAW», por sus siglas en inglés) explica que la discriminación contra la mujer consiste en «toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer [...] de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera» en igualdad de condiciones con los hombres. Es decir que toda conducta en virtud de la cual la mujer resulte excluida de la vida política, económica, social, cultural o civil –por el solo hecho de ser mujer– es discriminatoria y debe ser corregida inmediatamente.

52. Consciente de esto, la Corte Constitucional ha reconocido que los artículos 13, 43 y 53 superiores proscriben la posibilidad de que las mujeres sean sometidas a cualquier discriminación por razones de su género, «adquiriendo una especial protección en el ámbito laboral»

[99] . En este campo, dice la Corte, la discriminación contra la mujer suele provenir del intento por desconocer «el trato igualitario que ellas merecen, por medio de reducciones, exclusiones o restricciones sustentadas en estereotipos o generalizaciones que pretenden perpetuar patrones de dominación y sumisión inadmisibles»

[100] . Así que el mandato de los artículos constitucionales recién enunciados comporta la obligación de eliminar toda barrera que se le imponga a una mujer –por su condición de tal– para participar, por ejemplo, en la vida económica y laboral en igualdad de condiciones con los hombres.

53. Con este contexto puede entenderse por qué el núcleo esencial del derecho a la igualdad de trato ante la Ley supone, en casos de discriminación por razones de género, la necesidad de adoptar medidas [101] que propugnen por la introducción y la adopción de nuevas escalas de valores [102] .

Porque «las mujeres han padecido una situación de desventaja que impacta todos los aspectos de su vida, entre ellos, la familia, la educación y el trabajo»

[103] . Y, como se vio, la Constitución contiene un mandato imperativo de promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva [104] .

Aquellas nuevas escalas de valores deben cimentarse sobre el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres [105] y deben permear todo ámbito de la vida política, económica, social, cultural y civil.

54. La jurisprudencia de esta Corte enseña que esta introducción de nuevas escalas de valores supone también superar todo estereotipo de género que limite la posibilidad de que la mujer se integre adecuadamente a la vida política, económica, social, cultural y civil [106] .

Entendiendo por «estereotipo de género» toda «pre-comprensión o preconceito acerca de las propiedades que definen o deben caracterizar a los hombres y a las mujeres o los roles que ellos y ellas deben cumplir socialmente y que [...] pueden generar tratos y actuaciones discriminatorias que se suelen pasar por alto [...] por encontrarse profundamente arraigadas en la cultura y en las costumbres sociales»

[107] . Algunos de estos estereotipos de género son los roles de género: comportamientos atribuidos y esperados de hombres y mujeres a partir de construcciones sociales y culturales tradicionalmente aceptadas [108] .

55. Sobre esto último, la Sala Tercera de Revisión estima oportuno traer a colación las consideraciones que la Sala Plena de esta Corporación desarrolló en la sentencia C-659 de 2016, en la que se analizó la constitucionalidad de una disposición en virtud de la cual las mujeres resultaban excluidas de la prestación del servicio militar en igualdad de condiciones con los hombres. En particular, la disposición revisada establecía que el servicio militar para los hombres sería obligatorio; y que la mujer colombiana prestaría el servicio militar voluntario –u obligatorio cuando las circunstancias del país lo exigieran– en tareas de apoyo logístico, administrativo, social, cultural o de defensa de la ecología y el medio ambiente, y en general, de las actividades que contribuyeran a la modernización y al desarrollo del país . Para los demandantes, la limitación del servicio militar femenino a dichas tareas constituía, por sí misma, una discriminación y trato desigual contra la mujer basándose para ello en su condición como mujer.

56. La Sala Plena trajo a colación distintos pronunciamientos de la Corte-IDH y concluyó que una diferenciación legal entre lo que podían hacer hombres y mujeres, basada en estereotipos de género, es inconstitucional porque constituye un criterio de asignación de funciones que perpetúa la discriminación contra la mujer. La Sala Plena recordó que, según la Corte-IDH, «estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente»

[109] . En ese sentido, la Sala Plena sostuvo que, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, « todo estereotipo sobre las funciones que tenga como finalidad marginar, excluir a las mujeres en su acceso al trabajo que genere discriminaciones y restricciones a sus derechos y libertades, incluida la autonomía personal, es una violación de los artículos 1 y 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos»

[110] . Estos estereotipos de género hacen que hoy en día subsistan «tratos legislativos diferenciales, socialmente admitidos que contienen efectos discriminatorios e impiden el goce de los derechos fundamentales de la mujer, como aquellas limitaciones en el acceso al trabajo que se fundamentan en estereotipos y son formas de discriminación indirecta»

[111] . 2.6. Núcleo esencial del derecho fundamental al trabajo 57. El derecho a desempeñar un trabajo en condiciones dignas y justas es de raigambre constitucional [112] .

La Corte ha explicado que el núcleo esencial de este derecho está conformado (i) por la facultad o libertad para seleccionar y desarrollar una labor remunerada; y (ii) por el conjunto de garantías y principios mínimos que lo integran [113] .

El carácter interdependiente e indivisible de los derechos fundamentales supone que el derecho a la igualdad también juega un papel importante a la hora de definir el contenido y alcance del derecho al trabajo [114] .

Fundamentalmente, porque siempre debe tenerse en cuenta que «(i) todos los trabajadores son iguales ante la ley, por lo cual deben recibir la misma protección y garantías; (ii) se debe brindar igual trato a los trabajadores que se encuentran en

igualdad de condiciones, y diferente a quienes se encuentren en situaciones distintas y (iii) está prohibida la discriminación basada en criterios sospechosos»

[115] . 58. Además, el derecho al trabajo está conformado por estas garantías particulares: « (i) el reconocimiento del trabajador como sujeto titular de derechos; (ii) la eliminación del trabajo forzoso, la esclavitud y la servidumbre; (iii) la fijación de una edad mínima para trabajar, la abolición de la explotación laboral o económica y de los trabajos riesgosos para los niños, niñas y adolescentes; (iv) la realización del mandato de igualdad ante la ley y la prohibición de otorgar a los trabajadores tratos diferenciados injustificados; (v) la garantía de un entorno seguro y saludable de trabajo; (vi) una remuneración mínima acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada; (vi) el reconocimiento y goce del derecho al descanso; (vii) el principio de progresividad en el goce de las reivindicaciones laborales y (vii) la libertad sindical junto con el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva»

[116] . 59. Por otro lado, esta Corporación ha sentado que el núcleo esencial del derecho al trabajo se desconoce en el marco de un concurso público de méritos cuando, por ejemplo, la autoridad competente modifica las condiciones y requisitos de participación y calificación [117] . O cuando el nominador deja de nombrar a una persona a pesar de que su posición meritoria en la lista de elegibles la calificaba para ocupar el empleo ofertado [118] . A esa persona se le impide desempeñar un empleo en condiciones dignas y justas, porque tiene el derecho adquirido a desempeñar un cargo público y la administración se lo restringe injustificadamente. Finalmente, el derecho al trabajo también resulta vulnerado cuando las autoridades dejan de implementar los ajustes razonables que una persona con discapacidad requiere para desempeñar las funciones encomendadas (o sea, los ajustes que facilitan la labor de la persona con alguna situación especial de salud y que no implican una carga indebida o desproporcionada para la entidad) [119] .

2.7. Núcleo esencial del derecho a desempeñar cargos y funciones públicas 60. La Constitución Política de Colombia enuncia el derecho de todo ciudadano a «participar en la conformación, ejercicio y control del poder político»

[120] . Para hacer efectivo ese derecho, el titular puede «acceder al desempeño de funciones y cargos públicos» [121] . No obstante, por lo general «los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera»

[122] . Esta última consiste en «un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público»

[123] . El ingreso y la permanencia en un empleo de carrera administrativa debe basarse exclusivamente en el mérito y no puede fundamentarse en discriminación alguna fuera de él [124] .

61. En ese sentido, la condición física de una persona —incluso cuando se trata de una discapacidad— no puede erigirse como fundamento para restringir su acceso a cargos públicos. Por el contrario, de ello se deriva un deber jurídico claro para el Estado: adoptar ajustes razonables y medidas diferenciales orientadas a remover las barreras que impidan el acceso y permanencia en la función pública [125] . Esta obligación, reiterada en la Ley 909 de 2004, manifiesta la existencia de un principio según el cual la administración debe adecuar las condiciones del empleo cuando las particularidades físicas o sociales de una persona dificulten el desempeño de ciertas funciones, siempre que estas sean compatibles con el cargo . En consecuencia, el Estado vulnera el derecho de acceso a cargos públicos cuando, en lugar de realizar dichos ajustes, impone exigencias que excluyen injustificadamente a quienes requieren tales medidas para participar y ejercer el empleo en condiciones de igualdad.

62. Ahora bien; si ese es el umbral que debe orientar la actuación administrativa —la eliminación de barreras que impidan el acceso al empleo público en igualdad de condiciones, incluso cuando se trata de personas con discapacidades —, resulta que la administración también desconoce el núcleo esencial de este derecho cuando impone barreras fundadas exclusivamente en la condición física o social de los participantes, pese a que esta no afecta su idoneidad ni su aptitud

funcional para desempeñar el cargo ofertado. Una barrera de este tipo es discriminatoria, porque, a primera vista, irrespeta los principios del mérito y la igualdad material –que son los que rigen la función administrativa [126] –.

Es decir, que una conducta semejante desconocería la accesibilidad universal a los empleos públicos de carrera administrativa, principio enunciado en el artículo 28.B de la Ley 909 de 2004.

63. Tal conducta engrosaría la lista de conductas que desconocen el derecho de acceder a cargos públicos [127] . La Corte ha identificado que este derecho resulta vulnerado (i) cuando se entorpece la posesión de una persona que ha cumplido con los requisitos para acceder a un cargo público [128] ;

(ii) cuando –a pesar de que el ciudadano ha cumplido a cabalidad con las exigencias establecidas en el concurso de méritos– se establecen requisitos adicionales para entrar a tomar posesión de un cargo [129] ;

(iii) cuando, injustificadamente, deja de nombrarse a la persona que ocupa un lugar en la lista de elegibles [130] ; o (iv) cuando se remueve de manera ilegítima (ilegitimidad derivada de la violación del debido proceso) a una persona que ocupe un cargo público [131] .

2.8. Núcleo esencial del derecho fundamental al debido proceso administrativo. Reiteración de jurisprudencia [132] 64. El núcleo esencial del derecho fundamental al debido proceso radica en la garantía que tiene toda persona a no ser privada de un derecho, sin que se cumpla el trámite normal previamente descrito en la ley para ese efecto [133] . En esto consiste el principio de legalidad . De él emerge la necesidad de que el procedimiento (judicial o administrativo) mediante el cual se resuelve sobre la concesión o denegación de un derecho particular y concreto sea previsible . Esa previsibilidad del procedimiento restringe o limita la posibilidad de que los particulares sean víctimas de la arbitrariedad de la administración y de sus agentes [134] . En suma, la jurisprudencia de este Tribunal ha señalado que, para garantizar este derecho efectivamente, «toda actuación del Estado y, con ello de sus servidores públicos, deberá estar fundada en una norma jurídica previa, escrita y cierta»

[135] . 65. Del principio de legalidad emergen las demás garantías que conforman el núcleo esencial del debido proceso. Por ejemplo, es indispensable que la Ley le haya atribuido, de manera previa y expresa, el conocimiento y la tramitación de cada asunto a la autoridad que lo está adelantando [136] . También es fundamental que el procedimiento sea público [137] , de modo que cualquiera pueda testificar si se respetaron o no todas las garantías mínimas fundamentales preestablecidas en la Constitución y en la ley.

Sobre esto, hay que tener en cuenta que el debido proceso no se agota en el respeto formal de los trámites (o sea, en seguir el paso a paso del procedimiento tal y como está descrito), sino que debe integrarse con la aplicación de normas sustantivas superiores [138] .

Esto exige, por ejemplo, que el debido proceso sea considerado con perspectiva de género ante casos de discriminación por razones fundamentadas en el género [139] .

66. Como garantías integrantes del debido proceso pueden mencionarse: la obligación de las autoridades de escuchar a los particulares hasta concluir el trámite, cualquiera que sea [140] ;

su deber de notificarlos en debida forma de las actuaciones que se surtan y/o vayan a surtir [141] ; su deber de dejarlos participar desde el inicio del trámite hasta su culminación (garantizándoles la posibilidad que tienen de defenderse, de presentar pruebas y de controvertirlas) [142] .

Las autoridades también deben motivar sus decisiones, exponiendo las razones de hecho y de derecho que las llevaron a resolver el asunto en uno u otro sentido [143] . La motivación resulta esencial, especialmente cuando se adoptan decisiones que afectan derechos fundamentales [144] .

Además, en relación con las decisiones que tomen, las autoridades deben proferirlas en un plazo razonable [145] y permitir que los interesados las impugnen si es su decisión [146] .

67. En los concursos de méritos para acceder a la función pública, el debido proceso supone que la administración y los participantes se sujeten a las condiciones preestablecidas en la convocatoria. Esta «es norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso, a los participantes»

[147] . Allí debe constar la «clase de pruebas [a aplicar]; su carácter eliminatorio o clasificatorio; el puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias; el valor de cada prueba dentro del concurso; fecha, hora y lugar de aplicación»

[148] . Cualquier modificación de la convocatoria debe publicarse antes de iniciar el período de inscripciones [149] . Después de esta etapa, «la convocatoria solo podrá modificarse en cuanto al sitio, hora y fecha de recepción de inscripciones y aplicación de las pruebas»

[150] . 68. En general, el desconocimiento de las reglas del concurso vulnera la confianza legítima y los derechos de los concursantes [151] .

Ni siquiera la discrecionalidad del nominador legitima su arbitrariedad, pues toda actuación debe mantenerse dentro de los procedimientos descritos en la Constitución y en la ley [152] .

De este modo, al garantizarle al interesado que su situación jurídica será resuelta conforme a normas preexistentes, se restringe la arbitrariedad de la administración y de sus agentes. Por eso, esta garantía –el debido proceso– permea el trámite de los concursos de méritos [153] . Además, contribuye a conservar la vigencia de un orden justo , fin esencial del Estado conforme a nuestra Carta Política [154] .

III. EL CASO CONCRETO 69. Para efectos de establecer adecuadamente el contexto fáctico dentro del cual ocurrió la supuesta transgresión de los derechos fundamentales de la demandante, la Sala enunciará qué hechos están probados y referirá a pie de página los medios de prueba que la llevan a afirmar que, en efecto, ocurrieron. Con base en este acervo probatorio y en las consideraciones expuestas en el capítulo anterior, la Sala resolverá el caso concreto. Para hacerlo, primero, definirá si se encuentra frente a alguna de las hipótesis de la carencia actual de objeto. Y luego –si advierte que es necesario adoptar un pronunciamiento de fondo– contrastará ese contexto fáctico con el núcleo esencial de todos y cada uno de los derechos invocados en la demanda. Y por último definirá si la conducta atribuida a la FAC desconoció o no el núcleo esencial del derecho al debido proceso; del derecho de acceder a cargos y funciones públicas; del derecho al trabajo; y/o del derecho a la igualdad de trato ante la Ley.

3.1. Hechos probados dentro del trámite 70. Está demostrado que la señora Aurora participó en la convocatoria No. 1497 de 2020 para proveer el cargo ofertado y que ocupó el segundo lugar en la lista de elegibles [155] .

También está probado que mediante ese concurso de méritos se iban a proveer 49 vacantes idénticas [156] . Está demostrado que, en mayo de 2025, después de surtir el estudio de seguridad respectivo, la demandante recibió concepto favorable: el resultado fue positivo en cada una de las áreas evaluadas. En resumen, según ese estudio, la candidata era una persona apta para laborar en la FAC y no presentaba situaciones negativas de relevancia que pudieran afectar la seguridad de esta [157] .

También está demostrado que el 12 de mayo de 2025 la IPS hizo una evaluación médica de ingreso en la que conceptuó que la demandante no era apta para desempeñar el cargo ofertado, debido a que su diagnóstico de Hallux Valgus le impedía usar zapatos de tacón y permanecer en bipedestación por lapsos prolongados [158] .

71. Está probado que, al menos en un primer momento, la FAC dejó de nombrar a la demandante en período de prueba en virtud de que este resultado podía poner en riesgo su seguridad y salud en el trabajo [159] .

Con todo, su diagnóstico no era, por sí mismo, incompatible con el desempeño de las funciones del cargo ofertado; pero las exigencias de permanecer de pie y usar zapato de tacón podían agravar el cuadro clínico de la demandante. Así lo aceptó en sede de revisión el extremo demandado [160] .

Según el informe que la FAC rindió al magistrado ponente, su motivación para dejar de nombrar a la demandante en período de prueba en virtud de este diagnóstico médico consistió en que «se han adoptado lineamientos internos de uniformidad y vestimenta que forman parte de los protocolos de servicio. Para el personal femenino en cargos administrativos, estos lineamientos están contenidos en la Disposición 006 de 10 de febrero de 2026 y en la NTMD-0361 de la FAC, que establecen que el uniforme de diario contempla el uso de calzado formal con tacón»

[161] . Según la FAC, cuando la demandante aceptó las reglas del concurso aceptó observar, incluso, esos lineamientos de vestuario: « si bien el acuerdo no enunció de manera pormenorizada cada condición operativa asociada al ejercicio del cargo, debe interpretarse de manera armónica y sistemática con el marco normativo que expresamente indicó como rector del proceso. En efecto, el acuerdo dispuso que el concurso se regiría especialmente por la Ley 1033 de 2006, los Decretos Ley 091 y 092 de 2007, el Decreto 1070 de 2015, y en lo no regulado de forma específica, por la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto 1083 de 2015, el Manual de Funciones vigente de la entidad y las demás normas concordantes sobre la materia »

[162] 72. Además, la FAC explicó que, aunque el uso de zapato de tacón no se había enunciado expresamente en la convocatoria [163] , «debe entenderse que la verificación de aptitud física y de compatibilidad con las exigencias del profesiograma constituye un requisito legal implícito, inherente a la etapa de pruebas de ingreso y previo al nombramiento en período de prueba»

[164] . Con todo, también está demostrado que, después de que un magistrado de la Corte y la Defensora del Pueblo presentaran dos insistencias el 30 de octubre de 2025 para que el expediente fuera seleccionado para revisión [165] , la demandante fue nombrada en período de prueba en el cargo ofertado. En efecto, ella explicó que «mediante Resolución 943 del 12/11/2025 (Artículo 6) [la FAC] dispuso su nombramiento en periodo de prueba en el empleo denominado Auxiliar de Servicios, de Inteligencia o de Policía Judicial o Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa, Código 6-1, Grado 13»

[166] . También está demostrado que la FAC hizo efectivo este nombramiento el 28 de noviembre de 2025 [167] . 3.2. Resolución de los problemas jurídicos 73.

Con base en este acervo probatorio, la Sala procede a resolver los problemas jurídicos planteados. 74. En el caso concreto ocurrió el fenómeno de la carencia actual de objeto por hecho superado. No obstante, es necesario adoptar un pronunciamiento de fondo que permita contribuir a la definición del contenido y alcance de los derechos fundamentales invocados dentro de este trámite constitucional . En efecto, la misma demandante aseguró que, mediante la Resolución 943 del 12/11/2025, la FAC la nombró en período de prueba en el cargo ofertado [168] .

Ese era, precisamente, el objeto de su demanda [169] . La Sala advierte que esta fue una decisión que adoptó la entidad demandada sin necesidad de una orden judicial. Aunque la FAC tomó esa decisión después de que la Corte recibiera dos insistencias para que el expediente fuera revisado, lo cierto es que se trató de una decisión unilateral, tomada motu proprio por la Fuerza Aeroespacial Colombiana. Con todo, la aseveración de la demandante –unida a la documental que aportó durante el trámite en sede de revisión [170] – constituye plena prueba de que el objeto de su demanda fue satisfecho antes de que se adoptara una decisión definitiva en el asunto bajo estudio.

75. Con todo, la Sala considera indispensable pronunciarse sobre el fondo de la cuestión, puesto que ello contribuye a la pedagogía constitucional sobre el contenido y alcance de los derechos involucrados [171] . Esto, fundamentalmente, porque el caso plantea una posible discriminación por razones de género a la hora de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, con un posible desconocimiento del debido proceso administrativo. Asunto este de indudable relevancia constitucional que exige precisar los estándares de protección aplicables y reafirmar el deber de las autoridades de garantizar las condiciones materiales de igualdad, tal y como lo impone la Constitución Política de Colombia. En ese sentido, pasa la Sala a pronunciarse sobre el fondo del asunto en estos términos.

76. La Fuerza Aeroespacial Colombiana desconoció el derecho fundamental de la demandante a tener un debido proceso administrativo . Como se vio (cfr. f.

j. 3.1), la convocatoria, que era la norma rectora del concurso, no preveía por ningún lado la exigencia de que los concursantes pudieran usar zapatos de tacón, o permanecer en bipedestación por períodos extensos. No obstante, esa fue la motivación de la FAC para dejar de nombrar a la demandante en período de prueba, según el informe que la misma FAC rindió al magistrado ponente. Con esto, la FAC desconoció el debido proceso administrativo de la señora Aurora , pues le exigió requisitos no previstos expresamente en la convocatoria. La modificó de facto e intempestivamente. El procedimiento dejó de ser previsible y predecible –se volvió arbitrario– en el mismo instante que la administración sorprendió a la demandante con la exigencia de requisitos no enunciados en la convocatoria.

77. Para la Sala no es de recibo la argumentación de la FAC según la cual la exigencia de este requisito no fue intempestiva. Según el informe que dicha institución rindió en sede de revisión, el hecho de que la demandante aceptara la convocatoria significó, implícitamente, que también aceptaba acogerse a la Disposición 006 de 10 de febrero de 2026 y a la NTMD-0361 de la FAC [172] .

Para la Sala, en estos casos, el debido proceso administrativo supone la garantía que tiene el/la administrado/a de que la administración le señalará expresamente todas las normas que regirán el concurso de méritos. Únicamente en la medida que la convocatoria señala todas y cada una de esas normas y disposiciones es que el administrado sabe con certeza qué esperar de la administración. Por ende, para la Sala, una enunciación vaga y abstracta de «la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto 1083 de 2015, el Manual de Funciones vigente de la entidad y las demás normas concordantes sobre la materia»

[173] –sin enunciar las disposiciones específicas que permitirían dejar de nombrar a una persona en período de prueba– es insuficiente para entender satisfecha la carga de la administración de comunicarle al administrado todas las reglas que regirán el concurso. Con eso, la FAC también desconoció el debido proceso administrativo de la demandante.

78. La Fuerza Aeroespacial Colombiana desconoció el derecho de la demandante a acceder a cargos públicos . Esto es así, porque, si la demandante había ocupado el segundo lugar en la lista de elegibles, lo que seguía, según la norma rectora del concurso, era nombrarla en período de prueba si el resultado del estudio de seguridad era satisfactorio [174] .

El resultado de este estudio, en efecto, fue satisfactorio (cfr. f. j. 3.1) y decía que la candidata era una persona apta para laborar en la FAC y que no presentaba situaciones negativas de relevancia que pudieran afectar la seguridad de esta [175]

.

O sea, que la demandante tenía el derecho a ser nombrada en período de prueba, y la administración se lo restringió. Con lo que desconoció el derecho a desempeñar cargos y funciones públicas [176] .

También al establecer a última hora el requisito de ser apta para usar zapato de tacón o para permanecer en bipedestación por períodos prolongados, si eso no estaba previsto inicialmente en la convocatoria definitiva [177] .

79. Pero no sólo eso. Antes se dijo que el Estado debe adoptar medidas diferenciales tendientes a garantizar la eliminación de barreras de acceso a la carrera administrativa para quienes tengan una discapacidad [178] o para aquellos cuya condición física o social limite su posibilidad de acceder al empleo y a la función pública [179] (cfr.

f. j. 61). Si bien el diagnóstico de la demandante no implica que ella tenga alguna discapacidad, lo cierto es que el principio de derecho que inspira ese deber del Estado implica que este tiene que garantizar que la condición física o social de las personas no constituya una barrera de acceso al empleo público. Pero la FAC hizo todo lo contrario. A pesar de que la condición física de la demandante no era, por sí misma, incompatible con el desempeño de las funciones del cargo para el cual concursó (sino que solamente podía agravarse con el uso de la dotación oficial [180]), la FAC, aseguró que esta situación de la demandante la hacía inepta para desempeñar el cargo público al que tenía derecho. Esto desconoce el núcleo esencial del derecho a desempeñar cargos y funciones públicas (cfr.

f. j. 60). 80. La Fuerza Aeroespacial Colombiana desconoció el derecho fundamental de la demandante al trabajo . Como se expuso al enunciar el núcleo esencial del derecho al trabajo (cfr.

f. j. 59), este se lesiona si la autoridad competente modifica las condiciones y requisitos de participación y calificación en un concurso de méritos. O si deja de nombrar en el cargo ofertado a quien ocupó un lugar meritorio en la lista de elegibles. La FAC modificó, de facto, las condiciones y requisitos de participación y, al menos inicialmente, dejó de nombrar a la demandante en razón a su condición física. O sea que, aparte de una violación al debido proceso administrativo (cfr.

f. j. 2.8), esta misma conducta desconoció el núcleo esencial del derecho al trabajo. 81. Pero la FAC también vulneró el derecho al trabajo porque –ya que la condición física de la demandante no era incompatible, por sí misma, con el desempeño del cargo ofertado [181] –, esa institución debía hacer los ajustes necesarios para que la señora Aurora pudiera ejercer sus funciones, sin poner en riesgo su seguridad y salud en el trabajo (cfr.

f. j. 59). En sede de revisión la FAC señaló que dejó de nombrar a la demandante por su propio bienestar y para evitarle complicaciones derivadas del uso de zapatos de tacón y de la bipedestación prolongada [182] .

Si esto fuera cierto, era razonable, p. ej., permitirle usar otro tipo de calzado que cuidara su seguridad y salud en el trabajo, así como proveerle de un asiento que le evitara permanecer de pie por mucho tiempo. Esto, sin duda, protegía la seguridad y salud de la demandante, a la par que le permitía desempeñar –en condiciones dignas y justas– el cargo al que tenía derecho. En suma, la FAC dejó de nombrar a la demandante en razón a su condición física.

Pero la Sala advierte algo más grave aún: que la FAC dejó de nombrar a la demandante, exclusivamente, en razón a su condición de mujer y a las expectativas sociales, basadas en estereotipos de género, sobre el rol que esta debe desempeñar.

82. La Fuerza Aeroespacial Colombiana desconoció el derecho fundamental de la demandante a recibir un trato igualitario ante la Ley . Si bien esta vulneración se superó antes de que operara la cosa juzgada constitucional, lo cierto es que la causa determinante de la negativa inicial de la FAC a efectuar el nombramiento de la demandante en período de prueba obedeció a la imposibilidad de la señora Aurora de utilizar zapato de tacón, conforme a lo dispuesto en el código de vestuario institucional. Tal justificación resulta jurídicamente inadmisibles. En efecto, la FAC no podía abstenerse de efectuar el nombramiento de una mujer que superó satisfactoriamente un concurso de méritos, fundándose en su imposibilidad de portar una prenda de vestir tradicionalmente asociada al género femenino. Máxime cuando el uso de dicho elemento no constituye un requisito esencial ni indispensable para el adecuado desempeño de las funciones propias del cargo.

83. Esta actuación configura, sin duda, un desconocimiento del deber constitucional que recae sobre el Estado de remover los obstáculos que impidan a las mujeres acceder y desempeñar cargos y funciones públicas siempre que acrediten el mérito necesario para ello. La negativa de la FAC estuvo motivada exclusivamente por la imposibilidad de la demandante para asumir un rol de género —usar zapato de tacón para desempeñar cargos administrativos— y no por una eventual falta de idoneidad o aptitud para ejercer las funciones propias del cargo ofertado. En consecuencia, la FAC no valoró el mérito de la concursante, sino que lo desestimó con fundamento en una supuesta limitación física para cumplir con un rol de género, lo cual resulta manifiestamente incompatible con los mandatos constitucionales sobre la materia. Así, la FAC hizo nugatorios los derechos de la señora Aurora con base en un estereotipo de género, según el cual una mujer que desempeña funciones administrativas debe usar determinado tipo de zapato.

84. Consideraciones finales . La situación puesta de presente a la Sala pone en evidencia que la Fuerza Aeroespacial Colombiana contribuyó efectivamente a la perpetuación de estereotipos de género. Estos fueron el fundamento último para que a la demandante se le desconocieran varios derechos fundamentales en una sola actuación administrativa en la que, paradójicamente, debía primar el mérito por sobre cualquier otra consideración. Por eso, —aunque la situación que motivó esta demanda cesó antes de que ocurriera la cosa juzgada constitucional—, la Sala le llamará la atención a la Fuerza Aeroespacial Colombiana y la exhortará a que respete el mérito de las mujeres que participen en sus concursos de aquí en adelante.

85. En consecuencia, si se requieren ajustes razonables para que la ganadora del concurso desempeñe el cargo para el cual concursó, estos deberán realizarse, aun cuando ello implique revisar las directrices relativas al vestuario y al uniforme; y aun cuando con ello se cuestionen y rompan algunos estereotipos de género aún vigentes. Por ese motivo la Sala exhortará a la FAC a revisar la Disposición 006 de 10 de febrero de 2026 y la NTMD-0361 de la FAC y su aplicación, de manera que estas no se conviertan en un obstáculo para que las mujeres accedan y ejerzan cargos y empleos públicos por razones ajenas al mérito.

86. Por último, la Sala advierte que es necesario, una vez más, hacer un llamado a cambiar la escala de valores vigente y a promover el desarrollo integral de la mujer, así como su participación en la vida política, económica, social, cultural y civil [183] .

Esto implica, en primer lugar, reivindicar su aptitud para desempeñar cualquier rol, ya sea en el ámbito científico, sanitario, académico, militar, industrial, productivo, rural, o en cualquier otro escenario del trabajo humano, incluido el doméstico y el del cuidado [184] .

En todos estos espacios la participación de las mujeres resulta constitucionalmente imperativa y no sólo conveniente o meramente deseable. 87.

Dado que la FAC no hizo el nombramiento de la demandante en período de prueba, sino hasta después de que un magistrado de la Corte y la Defensoría del Pueblo presentaran dos insistencias para que el asunto fuera revisado, la Sala advertirá y exhortará a la accionada para que, en lo sucesivo, no espere hasta las últimas etapas del trámite constitucional para garantizar plenamente los derechos fundamentales de las personas. Asimismo, aunque la Sala advirtió que ocurrió el fenómeno de la carencia actual de objeto por hecho superado, exhortará a la Fuerza Aeroespacial Colombiana a que se abstenga de retirar a la demandante del cargo ofertado en razón a los estereotipos de género que motivaron la presentación de esta acción de tutela .

88. Con el propósito de contribuir a esta labor pedagógica e institucional, la Sala le solicitará respetuosamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil que, a partir de los criterios fijados en esta providencia, elabore y difunda un manual sencillo de buenas prácticas para garantizar el acceso al empleo público, con enfoque en el principio del mérito, la igualdad de género y la adopción de ajustes razonables , dirigido a las entidades del Estado y a sus oficinas de talento

humano. Idealmente, dicho instrumento debería orientarse a prevenir prácticas discriminatorias por razones de género, así como a promover entornos institucionales incluyentes. Asimismo, la Sala le solicitará a la CNSC que publique ese manual en un lugar visible de su página web, como un referente para la gestión del empleo público basado en el mérito y con enfoque de género.

89. Por último, la Sala advierte que en el expediente hay dos solicitudes que es necesario resolver en esta etapa, en virtud de los principios de celeridad y economía procesal. Una se refiere a la solicitud de acceso al expediente que presentó la Fundación Jacarandas para intervenir dentro del trámite a modo de *amicus curiae* [185] .

La otra consiste en la solicitud que formuló la FAC para que se le concediera un mayor plazo para revisar las pruebas allegadas al trámite, debido a que, en un primer momento, no advirtió la presencia del hipervínculo que le remitió la Secretaría General de la Corporación con acceso a las pruebas [186] .

La Sala las despachará desfavorablemente. La de la Fundación Jacarandas, porque dentro del expediente reposan algunos documentos sobre los que la Sala debe guardar absoluta reserva, en virtud del traslado de ese deber que le hizo la FAC al entregarle las pruebas que el magistrado sustanciador solicitó en su momento [187] .

Y despachará desfavorablemente la solicitud de la FAC sobre concederle nuevamente acceso al expediente digital, porque los términos procesales son perentorios e improrrogables, tal y como lo dispone el artículo 117 del Código General del Proceso. La FAC tuvo la oportunidad de revisar y pronunciarse sobre las pruebas, conforme lo dispuso el magistrado sustanciador [188] .

Así consta en el expediente [189] , aunque la FAC no haya advertido que la Secretaría General le compartió un hipervínculo con las pruebas allegadas en sede de revisión.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO. – REVOCAR las sentencias del 08 de julio de 2025 y del 29 de julio de 2025, mediante las cuales el Juzgado 003 Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá y la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá resolvieron, respectivamente, declarar improcedente y negar el amparo solicitado por la demandante. En su lugar, DECLARAR LA CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR HECHO SUPERADO en el trámite de Aurora en contra de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y otros.

SEGUNDO. – DESVINCULAR de este trámite constitucional a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la IPS al Ministerio del Trabajo, y a la Superintendencia Nacional de Salud, conforme quedó expuesto entre los fundamentos jurídicos 34 al 37 de esta decisión.

TERCERO. – HACER UN LLAMADO DE ATENCIÓN a la Fuerza Aeroespacial Colombiana y EXHORTARLA a recordar que, conforme a la Constitución y a la jurisprudencia constitucional, el mérito debe prevalecer en todo caso sobre los estándares estéticos o de presentación personal definidos por la entidad o por sus directivos. En consecuencia, la FAC debe adoptar los ajustes razonables que resulten necesarios para garantizar que la persona que resulte ganadora de un concurso público de méritos —sin distinción de sexo o género— pueda ejercer efectivamente el cargo para el cual concursó. En todo proceso de provisión de empleos públicos, el principio del mérito debe primar de manera categórica y excluyente, como eje rector del acceso a la función pública.

CUARTO. – ORDENARLE a la Fuerza Aeroespacial Colombiana QUE PROCEDA A REVISAR Y ADECUAR la Disposición 006 del 10 de febrero de 2026 y la NTMD-0361 de la FAC conforme a las consideraciones de esta providencia, con el fin de asegurar que la observancia de esas disposiciones no dé lugar a la imposición de obstáculos injustificados de carácter estético y de género que limiten o condicionen el acceso y el ejercicio de cargos y empleos públicos por razones de género. Dicha revisión deberá orientarse a garantizar que tales disposiciones sean compatibles

con el principio del mérito y con el derecho a la igualdad, de manera que las mujeres puedan desempeñar funciones públicas, sin que se reproduzcan estereotipos de género ajenos a la naturaleza y a las exigencias funcionales de los cargos.

QUINTO. – SOLICITARLE a la Comisión Nacional del Servicio Civil que, en el marco de sus competencias y funciones misionales, elabore y difunda un manual sencillo de buenas prácticas para garantizar el acceso al empleo público, con enfoque en el principio del mérito, la igualdad de género y la adopción de ajustes razonables , a partir de los criterios desarrollados en la presente providencia. Dicho manual podrá constituirse en una herramienta pedagógica dirigida a las entidades del Estado, con el fin de prevenir prácticas discriminatorias y fortalecer una gestión del talento humano respetuosa del mérito y de los derechos fundamentales.

SEXTO. – EXHORTAR al señor Juez 003 Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá y a los magistrados que intervinieron en la decisión de segunda instancia de la Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá a que cursen el « Diplomado virtual para la práctica judicial: La función judicial en la protección de los derechos constitucionales », ofrecido por la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. Asimismo, EXHORTARLOS a que cursen el módulo de « Formación en incorporación de la perspectiva de género en la Rama Judicial », ofrecido por la misma Escuela Judicial. Esto conforme quedó justificado en la parte motiva de esta providencia.

SÉPTIMO. ADVERTIR a la Fuerza Aeroespacial Colombiana y EXHORTARLA para que, en lo sucesivo, no espere hasta las últimas etapas del trámite constitucional de tutela para dar garantía a los derechos fundamentales de los ciudadanos. Asimismo, EXHORTARLA a que se abstenga de retirar a la demandante del cargo para el cual concursó, en razón a los estereotipos de género que motivaron la presentación de esta acción de tutela.

OCTAVO. NEGAR la solicitud de la Fundación Jacarandas para acceder al expediente, conforme quedó explicado en la parte motiva. Asimismo, NEGAR la solicitud de prórroga de términos para revisar las pruebas que formuló la Fuerza Aeroespacial Colombiana, conforme quedó expuesto en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese y cúmplase HECTOR ALFONSO CARVAJAL LONDOÑO Magistrado JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado Con Salvamento parcial de voto LINA MARCELA ESCOBAR MARTÍNEZ Magistrada ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ A LA SENTENCIA T-135/26 Referencia: expediente T-11.429.015 Acción de tutela de Aurora en contra de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y la IPS Magistrado ponente:

Héctor Alfonso Carvajal Londoño “... el concepto de un 'trabajador abstracto' es intrínsecamente masculino, y las organizaciones se estructuran bajo este supuesto implícito, lo que resulta en la marginación y exclusión continua de las mujeres”.

[190] Joan Acker Con el debido respeto por las decisiones de las Sala Tercera de Revisión, a continuación expongo las razones en las que sustento mi salvamento parcial de voto frente a la Sentencia T-135 de 2026. En particular, en el asunto en revisión subyacía una discusión constitucional relacionada con las organizaciones generizadas que, en términos de Acker, a quien cito al inicio de este disenso, revela que las estructuras de trabajo no son neutrales en cuanto al género y que “las imágenes de los cuerpos masculinos y la masculinidad impregnan los procesos organizacionales, marginando a las mujeres y contribuyendo al mantenimiento de la segregación de género” [191] , lo que implica asumir las medidas necesarias para contrarrestar actuaciones discriminatorias desde la base.

En efecto, este caso se trataba de una mujer que, en el marco de un proceso de selección al interior de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (FAC), fue excluida pretextando razones médicas, que no eran otras que presentar una afección en los pies ocurrida principalmente en mujeres. Este resultado estuvo acompañado del aval de una institución

médica que, desde mi perspectiva, fue equivocadamente excluida de las órdenes de la sentencia, la cual además resultó declarando una carencia actual de objeto, sin atender que esa determinación era insuficiente para proteger a la accionante.

Son mínimas las veces en la que esta Corte ha abordado la discriminación precontractual y mucho más escasas en las que ha analizado los sesgos implícitos y explícitos de los concursos de méritos públicos. Por ello correspondía a la Sala ser enfática en evidenciar la ausencia de neutralidad de las medidas normativas examinadas, el hilo de mando en la implementación del concurso y una protección más robusta frente a los derechos bajo examen. Sobre esa lógica desarrollaré mi postura. Primero con el marco de análisis y luego con las determinaciones que, desde mi perspectiva, se lograba un mejor balance en la protección constitucional.

Sesgos implícitos y explícitos en las regulaciones de acceso al trabajo En Colombia no existe una regulación suficiente en torno al periodo que antecede a las vinculaciones de los trabajadores [192] .

Este vacío ha facilitado el ocultamiento de la discriminación en el acceso al trabajo, entendida como la práctica de un trato diferencial injustificado y perjudicial a personas que tienen la aptitud y las capacidades necesarias para acceder a un empleo determinado.

Existen muchos escenarios de discriminación en ese periodo por factores que tienen que ver con la clase social [193] , la orientación sexual [194] , la historia crediticia [195] , las creencias religiosas [196] , la filiación política [197] , la situación de discapacidad [198] , la apariencia física [199] , entre otros factores (como las decisiones de conformación de una familia o el estado de embarazo [200] y la edad [201]).

La práctica de la discriminación en el periodo previo a la vinculación laboral tiene incidencia en múltiples áreas. Generalmente, muestra sus efectos en personas que han pertenecido a un grupo tradicionalmente marginado [202] .

Por intereses personales, pero dado el debate constitucional de este caso me refiero a la segregación de personas que han sido asignadas al grupo de género de las mujeres, cuya situación de desigualdad estructural en el mundo del trabajo hace parte del complejo entramado de formas de discriminación [203] .

De acuerdo con Lobato la segregación horizontal y vertical contra las mujeres y las identidades feminizadas en el mundo laboral son muestras sintomáticas de dinámicas de subordinación social [204] , que no responden a hechos aislados o esporádicos. Este aspecto ha sido reconocido en el trabajo normativo internacional: en los estudios preparatorios a la adopción del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta reconoció que la incorporación de las mujeres a una industria que ha estado tradicionalmente dominada por los hombres puede conducir a que estos respondan negativamente, reafirmando su poderío y su identidad, lo cual quedó reconocido finalmente en el preámbulo de dicho convenio. De igual manera, aquella organización volvió a mencionar estos riesgos en la Recomendación 206 y especificó las obligaciones de los Estados en la elaboración de una política en esta materia. En el mismo sentido, el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de dicha Organización estableció la centralidad de la igualdad de género.

Las mujeres son quienes obtienen, en términos generales, los peores resultados cuando tratan de conseguir trabajo, lo cual es producto de la discriminación en el acceso al empleo. Esto deriva de, entre otras razones, los prejuicios explícitos e implícitos: dos formas de discriminación distintas que generan tratos diferenciales injustificados y perjudiciales consciente o inconscientemente [205] .

Las sentencias T-326 de 1995 y T-247 de 2010 abordaron casos en los que entidades habían negado la contratación de mujeres: el primero porque el nominador consideró que no era conveniente que una mujer desempeñara el cargo de conductora, el otro porque no la estimaba para el cargo de vigilante. Estos serían ejemplos de prejuicios explícitos

(consientes e intencionales): no contratar a una mujer bajo la creencia de que debe desempeñar ocupaciones específicas [206] .

Por su parte, la Sentencia T-1266 de 2008 abordó el caso de mujeres que no fueron contratadas para dragoneantes por su estatura. La Corte Constitucional resolvió el caso bajo el análisis de la razonabilidad de los requisitos para acceder a un empleo, pero una perspectiva en la línea mencionada habría permitido decir que ellas no fueron contratadas a diferencia de otras personas que generalmente son masculinizadas y cumplen el requisito aparentemente objetivo de una estatura mínima para acceder a un empleo.

Entre el derecho de los empleadores a la selección de personal y el de las mujeres a la igualdad y a la no discriminación en el acceso al empleo, la Corte Constitucional ha avanzado en la siguiente delimitación: los requisitos exigidos por los empleadores deben ser objetivos, razonables y proporcionales para los fines del cargo; tener una relación directa con las funciones a cumplir y no implicar tratos injustificados. Sin embargo, no hay claridad sobre las reglas de apertura a concursos y la imposibilidad de crear exigencias que, siendo aparentemente neutrales, como impedir el acceso por patologías con mayor incidencia en mujeres que en hombres, no específicamente relacionadas con el objeto de la actividad central, siguen impidiendo desarticular organizaciones generizadas.

A pesar del derecho a la igualdad y a la no discriminación una persona afectada en sus derechos durante este periodo precontractual cuenta con escasas vías de solución de controversias [207] .

Además de que se decide evitar alguna reclamación judicial o administrativa [208] , la jurisdicción tendría dificultades para reconocer su competencia en la medida en que surgiría después del perfeccionamiento del contrato de trabajo [209] .

Esto ha habilitado la acción de tutela, pero ello sigue siendo insuficiente como vía de protección, tal como lo refleja el caso aquí examinado en el que solo se decide proteger una dimensión del acceso al trabajo, esto es que la accionante no sea excluida en el periodo de prueba, pero se mantiene en vilo la adquisición plena de la permanencia en el empleo público.

Así, debería desarrollarse un sistema de reglas unificadas para gestionar los procesos de selección de personal: reconocimiento de los derechos en este periodo tanto para los empleadores como para los candidatos al empleo, directrices u orientaciones para conocer las conductas prohibidas, competencias para ventilar posibles disputas, entre otras regulaciones como la implementación de procedimientos de evaluación ciegos [210] .

Esto impediría los “apartheids laborales” [211] de personas que, aunque equipadas con capacidades necesarias, no logran insertarse a un empleo a causa de una barrera que genera discriminación.

I. Un asunto que implicaba responsabilidades frente a la institución de salud La discusión sobre las obligaciones de las entidades de salud en las evaluaciones pre-ocupacionales fue abordada en la Sentencia T-031 de 2021. Allí esta Corte recordó que todo examen de acceso al empleo de quienes se encuentran en un proceso de selección debe respetar la autonomía que se expresa a través del consentimiento previo, libre e informado [212] , siendo esencial que la persona conozca en qué consisten los exámenes a realizar, las razones de su necesidad y la confidencialidad de los mismos.

Asimismo, las reglas de dicha decisión fueron claras en que, de acuerdo con la Ley Estatutaria 1751 de 2015, los usuarios tienen el derecho a obtener información clara, apropiada y suficiente de los profesionales de la salud frente a los exámenes a realizar y estos deben tener relación frente a las condiciones de trabajo que son requeridas, con la posibilidad de acceso irrestricto de quien aspira al empleo a conocer sobre el resultado de dicha evaluación.

Esto era parte del debate del caso y por ello la entidad de salud accionada tenía incidencia en la presunta vulneración de derechos, por lo que correspondía a la Sala examinar su actuación bajo la óptica del precedente constitucional. Pese a

ello la sentencia concluyó que la única entidad legitimada en la causa por pasiva era la FAC, dado que era la autoridad competente para efectuar el nombramiento de la accionante en período de prueba y por ello desvinculó a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y a la IPS del trámite de tutela.

Esto desconoció que en el expediente se demostró que la exclusión de la accionante estuvo directamente asociada al concepto médico emitido por la IPS, según el cual aquella no cumplía con el perfil requerido, debido al diagnóstico de hallux valgus y a la supuesta imposibilidad de utilizar la dotación institucional con zapatos de tacón. En esa oportunidad, la referida institución defendió la validez de dicha valoración y explicó los criterios utilizados para emitirla, así como la accionante reprochó que, pese a haber reclamado en múltiples oportunidades a la IPS, esta no atendió sus reclamos. En esas condiciones, la discusión constitucional no recaía únicamente sobre el acto final de nombramiento, sino también sobre la actuación previa que sirvió de fundamento para impedir el acceso efectivo al cargo.

Por tal motivo, la IPS accionada no podía ser considerada un tercero ajeno a la controversia constitucional, puesto que su intervención material en los hechos que dieron origen a la tutela justificaba mantenerla vinculada al proceso y examinar la incidencia de su actuación en la afectación acreditada.

Lo mismo resulta predicable de la CNSC, dado que dicha entidad sostuvo que sus competencias culminaban con la firmeza de la lista de elegibles. Sin embargo, también se encuentra acreditado en el expediente que la controversia se originó dentro del desarrollo de un proceso de selección regido por reglas previamente definidas y administrado en el marco de las competencias constitucionales y legales de aquella. La determinación acerca de si podían introducirse criterios excluyentes no previstos en la convocatoria guardaba una relación directa con los principios de mérito, igualdad y transparencia que orientan los concursos públicos. En consecuencia, la sentencia debió realizar un examen más amplio y material de la legitimación por pasiva, en lugar de restringirlo a la competencia para efectuar el nombramiento.

II. El análisis de subsidiariedad debió atender un examen sobre los sesgos implícitos del concurso de méritos. Conuerdo con la premisa según la cual la acción de tutela resulta procedente. No obstante, considero que la decisión no incorporó consideraciones que eran determinantes para resolver el presupuesto de subsidiariedad y que desarrollé al inicio del presente escrito.

La procedencia de la tutela podía establecerse a partir de un aspecto suficiente y claramente acreditado. La decisión podía referirse a si existía otro mecanismo judicial idóneo y eficaz para proteger oportunamente los derechos comprometidos. Lo anterior, dado que la accionante cuestionaba la actuación desplegada dentro de un concurso de méritos que le impedía acceder al cargo para el cual había obtenido una posición elegible, supuesto respecto del cual la jurisprudencia constitucional ha reconocido reiteradamente la procedencia principal del amparo.

Sin embargo, de manera adicional la providencia pudo avanzar hacia una valoración sobre la inexistencia de un mecanismo idóneo y eficaz dada la afectación de la cláusula de no discriminación contra la mujer, así como de los derechos a la igualdad en el acceso a cargos públicos y a la no discriminación. Ello por cuanto en el marco del concurso de méritos se aplicaron causales de exclusión basadas en estereotipos de género, que a su vez inciden en los derechos al debido proceso y a la igualdad.

III. El remedio adoptado resulta insuficiente frente a derechos fundamentales susceptibles de protección. Comparto la conclusión a la cual arribó la decisión respecto a que, durante el trámite de revisión, la accionante fue nombrada en período de prueba, circunstancia que satisfizo la pretensión inmediata relacionada con el acceso al cargo público al que tenía derecho por haber superado el concurso de méritos. En tal sentido, se configuró la carencia actual de objeto por hecho superado frente a la pretensión de nombramiento. Sin embargo, como lo expliqué al inicio, discrepo de la conclusión según la cual dicho hecho permitía considerar agotadas las tensiones constitucionales que dieron origen a la controversia.

En mi consideración, la sentencia parte de una comprensión restringida del alcance del hecho superado. Ello por cuanto equipara la satisfacción de la pretensión de nombramiento formulada por la accionante, con la superación integral de las facetas de los derechos fundamentales comprometidos. En ese entendido, el asunto no versaba exclusivamente sobre el acceso al empleo público. La controversia también involucraba la validez constitucional de una regla de exclusión basada en estereotipos de género aplicada dentro del proceso de selección. Asimismo, sobre la eventual existencia de un trato discriminatorio por razón de sexo y la introducción de criterios no previstos en la convocatoria pública. Estimo que dichas actuaciones producirían efectos sobre la permanencia de la actora en el empleo y, a su vez, sobre otras mujeres participantes en procesos de selección equivalentes.

Es de recordar que de los antecedentes de la decisión se desprende que la exclusión de la accionante estuvo asociada a una valoración ocupacional, según la cual, su condición médica le impedía utilizar zapatos de tacón. Esta circunstancia trasciende la condición de la accionante y plantea un problema constitucional autónomo relacionado con la incorporación de criterios sustentados en estereotipos de género dentro de concursos de méritos que permiten el acceso al empleo público.

Por tal motivo, la controversia planteada no desapareció con el nombramiento de la accionante durante el trámite de revisión, dado que las reglas y criterios que dieron lugar a su exclusión continúan siendo susceptibles de aplicación, tanto para la accionante como para otras aspirantes. Adicional a ello, esto podía proyectar efectos sobre la situación laboral de la actora, quien para el momento de la decisión se encontraba vinculada en período de prueba, esto es, bajo una relación jurídica que aún no había alcanzado estabilidad plena.

Así las cosas, la decisión debió distinguir entre la satisfacción de la dimensión relativa al acceso al cargo y la persistencia de otros problemas constitucionales que seguían requiriendo una respuesta de fondo. En otras palabras, debió atender la eficacia de los derechos a la igualdad, a la no discriminación contra la mujer, al trabajo y al acceso a cargos públicos, los cuales exigían un remedio que trascendiera la simple constatación del nombramiento y se orientaran a remover las causas que dieron lugar a la vulneración.

Por lo expuesto, estimo que la providencia debió adoptar medidas dirigidas a impedir la reiteración de prácticas de exclusión sustentadas en estereotipos de género.

De igual manera, adoptar órdenes encaminadas a garantizar que los procedimientos de evaluación ocupacional se ajusten estrictamente a las exigencias funcionales del cargo y a las reglas previamente definidas en las convocatorias públicas de mérito, a fin de evitar que situaciones equivalentes continuaran produciéndose en el futuro, con precisión sobre las competencias de los accionados y vinculados al trámite, frente a lo dispuesto en relación con la FAC sobre la nueva adopción del manual que fue dictado por el Ministerio de Defensa.

IV. La aplicación del principio “el juez conoce el derecho” para examinar y analizar facetas de los derechos a la igualdad, a la no discriminación contra la mujer y al debido proceso en las evaluaciones médicas ocupacionales. De igual manera, me aparto de la decisión proferida por la Sala Tercera de Revisión, en tanto considero que la sentencia no evaluó todas las dimensiones constitucionales que razonablemente surgían de los hechos acreditados en el expediente.

Es de recordar que el principio “el juez conoce el derecho” establece que aquel debe “discernir los conflictos litigiosos y dirimirlos según el derecho vigente, calificando autónomamente la realidad del hecho y subsumiéndolo en las normas jurídicas que lo rigen” [213]. Además, el deber del juez constitucional de alcanzar el objetivo de dar prevalencia al derecho sustancial y garantizar una protección integral y efectiva de los derechos fundamentales [214]. En esa medida, se debieron valorar todas las posibles vulneraciones de los derechos fundamentales que se desprendían del expediente, sin importar cómo la accionante haya planteado sus pretensiones. Bajo esa premisa, la Corte Constitucional no estaba limitada a examinar únicamente las facetas expresamente planteadas por la accionante.

En el asunto bajo estudio se encontraban acreditadas dos circunstancias de especial relevancia constitucional. La primera se materializó en que la exclusión de la accionante estuvo asociada a una valoración que vinculó la aptitud para el cargo con la posibilidad de utilizar zapatos de tacón. Esa circunstancia planteaba un problema autónomo relacionado con la prohibición de discriminación contra la mujer y con la utilización de criterios aparentemente neutros que, en la práctica, generan impactos diferenciados y desproporcionados sobre las mujeres.

La segunda giró en relación con que la accionante manifestó que la IPS encargada de practicar los exámenes médicos no le suministró oportunamente la información relacionada con las patologías identificadas ni le entregó los resultados correspondientes.

Ello le impidió conocer oportunamente los fundamentos de la decisión y ejercer adecuadamente su derecho de contradicción. En mi consideración, el deber de informar de manera completa y oportuna los resultados de los exámenes médicos ocupacionales no constituye una simple obligación administrativa, en tanto es una garantía instrumental para la efectividad de derechos fundamentales como el debido proceso, la defensa, el acceso al trabajo y a la igualdad.

Con base en lo anterior, la falta de suministro de información relacionada con los resultados de los exámenes ocupacionales puede impedir que el aspirante conozca las razones detrás de una decisión desfavorable, limitar su capacidad para cuestionar diagnósticos o conceptos ocupacionales y convertir la evaluación médica en una barrera significativa para el acceso al empleo.

Por tal motivo, era necesario determinar si la actuación desplegada por la IPS se ajustó a los estándares exigibles en materia de información médica ocupacional establecidos en la jurisprudencia constitucional [215] .

Además, si la negativa o demora en suministrar los resultados produjo una afectación autónoma de los derechos fundamentales de la accionante.

Con fundamento en lo expuesto, la aplicación del principio “el juez conoce el derecho” permitía pronunciarse no solo sobre el acceso al cargo público, sino también sobre la eventual discriminación indirecta por razón de sexo derivada de la exigencia relacionada con el uso de tacones. También, sobre los deberes constitucionales de las IPS en cuanto suministrar información completa, suficiente y oportuna respecto de los exámenes médicos ocupacionales practicados a trabajadores y aspirantes.

En los anteriores términos, dejo planteadas las razones que me llevaron a apartarme parcialmente de lo decidido en la Sentencia T-135 de 2026.

En la fecha arriba indicada, JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado [1] “ Parágrafo transitorio . Con motivo de los cambios en la composición de las salas de revisión, de conformidad con el procedimiento vigente para los Tribunales de Distrito Judicial, las salas conformadas de manera previa a la fecha del cambio de composición conservarán su competencia, para efectos de finalizar los procesos en que se haya radicado el proyecto de sentencia hasta el 19 de diciembre de 2025”. Este expediente fue repartido, inicialmente, a la Sala Octava de Revisión de Tutelas, presidida por el magistrado Héctor Alfonso Carvajal Londoño el 15 de diciembre de 2025. Sin embargo, como el proyecto de sentencia fue registrado después del 19 de diciembre de 2025, la Sala Tercera de Revisión de Tutelas, presidida por el mismo magistrado, debe resolver sobre el asunto.

[2] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 5. [3] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 20. [4] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 7 y ss.ss.

[5] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 7. [6] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 8. [7] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 8.

[8] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 8. [9] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 9. [10] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 9.

[11] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 9. [12] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 9. [13] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 10.

[14] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 10. [15] Manual MSD, versión profesional. Juanete (hallux valgus). Disponible en:

<https://www.msdmanuals.com/es/professional/trastornos-de-los-tejidos-musculoesquel%C3%A9tico-y-conectivo/enfermedades-del-pie-y-el-tobillo/juanete> (consultado el 27 de enero de 2026).

[16] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 10. [17] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 10. [18] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 93.

[19] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 93. Ver el enlace https://www.cns.gov.co/node/***** para confirmar el cumplimiento de la orden.

[20] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 94. [21] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 106. [22] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 108.

[23] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 111. [24] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 111. [25] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 112.

[26] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 112. [27] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 161. [28] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 164.

[29] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 166. [30] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 166. [31] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 167.

[32] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 167. [33] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 176. [34] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 176.

[35] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 176. [36] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 176. [37] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 177.

[38] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 177. [39] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 177. [40] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 177.

[41] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 178. [42] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 178. [43] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 205.

[44] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 206. [45] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 206. [46] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 211.

[47] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 217. [48] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 217. [49] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 221.

[50] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 221. [51] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 221. [52] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 220.

[53] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 221. [54] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 221. [55] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 221.

[56] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 222. [57] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 228. [58] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 230.

[59] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 230. [60] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 231. [61] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 231.

[62] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 232. [63] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 232. [64] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 234.

[65] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 235. [66] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 235. [67] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 236.

[68] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 237. [69] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 237. [70] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 84.

[71] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 237. [72] Expediente digital, archivo “ 002Fallo.pdf ” [73] Expediente digital, archivo “ 002Fallo.pdf ”, p. 7.

[74] Expediente digital, archivo “ 002Fallo.pdf ”, p. 4. [75] Expediente digital, archivo “ 002Fallo.pdf ”, p. 5. [76] Expediente digital, archivo “ 002Fallo.pdf ”, p. 7.

[77] Expediente digital, archivo “ 002Fallo.pdf ”, p. 7. [78] “ Parágrafo transitorio . Con motivo de los cambios en la composición de las salas de revisión, de conformidad con el procedimiento vigente para los Tribunales de Distrito Judicial, las salas conformadas de manera previa a la fecha del cambio de composición conservarán su competencia, para efectos de finalizar los procesos en que se haya radicado el proyecto de sentencia hasta el 19 de diciembre de 2025”. Este expediente fue repartido, inicialmente, a la Sala Octava de Revisión de Tutelas, presidida por el magistrado Héctor Alfonso Carvajal Londoño el 15 de diciembre de 2025. Sin embargo, como el proyecto de sentencia fue registrado después del 19 de diciembre de 2025, la Sala Tercera de Revisión de Tutelas, presidida por el mismo magistrado, es la que debe resolver el asunto.

[79] Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.6.2. [80] Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.6.21. [81] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, pp. 8, confirmado por la FAC en la 165.

[82] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 5. [83] Corte Constitucional de Colombia, sentencias T-140 de 2025, T-081 de 2022.

[84] Corte Constitucional de Colombia, sentencias T-140 de 2025, T-151 de 2022 (que reiteró, a su vez, las SU-136 de 1998, T-455 del 2000, T-102 de 2001, T-077 de 2005, T-521 de 2006, T-156 de 2012, entre otras).

[85] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 230. [86] Ley 393 de 1997. Artículo 9. [87] Las consideraciones aquí expuestas son las mismas que tuvo en cuenta la Corte al dictar las sentencias T-228 de 2024 T-337 de 2022 y T-358 de 2021.

[88] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-319 de 2018. [89] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-238 de 2017. [90] Corte Constitucional de Colombia, sentencias T-319 de 2018 y T-321 de 2016.

[91] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-319 de 2018. [92] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-431 de 2019. [93] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-319 de 2018. Cfr. Sentencia T-011 de 2016.

[94] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-970 de 2014, y T-358 de 2021. [95] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-011 de 2016, M.P. Cfr. Sentencia T-478 de 2014 y T-877 de 2013 [96] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-576 de 2008.

[97] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-431 de 2019. [98] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-431 de 2019. [99] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-198 de 2022.

[100] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-140 de 2021. [101] Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU-339 de 2024: « los artículos 13, 40 y 43 imponen al Estado la obligación de adoptar las medidas afirmativas que sean necesarias para superar la discriminación contra las mujeres ».

[102] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-878 de 2014. [103] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-198 de 2022 y T-140 de 2021.

[104] Constitución Política de Colombia. Artículo 13, inc. 1 y 2. [105] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-878 de 2014. [106] Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU-360 de 2024.

[107] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-140 de 2021. [108] Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU-360 de 2024. [109] Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-659 de 2016, f.j.

3.2.2.1.2 [110] Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-659 de 2016, f.j. 3.2.2.1.2 [111] Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-659 de 2016, f.j.

3.2.2.2.8. [112] Constitución Política de Colombia, artículo 25. [113] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-129 de 2024. [114] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-129 de 2024.

[115] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-129 de 2024. [116] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-129 de 2024. [117] Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-1040/07, reiterada en la C-878/08.

[118] Corte Constitucional de Colombia, sentencias SU-133/98 y T-443/22. [119] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-062/25. [120] Constitución Política de Colombia, artículo 40.

[121] Constitución Política de Colombia, artículo 40.7 [122] Constitución Política de Colombia, artículo 125. [123] Congreso de la República. Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Artículo 27. [124] Ley 909 de 2004. Artículo 27. [125] Ley 909 de 2004. Artículo 28.C. [126] Constitución Política de Colombia, artículos 125 y 209.

[127] Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU-339/11. [128] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-319/93: « figurando como figura el nombre de la actora en la lista de elegibles para el cargo y no quedando por llamar ningún otro de los que la conforman, el señor nominador no puede dejar de llamar a la única elegible que resta o comprometer su responsabilidad en la violación de las normas propias de la carrera ».

[129] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-313 de 2006: «una vez superadas las etapas del concurso, no resulta procedente introducir en el proceso de selección factores de evaluación distintos, y en consecuencia no es posible para el nominador exigir requisitos adicionales para efectos de tomar posesión del cargo».

[130] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-451 de 2001: « para la selección de los [empleos ofertados], [el nominador] no estableció de manera objetiva, sólida y explícita, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, si existían razones evidentes que desaconsejaran la designación del candidato que ocupó el segundo lugar en la lista ».

[131] Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU-554 de 2001: «remover de manera ilegítima (ilegitimidad derivada de la violación del debido proceso) a una persona de un cargo público constituye una violación de su derecho fundamental a acceder y ocupar cargos públicos».

[132] Para evitar que esta providencia tenga una extensión innecesaria, la Sala se limitará a reiterar el contenido del derecho fundamental al debido proceso administrativo según lo ha definido la Sala Plena de esta Corporación desde hace más de dos décadas. Omitirá desarrollar cualquier consideración adicional, puesto que la jurisprudencia vinculante de la Corte es lo suficientemente prolija sobre el asunto.

[133] Vladimiro Naranjo Mesa, *Teoría constitucional e instituciones políticas*, 13.^a ed. (Bogotá: Editorial Temis, 2018), 539-540. [134] Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-298 de 2025, SU-213/21, C-835 de 2013, SU-339/11, C-431/10.

[135] Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-298 de 2025. [136] Corte Constitucional de Colombia, sentencias SU-452/24, SU-213/21, C-431/10, SU-339/11 [137] Corte Constitucional de Colombia, sentencias SU-543/23, T-682/16, C-431/10 [138] Corte Constitucional de Colombia, sentencias SU-339/11, SU-544/01.

[139] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-198/22. [140] Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU-452/24. [141] Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU-452/24.

[142] Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU-452/24. [143] Corte Constitucional de Colombia, sentencias SU-277/25, SU-282/23, SU-543/23, C-431/10.

[144] Corte Constitucional de Colombia, sentencias SU-277/25, SU-282/23, C-431/10. [145] Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU-543/23.

[146] Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU-452/24. [147] Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Artículo 2.2.6.3.

[148] Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.6.3. (7) [149] Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.6.4. [150] Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.6.4.

[151] Corte Constitucional de Colombia, sentencias SU-067/22, T-682/16. [152] Corte Constitucional de Colombia, sentencias C-431/10, SU-339/11.

[153] Corte Constitucional de Colombia, sentencias SU-067/22, T-682/16, SU-277/25, C-431/10. [154] Constitución Política de Colombia, artículo 2.

[155] Expediente digital, documento “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 25. [156] Expediente digital, documento “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 24.

[157] Documento confidencial dentro del trámite. La FAC le trasladó la reserva legal al magistrado ponente. [158] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 178.

[159] Documento identificado con el consecutivo “FAC-S-2026-007839-CE”, aportado por la FAC en sede de revisión, p. 2. [160] Documento identificado con el consecutivo “FAC-S-2026-007839-CE”, aportado por la FAC en sede de revisión, p.

9. [161] Documento identificado con el consecutivo “FAC-S-2026-007839-CE”, aportado por la FAC en sede de revisión, p. 4. [162] Documento identificado con el consecutivo “FAC-S-2026-007839-CE”, aportado por la FAC en sede de revisión, p.

5. [163] Documento identificado con el consecutivo “FAC-S-2026-007839-CE”, aportado por la FAC en sede de revisión, p. 4. [164] Documento identificado con el consecutivo “FAC-S-2026-007839-CE”, aportado por la FAC en sede de revisión, p.

6. [165] Bitácora del proceso en la Secretaría General de la Corte Constitucional. [166] Respuesta de la demandante al auto de pruebas en sede de revisión, p. 1.

[167] Respuesta de la demandante al auto de pruebas en sede de revisión, p. 15. [168] Respuesta de la demandante al auto de pruebas en sede de revisión, p. 1.

[169] Expediente digital, archivo “ ExpedienteCompleto.pdf ”, p. 20. [170] Respuesta de la demandante al auto de pruebas en sede de revisión, p. 15.

[171] Corte Constitucional, Sentencia T-002 de 2021. [172] Documento identificado con el consecutivo “FAC-S-2026-007839-CE”, aportado por la FAC en sede de revisión, p.

5. [173] Documento identificado con el consecutivo “FAC-S-2026-007839-CE”, aportado por la FAC en sede de revisión, p. 5. [174] Acuerdo No. 0322 del 28 de octubre de 2020. Artículo 3.6.

[175] Documento clasificado dentro del trámite constitucional. [176] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-451 de 2001: « para la selección de los [empleos ofertados], [el nominador] no estableció de manera objetiva, sólida y explícita, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, si existían razones evidentes que desaconsejaran la designación del candidato que ocupó el segundo lugar en la lista ».

[177] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-313 de 2006: «una vez superadas las etapas del concurso, no resulta procedente introducir en el proceso de selección factores de evaluación distintos, y en consecuencia no es posible para el nominador exigir requisitos adicionales para efectos de tomar posesión del cargo».

[178] Ley 909 de 2004. Artículo 28.C. [179] Ley 909 de 2004. Artículo 28.B. [180] Documento identificado con el consecutivo “FAC-S-2026-007839-CE”, aportado por la FAC en sede de revisión, p.

9. [181] Documento identificado con el consecutivo “FAC-S-2026-007839-CE”, aportado por la FAC en sede de revisión, p. 9. [182] Documento identificado con el consecutivo “FAC-S-2026-007839-CE”, aportado por la FAC en sede de revisión, p.

9. [183] Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU-360 de 2024. [184] Edith Stein, *Die Frau: ihre Aufgabe nach Natur und Gnade* (Freiburg: Herder, 1959).

[185] Expediente digital, documento “ Solicitud expediente T-11.429.015.pdf ” [186] Documento “ **FAC-S-2026-011289-CE** ”. [187] Ley 1621 de 2013, artículos 33 y 36.

[188] Expediente digital, documento “ 06Auto_del_25_de_febrero_de_2026_T_11.429.015.pdf ” [189] Expediente digital, documento “ 06Oficio16Mar-26PoneDisposicion.pdf ” y “FAC-E-2026-000554-PJ.pdf”.

[190] Acker, J. (2000). Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género. En M. Navarro y C. R. Stimpson (Comps.), *Cambios sociales, económicos y culturales* (pp. 111–139). Fondo de Cultura Económica.

[191] Ibid. [192] Colombia ratificó el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (sobre discriminación en el empleo y la ocupación) a través de la Ley 22 de 1967. Sin embargo, el convenio y la ley mencionadas no incluyeron de forma específica obligaciones concretas al respecto o sanciones derivadas de la discriminación en el empleo y la ocupación.

[193] Sandra Forsythe et al, Influence of applicant’s dress on interviewer’s selection decisions , *Journal of Applied Psychology*, vol. 70, no. 2, 1985, pp. 374-378.

Un marcador de clase social, como plantea este artículo, es el vestido. Otros podrían estar relacionados con el habla y los signos culturales.

[194] Emir Ozeren, Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literature , *Procedia-Social Behavioral Sciences*, vol. 109, 2013, pp. 1203-1215.

[195] Marsha Nielsen y Kristine Kuhn, Late payments and leery applicants: credit checks as a selection test , *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 21, no. 2, 2009, pp. 115-130.

[196] Michael Wallace et al, Religious affiliation and hiring discrimination in the American south: a field experiment , *Social Currents*, vol. 1, no. 2, 2014, pp. 189-207.

[197] Phillip Roth et al, Political affiliation and employment screening decisions: the role of similarity and identification processes , *Journal of Applied Psychology*, vol. 105, no. 5, 2020, pp. 472-486.

[198] Diana Catalina Naranjo Tamayo, Discapacidad, justicia y reconocimiento: un análisis de la discapacidad en el campo académico en Colombia , *Tirant*, 2024; Vegar Bjornshagen y Elisabeth Ugreninov, Disability disadvantage: experimental evidence of hiring discrimination against wheelchair users , *European Sociological Review*, vol. 37, no. 5, 2021, pp. 818-833.

[199] Piénsese en el rostro, el peso, la estatura, las perforaciones y los tatuajes. Pascale Desrumaux et al, Effects of facial attractiveness, gender and competence of applications on job recruitment , *Swiss Journal of Psychology*, vol. 68, no. 1, 2009, pp. 33-42;

Elizabeth Kristen, Addressing the problem of weight discrimination in employment, *California Law Review*, vol. 90, no. 1, 2002, pp. 57-109; Isaac Rosenberg, Height discrimination in employment , *William and Mary Law Student Publications*, vol. 3, 2009, pp. 907-953; James McElroy et al, The effect of facial piercings on perceptions of job applicants , *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 125, no. 1, 2014, pp. 26-38; Corte Constitucional, Sentencias T-413 y T-547 de 2017.

[200] Natalia Ramírez Bustamante y Paola Camelo Urrego, Determinantes de la participación de las mujeres en el mercado laboral , *Proyecto Quanta-Cuidado y Género*, 2021.

[201] Carlos Arturo Robledo Marín, Del vivir-envejecer , Editorial EAFIT, 2023. [202] En Colombia existen algunos ejemplos de investigación relacionada con esta materia: César Rodríguez et al, La discriminación racial en el trabajo. Un estudio experimental en Bogotá , *Observatorio de Discriminación Racial y Dejusticia*, 2013, pp. 7-29;

Ana María Díaz y Luz Magdalena Salas, Do firms redline workers? , *Vniversitas Económica*, vol. 19, no. 4, 2019; John Alexander Dueñas, ¿Lo que importa es lo de adentro? El efecto del atractivo físico y la confianza en la percepción de productividad , Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Javeriana, 2017; Alejandro Gaviria et al, Las consecuencias económicas de un nombre atípico. El caso colombiano , *El Trimestre Económico*, vol. 37, no. 307, 2010, pp. 535-552.

[203] Julieta Lobato, El acceso de las mujeres a segmentos laborales segregados por razones de género. Entre la movilización legal, la potencia de los derechos y las limitaciones del litigio . En:

María Paula Lozano et al (coord.), *Derecho laboral feminista* , Mil Campanas, 2022, pp. 105-120. [204] Carole Pateman, *El contrato sexual*, Anthropos, 1995.

[205] Natalia Ramírez Bustamante (coord.), *Permitido discriminar. El vacío regulatorio del periodo previo al contrato de trabajo en Colombia* , Ediciones Uniandes, 2024.

[206] Un ejemplo también en esta vía puede ser la sentencia del 21 de mayo de 2020 de la Sección Tercera del Consejo de Estado (rad. 110010325000202001). Una patrullera de la Policía Nacional oculta durante el proceso de selección el

hecho de estar casada y tener dos hijos. Después de tres años de servicio, la Oficina de Control Interno la declaró disciplinariamente responsable y le impuso sanción de destitución e inhabilidad para desempeñar cargos públicos por el término de trece años. La autoridad judicial declaró que los requisitos establecidos por la resolución de la Policía eran inconstitucionales y que la presunta infracción “no tendría ninguna relevancia de cara a la prestación del deber funcional precisamente por ser contraria a los cánones constitucionales”.

[207] Julieta Lobato, Op. Cit. [208] La Encuesta de Convivencia y Seguridad Ciudadana del 2020 encontró que el 61% de quienes tenían conflictos derivados de la relación laboral no hicieron nada para solucionar dicha situación. Departamento Nacional de Planeación, Necesidades jurídicas en Colombia 2020. Identificación y caracterización , citado en Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021 , Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, 2021.

[209] Natalia Ramírez y Andrés Páez, Análisis jurídico de la discriminación algorítmica en los procesos de selección laboral . En: René Urueña y Natalia Ángel (coord.), Derecho, poder y datos. Aproximaciones críticas al derecho y las nuevas tecnologías , Ediciones Uniandes, 2024.

[210] Claudia Goldin y Cecilia Rouse, Orchestrating impartiality: the impact of “blind” auditions on female musicians , The American Economic Review, vol. 90, no. 4, 2004, pp. 715-774.

[211] Natalia Ramírez Bustamante (coord.), Permitido discriminar. El vacío regulatorio del periodo previo al contrato de trabajo en Colombia , Ediciones Uniandes, 2024.

[212] En términos de dicha decisión “En cuanto a su carácter previo, esta Corporación ha señalado que la autonomía de cualquier usuario de los servicios de salud implica la búsqueda previa de su aceptación, por lo que “todo tratamiento, aún el más elemental, debe hacerse con el consentimiento del paciente.” Este consentimiento es libre en la medida en que “la persona debe tomar su determinación sin coacciones ni engaños,” y debe ser informado, puesto que implica la obligación de brindarle al aspirante o trabajador información suficiente, “oportuna, completa, accesible, fidedigna y oficiosa” sobre los exámenes médicos que debe practicarse y las razones que justifican su realización, de cara a las labores que se van a ejercer”.

[213] Corte Constitucional, Sentencia T-577 de 2017. [214] Corte Constitucional, Sentencia SU-150 de 2021. [215] Al respecto ver, Sentencia T-031 de 2021 y T-242 de 2024

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 1 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.