

REPÚBLICA DE COLOMBIA



CORTE CONSTITUCIONAL Sala Tercera de Revisión

Sentencia T-014 de 2026

Referencia:

Ref. Expediente T-11.277.273, T-11.294.181 y T- 11.308.580.

Asunto: Acciones de tutela presentadas por *Manuela* en contra de la Alcaldía de Santiago de Cali - Departamento Administrativo de Planeación, *Natalia* en contra del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y *Alexandra* en contra de la empresa Salamanca S.A.

Magistrada sustanciadora:

Lina Marcela Escobar
Martínez

Bogotá D.C., cuatro (4) de febrero de dos mil veintiséis (2026)

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Lina Marcela Escobar Martínez, quien la preside, y los magistrados Vladimir Fernández Andrade y Jorge Enrique Ibáñez Najar, en ejercicio de sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

Aclaración previa

El caso objeto de esta providencia se refiere al estudio conjunto de tres expedientes de acción de tutela promovidos por mujeres que, al momento de la terminación de su vínculo laboral, se encontraban en estado de embarazo o en período de lactancia, y que alegan la vulneración de sus derechos fundamentales derivados del fuero de maternidad y de lactancia. En los distintos asuntos, las accionantes fueron desvinculadas pese a haber informado oportunamente a sus empleadores sobre su estado de gestación o sobre el nacimiento de sus hijos y la continuidad de la lactancia materna. En la medida en que esta providencia aborda aspectos relacionados con la intimidad personal de niños y niñas, así como con información asociada a su

historia clínica, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la protección de su identidad.

En consecuencia, y en acatamiento de la Circular 010 de 2022 de la Corte Constitucional, se cambiarán los nombres de los accionantes, los cuales se escribirán en cursiva en las providencias disponibles al público relativas a este caso. Así mismo, se ordenará a todas las instituciones y entidades que intervengan en el proceso adoptar las medidas necesarias para salvaguardar la intimidad de la titular de los derechos fundamentales, por lo que deberán mantener estricta reserva de los datos que permitan su identificación y de la totalidad de los documentos que conforman el expediente.

Síntesis de la decisión

La Sala Tercera de Revisión examinó tres expedientes de tutela promovidos por mujeres gestantes o lactantes que fueron desvinculadas mientras invocaban la protección derivada del fuero de maternidad y de lactancia. En el primer caso, la terminación del vínculo ocurrió seis meses y once días después del nacimiento del bebé, pese a que la trabajadora había informado al empleador que mantenía una adecuada lactancia continua. En el segundo expediente, la accionante fue desvinculada en dos oportunidades, la primera, cuando se encontraba en estado de embarazo, y la segunda, cuando su hija tenía cuatro meses y veinte días de nacida. Ambas desvinculaciones ocurrieron pese a que la accionante había informado oportunamente tanto su embarazo como el nacimiento de su hija, circunstancias que acreditaban no solo su estado de gestación, sino también el inicio y vigencia de su período de lactancia. Finalmente, en el tercer caso, la terminación se dio durante la etapa de gestación pese a la previa comunicación de la accionante de su estado de embarazo al empleador. De este modo, el análisis de los tres expedientes permite advertir cómo el fuero de maternidad protege a la mujer en diferentes etapas de su proceso: embarazo, parto y lactancia.

Para resolver la controversia, la Sala resaltó la especial relevancia de la lactancia materna para el desarrollo humano y la protección reforzada que esta práctica recibe en el ordenamiento jurídico colombiano. Reiteró que la lactancia constituye un derecho fundamental cuya efectividad exige que el entorno laboral ofrezca condiciones reales para su ejercicio, sin generar discriminación ni poner en riesgo la estabilidad de las mujeres. Con el fin de abordar los problemas jurídicos planteados, la Sala estructuró su análisis a partir de varios ejes jurisprudenciales: la importancia y los beneficios de la lactancia materna, su incidencia en la igualdad de género y en la conciliación entre la vida familiar y laboral, la especial protección de la mujer gestante y lactante, las obligaciones del empleador en este ámbito; y el alcance de la estabilidad laboral reforzada durante el embarazo y la lactancia.

Con base en estos criterios, la Sala concluyó que, en los expedientes objeto de estudio, las entidades accionadas dieron por terminado el vínculo laboral de las accionantes con ocasión de su maternidad, en sus distintas etapas. En consecuencia, decidió amparar sus derechos fundamentales y ordenó el reintegro a los cargos o actividades que desempeñaban, dispuso el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y adoptó medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la lactancia materna dentro de la jornada laboral.

Tabla de contenido

I. ANTECEDENTES	4
1.1 Expediente T-11.277.273	4
1.2 Expediente T - 11.294.181	8
1.3 Expediente T-11.308.580	12
II. ACTUACIONES ADELANTADAS EN SEDE DE REVISIÓN	15
III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL	16
1. Análisis de procedibilidad de la acción de tutela.....	16
2. Delimitación del caso, y metodología de la decisión.....	23
3. Problemas jurídicos.....	23
4. Metodología de la decisión.	24
5. Relevancia de la lactancia materna.	24
5.1 Beneficios de la lactancia materna para el bebé y la madre	24
5.2 La lactancia como un pilar fundamental en la igualdad de género y la conciliación entre la vida laboral y familiar.....	26
6. Especial Protección y asistencia a la mujer gestante y lactante. Reiteración de jurisprudencia.	29
7. Obligaciones del empleador en el entorno laboral.....	32
8. Garantía de estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y lactancia	34
8.1 Marco general de protección	34
8.2 Despido en estado de embarazo. La estabilidad laboral reforzada como una garantía del fuero de maternidad.....	35
9. Reglas jurisprudenciales de aplicación del fuero de maternidad	37
9.1 Protección a la trabajadora en período de lactancia, después del período contemplado en el numeral 2º del artículo 239 del CST.....	38
9.2 El precedente constitucional diferencia el período de lactancia de la presunción de despido discriminatorio.....	39
10. Despido discriminatorio por razón del embarazo o la lactancia	40
11. Protección de la mujer embarazada y en período de lactancia en contratos de prestación de servicios. Reiteración de jurisprudencia	41
Caso concreto	42
Expediente T-11.277.273	43
Hechos probados	43
Expediente T-11.294.181	48
Hechos probados	48
Expediente T- 11.308.580	53
Hechos probados	53
IV. DECISIÓN	57
RESUELVE.....	57
Expediente T-11.277.273:	57

Expediente T-11.294.181:57

Expediente T-11.308.580:58

I. ANTECEDENTES

1. A continuación, se presentarán los antecedentes fácticos y procesales de los tres expedientes acumulados que serán estudiados por medio de la presente sentencia. Los tres casos tienen origen en acciones de tutela presentadas por mujeres trabajadoras que fueron despedidas o desvinculadas cuando estaban lactando a sus hijos o en estado de embarazo.

1.1 Expediente T-11.277.273

2. *Hechos*¹. El primer caso se refiere a la acción de tutela presentada por *Manuela*, quien prestó sus servicios profesionales a la Alcaldía de Santiago de Cali mediante contratos de prestación de servicios de forma continua desde el 20 de febrero de 2019, hasta el 31 de enero de 2025². El 10 de diciembre de 2023 confirmó su estado de embarazo, el cual notificó formalmente el 12 de diciembre del mismo año a la entonces jefe de la Unidad de Apoyo a la Gestión del Departamento Administrativo de Planeación³. Posteriormente, el 20 de julio de 2024, dio a luz a su hijo⁴.

3. El 30 de agosto de 2024, la accionante solicitó la suspensión de su contrato por dos meses con el fin de recuperar su salud⁵. La petición fue aceptada por el Departamento Administrativo de Planeación, modificándose la fecha de terminación para el 30 de diciembre de 2024⁶. El 31 de octubre de 2024 reanudó la ejecución del contrato en cumplimiento del objeto y de las obligaciones pactadas⁷.

4. El 30 de octubre de 2024, la accionante envió correo electrónico a su supervisor informando que, teniendo en cuenta la reanudación de su contrato el 31 de octubre, adjuntaba certificado médico de lactancia exclusiva de su bebé “debido a sus condiciones de alergia e intolerancia a tetero y leches de fórmula para lactantes alérgicos, lo cual restringe la presencialidad que se pueda requerir para el desarrollo de alguna actividades, siendo médicamente recomendado el trabajo virtual para la ejecución de las obligaciones contractuales”⁸. Dicho certificado, expedido el 26 de octubre de 2024, por una pediatra particular indicaba que “[...] *Mateo* es un lactante exclusivo, con alergia a proteína de huevo, no tolerante a leches de fórmula, no ha sido posible lograr alimentación con tetero, u otras maneras por lo que se considera imperativa la presencia continua de la madre y se recomienda trabajo virtual”⁹. El 31 de octubre de 2024, la accionante reanudó la ejecución de su contrato hasta el 30 de diciembre de 2024.

¹ Documento digital expediente, T-11.277.273: “01TUTELA.pdf”

² Su trabajo ha estado vinculado a los proyectos “Cali Distrito Especial” y “Área Metropolitana del suroccidente de Colombia (AMSO), proyectos que siguen vigentes en la actualidad.

³ Documento digital expediente, T-11.277. 273: “018 Rta. *Manuela*.pdf” anexo 1.1

⁴ Documento digital expediente, T-11.277. 273: “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 5

⁵ Documento digital expediente, T-11.277. 273: “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 2.1

⁶ Documento digital expediente, T-11.277. 273: “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 2.2

⁷ Documento digital expediente, T-11.277. 273: “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 2.3

⁸ Documento digital expediente, T-11.277.273 “01TUTELA.pdf” pág. 156.

⁹ Documento digital expediente, T-11.277.273 “01TUTELA.pdf” pág.. 157.

5. El 15 de enero de 2025, la accionante conoció que el plazo de ejecución de su contrato iba del 14 al 31 de enero de ese año. Por ello, preguntó al subdirector de Planificación del Territorio por la no renovación. Este respondió por WhatsApp: “tu contrato salió por un mes porque los equipos de AMSO y Cali Distrito se reestructuraron según los requerimientos que nos dieron desde la Secretaría de Gobierno. Por eso tú vas hasta este mes”¹⁰.

6. El 17 de enero de 2025, la accionante se comunicó con el director de Planeación, quien señaló: “nos encontramos en un año que inicia con una reducción significativa de los recursos (...) seleccionaron profesionales que lamentablemente no podremos tener este año (...) me informó [el subdirector de Planificación del Territorio] que tú estabas entre las personas que ya no continuarían”¹¹. La accionante en esa conversación expuso “te cuento que quedo un poco Plop la verdad. Sobre todo, porque en este momento me encuentro en fuero de maternidad, lo que implica una situación especial de protección constitucional”¹², a lo que el director sostuvo “entiendo que eso se evaluó y por eso tienes contrato por enero”¹³. Ese mismo día, la accionante remitió correo electrónico a ambos funcionarios solicitando notificación escrita de la no renovación y reiterando su condición de lactancia materna como situación de especial protección constitucional¹⁴.

7. En consecuencia, el 29 de enero de 2025, la accionante solicitó, en ejercicio de su derecho de petición, a la Alcaldía de Santiago de Cali el reconocimiento de su fuero de lactancia y la renovación de su contrato¹⁵. Para sustentar su solicitud, adjuntó certificado médico del 21 de enero de 2025, expedido por la misma pediatra particular que había aportado el primer certificado, en el que se afirmó: “el paciente de 6 meses inició alimentación complementaria en un 30% por lo que la lactancia materna constituye el 70% de la alimentación del bebé”¹⁶.

8. El 19 de febrero de 2025, la Alcaldía respondió a la comunicación enviada por la accionante el 17 de enero de 2025 mediante correo electrónico, en esa oportunidad la entidad afirmó que el ordenamiento jurídico solo protege contra el despido hasta 18 semanas después del parto y que la Ley 2306 de 2023 no amplió automáticamente el fuero de maternidad previsto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, concluyó que el certificado médico presentado carecía de validez al no estar emitido por la EPS y que no se acreditó el uso de la sala de lactancia en el CAM, por lo que no se cumplían los requisitos exigidos¹⁷.

9. Ante esta negativa, el 27 de febrero de 2025, la accionante presentó nuevamente derecho de petición en el que (i) adjuntó un nuevo certificado de lactancia materna expedido por la EPS Sura para cumplir con la exigencia de la entidad accionada, en el que una nueva pediatra certificó la continua lactancia materna que constituye el 70 % de los requerimientos diarios del bebé¹⁸ y (ii) solicitó la revocatoria o reconsideración de la decisión de no

¹⁰ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf” anexo 1.3

¹¹ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta *Manuela*.pdf”, anexo 1.4

¹² Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf”, anexo 1.4

¹³ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf” anexo 1.4

¹⁴ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf”, anexo 1.5

¹⁵ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf” anexo 1.6

¹⁶ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf”, anexo 1.7

¹⁷ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf”, anexo 1.8

¹⁸ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf”, anexo 1.9

renovar su contrato, afirmando que la necesidad del servicio persiste, como lo demuestra la continuidad de los proyectos y la contratación de personal para labores similares¹⁹.

10. *Solicitud de tutela*²⁰. En atención a los anteriores hechos, *Manuela*, a través de apoderada, presentó acción de tutela el día 29 de marzo de 2025. Argumentó que trabajó por siete años con la Alcaldía de Santiago de Cali mediante contratos de prestación de servicios y, tras notificar su embarazo y dar a luz en julio de 2024, solicitó garantías derivadas de su fuero de lactancia. Aunque presentó certificados médicos, su contrato fue renovado solo hasta el 31 de enero de 2025, con explicaciones contradictorias y sin respuesta a la petición presentada el día 27 de febrero de 2025. Alegó la vulneración de sus derechos al fuero de lactancia, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, la accionante solicitó que se ordenara a la Alcaldía de Santiago de Cali la renovación inmediata de su contrato de prestación de servicios, con efectos retroactivos, con el fin de garantizar su estabilidad laboral reforzada por lactancia materna. Asimismo, pidió que se reconociera la protección constitucional derivada de dicha condición y se dispusiera la adopción de condiciones laborales adecuadas que permitieran la continuidad de la lactancia. De igual forma, solicitó el reconocimiento y pago de los emolumentos dejados de percibir y, de ser el caso, de la indemnización equivalente a 60 días, así como que se previniera a la entidad para evitar futuras vulneraciones.

11. *Tramite de la acción de tutela*²¹. El conocimiento de la acción de tutela le correspondió al Juzgado 005 Civil Municipal de Santiago de Cali, quien, a través de Auto No. 414 admitió la demanda en contra de la Alcaldía de Cali - Departamento Administrativo de Planeación Municipal de Santiago de Cali y vinculó a la EPS Sura y al Ministerio de Trabajo - Dirección Territorial de Valle del Cauca.

12. *Contestación de la Alcaldía de Santiago de Cali - Departamento Administrativo de Planeación*²². La Jefe de la Oficina de Unidad de Apoyo a la Gestión, del Departamento Administrativo de Planeación Distrital respondió que el contrato de prestación de servicios finalizó el 31 de enero de 2025 conforme a lo pactado, por lo que no procede su renovación ni la aplicación de un fuero de lactancia más allá de las 18 semanas posteriores al parto previstas en la ley, señaló que no tiene competencia para validar el certificado médico expedido por la EPS Sura ni para ordenar la continuidad de funciones, afirmó que los contratos estatales son temporales y no se prorrogan automáticamente, y reiteró que la entidad cumple con las normas constitucionales y legales sobre la protección a la maternidad y la lactancia, pero en este caso no hay vínculo contractual vigente ni vulneración de derechos atribuible.

13. Frente al derecho de petición, relacionó la respuesta emitida el 20 de marzo de 2025, en la cual se indicó que, respecto a la validez del nuevo certificado médico presentado por Leydi y expedido por una pediatra adscrita a la EPS Sura, el Departamento Administrativo de Planeación carece de competencia para calificar o validar dicho documento, al no existir una

¹⁹ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf”, anexo 1.10

²⁰ Documento digital, expediente T-11.277.273 “003FalloPrimeraInstancia.pdf”

²¹ Documento digital, expediente T-11.277.273 “002AdmiteTutela202500384.pdf”

²² Documento digital, expediente T-11.277.273 “008RtaDeptAdminPlanea202500384.pdf” pág. 8

relación contractual vigente ni un fuero de maternidad o lactancia aplicable al caso. Asimismo, afirmó que la Ley 2306 de 2023 no amplió el alcance del fuero de maternidad, que sus servicios no son requeridos y que el contrato en mención se encuentra expirado a la fecha²³. La Alcaldía sostuvo que la relación con *Manuela* siempre fue contractual regida por la Ley 80 de 1993, sin vínculo laboral ni subordinación.

14. Reconoció haber recibido comunicaciones de la contratista sobre su embarazo y posterior condición de lactancia, frente a lo cual autorizó la suspensión temporal del contrato y aseguró que, durante toda su vigencia, se respetaron sus derechos. Justificó que la renovación hasta el 31 de enero de 2025 obedeció a la naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios, regulado por la Ley 80 de 1993, de carácter temporal, sin generar derechos de permanencia ni constituir vínculo laboral. Preciso que el plazo se fijó únicamente por el tiempo necesario para culminar las actividades técnicas e informes contratados, los cuales fueron cumplidos a satisfacción²⁴. Por ello, consideró innecesario solicitar autorización al Ministerio de Trabajo, ya que la finalización se produjo el 31 de enero de 2025, esto es, seis meses después del nacimiento del hijo de la contratista (20 de julio de 2024), cuando había culminado el periodo de protección especial²⁵.

15. *Contestación del Ministerio de trabajo*²⁶. El director territorial del Ministerio del Trabajo en el Valle del Cauca manifestó que la entidad no tiene vínculo fáctico ni funcional con los hechos ni con las pretensiones de la accionante e informó que en las bases de datos del Ministerio no figura solicitud alguna de autorización para la terminación del contrato de la señora *Manuela*. En consecuencia, sostuvo que la entidad no cuenta con legitimación por pasiva en el presente caso y solicitó su desvinculación del trámite.

16. *Contestación de la EPS SURA*²⁷. El representante legal de EPS Suramericana S.A., afirmó que carece de competencia para pronunciarse porque la acción de tutela se dirige contra la Alcaldía de Santiago de Cali y no contiene pretensiones relacionadas con salud. En todo caso, señaló que no se advierte vulneración de derechos fundamentales atribuible a la entidad, por lo que se configura una falta de legitimación por pasiva. En consecuencia, solicitó la desvinculación de la EPS del trámite o, en subsidio, que se declare la improcedencia de la tutela y se niegue el amparo constitucional respecto de la entidad.

17. *Sentencia de primera instancia de tutela*²⁸. Mediante Sentencia del 11 de abril de 2025, el Juzgado 005 Civil Municipal de Santiago de Cali declaró improcedente la acción en lo relativo a la solicitud de amparo de la garantía de estabilidad laboral reforzada de la mujer en periodo de lactancia. El despacho argumentó que la tutela no era procedente frente a las pretensiones de renovación del contrato, estabilidad laboral reforzada, indemnización y condiciones laborales, al estimar que el vínculo contractual finalizó más de seis meses después del parto (20 de julio de 2024 – 31 de enero de 2025), circunstancia que excluía la aplicación del fuero de maternidad. Asimismo, señaló que la Ley 2306 de 2023 no extendió el fuero de maternidad hasta los

²³ Documento digital, expediente T-11.277.273 “008RtaDeptAdminPlanea202500384.pdf” pág. 3.

²⁴ Documento digital expediente, T-11.277.273 “014 Rta. Alcaldía de Cali.pdf” pág. 9

²⁵ Documento digital expediente, T-11.277.273 “014 Rta. Alcaldía de Cali.pdf”. pág. 10

²⁶ Documento digital, expediente T-11.277.273 “005RespuestaMinisterioTrabajo202500384.pdf”

²⁷ Documento digital, expediente T-11.277.273 “007RespuestaSURA202500384.pdf”

²⁸ Documento digital, expediente T-11.277.273 “010SentenciaTutela202500384.pdf”

dos años del bebé, sino que únicamente reconoció un descanso especial de lactancia, de modo que la controversia debía ventilarse a través de los mecanismos ordinarios de la jurisdicción laboral. No obstante, el juez tuteló el derecho de petición de la accionante, al constatar que no había prueba en el expediente de que la respuesta emitida por la entidad hubiera sido notificada de manera efectiva, aunque verificó que dicha respuesta sí existía, era de fondo y resolvía los asuntos planteados

18. *Impugnación*²⁹. La accionante impugnó la sentencia de primera instancia alegando que el juez interpretó de forma reduccionista la Ley 2306 de 2023. A su juicio, la disposición establece un marco de protección reforzada para las mujeres lactantes, que comprende la estabilidad laboral hasta los dos años del bebé cuando se acredite la continuidad de la lactancia. En apoyo de su posición, allegó certificados médicos expedidos tanto por la pediatra tratante como por la EPS Sura, en los que se acredita que, al momento de la terminación del contrato, su hijo dependía en más del 70% de la leche materna. Con fundamento en lo anterior, solicitó en segunda instancia, revocar el fallo, amparar los derechos fundamentales invocados, ordenar la renovación del contrato con efectos retroactivos, el pago de honorarios e indemnización y la adopción de medidas de no repetición.

19. *Sentencia de segunda instancia de tutela*³⁰. Mediante sentencia del 22 de mayo de 2025, el Juzgado 007 Civil del Circuito de Cali modificó parcialmente la decisión de primera instancia. Determinó que el Departamento Administrativo de Planeación de Cali había dado una respuesta de fondo, clara, precisa y congruente a la solicitud presentada el 27 de febrero de 2025, la cual fue debidamente notificada el 15 de abril al correo electrónico suministrado por la accionante, configurándose así un hecho superado. En cuanto a las demás pretensiones, el despacho concluyó que, si bien el fuero de lactancia constituye una protección de rango constitucional, este se limita a las dieciocho semanas posteriores al parto. En el caso concreto, al haber transcurrido más de seis meses desde el nacimiento del menor, no operaba la estabilidad laboral reforzada ni se requería autorización del Ministerio del Trabajo, correspondiendo la controversia a la jurisdicción laboral ordinaria.

20. Finalmente, al no acreditarse la existencia de un perjuicio irremediable que justificara la procedencia excepcional de la tutela como mecanismo principal, el juzgado confirmó la decisión de improcedencia adoptada en primera instancia.

1.2 Expediente T - 11.294.181

21. *Hechos*³¹. El segundo expediente corresponde a la acción de tutela presentada por *Natalia* en contra del SENA Regional Santander. La accionante manifestó haber celebrado el contrato de prestación de servicios con vigencia del 7 de julio al 30 de diciembre de 2023³².

22. Relató que el 22 de diciembre de 2023, mediante carta dirigida al Coordinador de Talento Humano del SENA, notificó formalmente su estado de embarazo³³. En esa misma comunicación expuso hechos ocurridos en una

²⁹ Documento digital, expediente T-11.277.273 “004EscritoImpugnacion.pdf”

³⁰ Documento digital, expediente T-11.277.273 “07Sentencia2Instancia_Revoca_Salud_NoOrdenMed.pdf”.

³¹ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf”

³² Documento digital, Expediente T - 11.294.181 ““01TUTELA.pdf” pág..25

³³ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf” pág. 30

reunión del 21 de diciembre, en la cual un compañero la increpó públicamente, “gritándome frente a todos los presentes y tachándome de mentirosa”³⁴. En dicho escrito señaló que la situación vulneró su dignidad, la sometió a un ambiente laboral hostil y solicitó la adopción de medidas para garantizar condiciones de respeto, incluida la posibilidad de continuar sus labores desde casa en atención a su embarazo³⁵.

23. Sin embargo, al finalizar diciembre de 2023, y pese que la entidad conocía su estado de embarazo, su contrato no fue prorrogado de manera inmediata. En consecuencia, el 5 de febrero, el 23 de febrero, el 1 de marzo, el 4 de marzo, el 11 de marzo y el 12 de marzo de 2024³⁶, la accionante entabló conversaciones vía WhatsApp con la secretaria del director regional, quien conocía su situación y a quien solicitó una reunión con el director. La cita fue programada para el 14 de marzo de 2024³⁷.

24. Asimismo, el día 27 de febrero y el día 1 de marzo de 2024, se comunicó con el coordinador del grupo de apoyo administrativo mixto para indagar sobre la prórroga de su contrato. Sin embargo, la única respuesta que recibió fue “no nos han llegado aún los recursos”³⁸. Finalmente, para la vigencia del año 2024, el SENA Regional Santander gestionó la aprobación de los recursos necesarios para suscribir un nuevo contrato, lo que permitió suscribir un nuevo contrato entre el 2 de abril y el 31 de diciembre de 2024³⁹. La accionante dio a luz el 11 de agosto de 2024, desde el 11 de agosto y hasta el 14 de diciembre tuvo licencia de maternidad. El 31 de diciembre de 2024 su contrato fue nuevamente terminado⁴⁰.

25. En consecuencia, el 4 de marzo de 2025 presentó un derecho de petición ante el SENA solicitando el reconocimiento de su fuero de maternidad y la protección de sus derechos fundamentales. Dicho escrito fue radicado el 5 de marzo de 2025⁴¹. La entidad respondió el 6 de marzo, limitándose a señalar que debía “ampliar la información de su requerimiento para proceder a dar una respuesta de fondo”⁴², sin dar respuesta de fondo a su petición. El 7 de marzo, la accionante contestó solicitando claridad sobre la información requerida y el medio de envío, escrito que fue radicado el 10 de marzo⁴³.

26. *Solicitud de tutela*⁴⁴. En atención a los anteriores hechos, el 9 de abril de 2025 la señora *Natalia* presentó acción de tutela en nombre propio en contra del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA Regional Santander. La accionante manifestó que hasta la fecha de interposición de la acción de tutela no ha recibido una respuesta de fondo ni se ha adoptado medida alguna por parte del SENA que garantice la protección de sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad, así como a la vida en condiciones dignas tanto suya como de su hija. En consecuencia, con fundamento en el

³⁴ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf” pág. 31

³⁵ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf” pág. 31

³⁶ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf” pág. 35

³⁷ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf” pág. 38

³⁸ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “017 Rta. *Natalia*.pdf” anexo Archivo con capturas de pantalla de la conversación vía WhatsApp “2024 - 2 - Chat con Jorge.pdf”.

³⁹ La siguiente afirmación se desprende de la respuesta presentada por la entidad accionada SENA. Sin embargo, la accionante no agrega al relato fáctico esta circunstancia.

⁴⁰ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf” pág. 6

⁴¹ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “017 Rta. *Natalia*.pdf” Anexo 2025-03-04

⁴² Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “017 Rta. *Natalia*.pdf” Anexo 2025-03-06

⁴³ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “017 Rta. *Natalia*.pdf” Anexo 2025-03-07 y (iv) 2025-03-10

⁴⁴ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf”

artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, solicitó al juez constitucional la adopción de una medida provisional encaminada a ordenar al SENA la reanudación inmediata del vínculo contractual o, en su defecto, la suscripción de un nuevo contrato en condiciones equivalentes a las inicialmente pactadas, con el fin de garantizar la protección del fuero de maternidad en su condición de madre lactante mientras se decide de fondo la acción. Asimismo, solicitó el reconocimiento y pago de los honorarios dejados de percibir desde la terminación del contrato y hasta el cumplimiento del fuero de maternidad, así como disponer el reconocimiento y pago de la indemnización equivalente a 60 días de salario prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, aplicable a la presente situación, conforme a los principios de igualdad material, favorabilidad y protección reforzada de la maternidad. Finalmente, requirió que la Alcaldía informara de manera detallada las actuaciones administrativas, disciplinarias o contractuales adelantadas con ocasión de los hechos de presunto acoso laboral denunciados.

27. *Trámite de la acción de tutela*⁴⁵. El conocimiento de la acción le correspondió al Juzgado 001 Civil del Circuito Especializado en Restitución de Tierras de Bucaramanga, el cual, mediante Auto del 10 de abril de 2025 admitió la solicitud de amparo contra la Dirección de Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA y vinculó a *Pablo* (quien debía ser notificado a través de la Dirección Regional Santander del SENA) a Sanitas EPS y al ADRES.

28. *Contestación del SENA*⁴⁶. El director regional del SENA – Regional Santander, señaló que conocía el embarazo de la accionante y explicó que, en la apertura presupuestal de 2024, no se habían asignado inicialmente los recursos necesarios para su contratación. No obstante, indicó que, mediante comunicado del 14 de febrero de 2024, solicitó la asignación de dichos recursos, los cuales fueron aprobados el 22 de marzo del mismo año, permitiendo la suscripción de un nuevo contrato vigente del 2 de abril al 31 de diciembre de 2024⁴⁷. Sobre las actuaciones adelantadas con ocasión de la comunicación del 22 de diciembre de 2023, en la que la accionante informó su estado de embarazo y la situación de acoso laboral, la entidad explicó que, a través de la Coordinación de Formación Profesional, se dio respuesta por correo electrónico el 27 de diciembre del mismo año. Además, se citó a la contratista a reunión el 29 de diciembre de 2023 mediante la plataforma Teams, con el propósito de atender sus solicitudes. En esa comunicación, la señora *Natalia* indicó: “Finalmente, por la carga mental y la presión ejercida sobre mí, considero que actualmente existe un mal ambiente laboral que afecta mi salud (...) por lo cual solicito se permita continuar mi trabajo desde casa”. Como resultado de la reunión, se autorizó la continuidad de sus labores de manera virtual, aclarando que las actuaciones adelantadas “no constituyeron actos de acoso laboral, sino (...) al ejercicio legítimo de sus funciones”⁴⁸.

29. Respecto a la justificación del contrato celebrado entre el 2 de abril y el 31 de diciembre de 2024, la entidad sostuvo que la contratación no respondió ya a las necesidades del PNIBA, como en 2023, sino a los requerimientos del área de Talento Humano relacionados con procesos de nombramientos, encargos y provisionalidades. En todo caso, el SENA afirmó que “mientras

⁴⁵ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “ACCESO DIRECTO AL EXPEDIENTE RAD. 68001312100120250003400”

⁴⁶ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “2.-2025-00034.Respuesta-Sena-Regional-Santander.pdf”

⁴⁷ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “2.-2025-00034.Respuesta-Sena-Regional-Santander.pdf”

pág. 3

⁴⁸ Documento digital, Expediente T - 11.294.181: “024 Rta. SENA (despues de traslado).pdf” pág. 8

persistió el fuero de estabilidad laboral garantizó (...) la garantía constitucional a través de la vinculación de contratos de prestación de servicios”⁴⁹. La entidad explicó que el contrato de 2024 se suscribió mediante contratación directa de prestación de servicios, conforme a las reglas de la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007. Su ejecución se encontraba sujeta a la verificación del supervisor del contrato y a un plazo de inicio y finalización determinado, con el fin de cumplir unas necesidades concretas de la entidad.

30. Precisó que no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para la terminación o no prórroga de los contratos, toda vez que la vinculación de la accionante no correspondía a un contrato laboral, sino a un contrato de prestación de servicios. En este sentido, manifestó que “su terminación se dio en razón única y exclusivamente por la expiración del plazo pactado en los contratos (...) siendo esta una causal totalmente válida y legal”⁵⁰.

31. Finalmente, añadió que el 22 de agosto de 2024 la accionante informó el nacimiento de su hija ocurrido el 11 de agosto, y adjuntó la licencia de maternidad hasta el 14 de diciembre. Pese a que se le recomendó suspender el contrato, la contratista manifestó su voluntad de continuarlo ejecutándolo hasta el 31 de diciembre de 2024. Finalmente, sostuvo que, para esa fecha, ya habían transcurrido más de 18 semanas desde el nacimiento, superando el término de protección constitucional. En consecuencia, solicitó negar la acción por improcedente, al considerar que la entidad no vulneró derecho alguno de la accionante.

32. *Contestación de la EPS Sanitas*⁵¹. El representante legal de la entidad respondió que la usuaria se encuentra afiliada al régimen contributivo y ha recibido todas las atenciones médicas requeridas. Precisó que Sanitas no tiene competencia en materia de reubicaciones laborales, pues su función se limita a la administración del sistema de seguridad social en salud. En relación con la licencia de maternidad, informó que esta fue reconocida por el periodo comprendido entre el 11 de agosto y el 14 de diciembre de 2024, por un valor de \$10.827.432, pagado el 7 de octubre de 2024. En consecuencia, sostuvo que no se configuró vulneración alguna de derechos fundamentales y solicitó al despacho su desvinculación del proceso por falta de legitimación en la causa por pasiva.

33. *Contestación de la ADRES*⁵². A través de su apoderado judicial, la entidad respondió que carece de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no le corresponde asumir las pretensiones formuladas. En consecuencia, solicitó su desvinculación del trámite constitucional.

34. *Sentencia de primera instancia de tutela*⁵³. Mediante sentencia del 30 de abril de 2025, el Juzgado 001 Civil del Circuito Especializado en Restitución de Tierras de Bucaramanga amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad de la accionante y ordenó al SENA reconocer y pagar los honorarios dejados de percibir entre el 31 de diciembre de 2023 y el 1 de abril de 2024, así como entre el 1 y el 11 de febrero de 2025, junto con la indemnización equivalente a sesenta días de ejecución contractual. Sin

⁴⁹ Documento digital, Expediente T - 11.294.181: “024 Rta. SENA (despues de traslado).pdf” pág. 9

⁵⁰ Documento digital, Expediente T - 11.294.181: “024 Rta. SENA (despues de traslado).pdf” pág. 10

⁵¹ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “11.-2025-00034 -Respuesta-EPS-Sanitas.pdf”

⁵² Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “12.-2025-00034 -Respuesta-ADRES.pdf”

⁵³ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “02FALLO1ra.pdf”

embargo, negó las pretensiones de reintegro o de suscripción de un nuevo contrato, al considerar que el periodo de protección había finalizado el 11 de febrero de 2025.

35. Como fundamento de la decisión, el despacho indicó que: (i) la accionante informó oportunamente a la entidad contratante sobre su estado de embarazo antes de la terminación del contrato, lo que activaba la protección constitucional derivada del fuero de maternidad; y (ii) pese a ello, el SENA decidió no renovar el vínculo contractual sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo ni demostrar una causa objetiva distinta al embarazo, circunstancia que, conforme al artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y a la jurisprudencia constitucional, constituye un despido discriminatorio.

36. Durante el trámite de la primera instancia se evidenció que *Pablo* no fue notificado de la presente acción de tutela, a pesar de que el Despacho dispuso su vinculación por intermedio de la entidad accionada⁵⁴.

37. *Impugnación*⁵⁵. La entidad accionada impugnó la decisión al considerar que no es jurídicamente viable reconocer honorarios en los periodos señalados en la sentencia. En particular: (i) respecto de los honorarios correspondientes entre el 31 de diciembre de 2023 y el 1 de abril de 2024, explicó que, conforme al contrato –que finalizó el 30 de diciembre de 2023–, cualquier reconocimiento recaería sobre una vigencia presupuestal expirada, y, al no haberse constituido la respectiva reserva presupuestal, el sistema no permitiría efectuar dicho pago. (ii) En cuanto a los honorarios comprendidos entre el 1 de abril de 2024 y el 1 de febrero de 2025, indicó que ya fueron cubiertos mediante el pago de la licencia de maternidad, según lo informado por la EPS Sanitas. En consecuencia, solicitó la revocatoria de la sentencia de primera instancia.

38. *Sentencia de segunda instancia de tutela*⁵⁶. Mediante sentencia del 5 de junio de 2025, la Sala Civil Familia del Tribunal Superior de Bucaramanga revocó la decisión de primera instancia y declaró improcedente la acción de tutela. El Tribunal precisó que, al momento de su interposición (9 de mayo de 2025), la accionante ya no estaba cobijada por el fuero de maternidad y lactancia, pues este se extendía únicamente hasta el 11 de febrero de 2025, de modo que no era sujeto de especial protección constitucional. Además, argumentó que la accionante no acreditó condiciones que justificaran la procedencia excepcional de la tutela, como discapacidad, enfermedad grave, afectación al mínimo vital o situación de vulnerabilidad. En consecuencia, concluyó que la controversia debía ventilarse en la jurisdicción ordinaria laboral, dado que la tutela es un mecanismo subsidiario y no procedía para reclamar prestaciones económicas ni el reintegro solicitado.

1.3 Expediente T-11.308.580

39. *Hechos*⁵⁷. El tercer expediente corresponde a la acción de tutela presentada por *Alexandra*, titular del Permiso por Protección Temporal No. 533058. La accionante relató que ingresó a laborar el 1 de febrero de 2024 mediante contrato a término fijo por tres meses, el cual fue prorrogado hasta el

⁵⁴ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “02FALLO1ra.pdf”

⁵⁵ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “04IMPUGNACION.pdf”

⁵⁶ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “05FALLO2da.pdf”

⁵⁷ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf”

30 de diciembre de ese año. El 26 de diciembre de 2024 la empresa le notificó preaviso de terminación, informando que el contrato finalizaría el 31 de enero de 2025⁵⁸.

40. El 27 de diciembre de 2024, ante síntomas físicos como cansancio, mareo y sensibilidad, la accionante se practicó una prueba de embarazo casera que resultó positiva, comunicando de inmediato la novedad a sus dos supervisores directos, mediante llamada telefónica⁵⁹. Ese mismo día, la supervisora le escribió al WhatsApp “para comentarle que se me informó la directriz de que se le respeta su descanso del 31 y adicional a eso va a descansar el domingo, el lunes por favor se presenta a turno normal”⁶⁰. Posteriormente, el 30 de diciembre de 2024, *Alexandra* volvió a comunicarse con su supervisora, señalando: “pude ver en el cuadro de turno que no me aparece la incapacidad ni mucho menos el descanso que supuestamente me dieron ayer”⁶¹.

41. Conforme al mensaje de su supervisora, la accionante se presentó a laborar el lunes 30 de diciembre de 2024 en su horario habitual. Relató que ese mismo día fue citada por personal de Gestión Humana, quienes le informaron que el contrato terminaba de manera inmediata, modificando la fecha inicialmente preavisada. La terminación, indicó, correspondió a una decisión unilateral sin justa causa⁶². Añadió que en esa diligencia se intentó que firmara un “desistimiento de examen médico de egreso”, lo cual rechazó⁶³. Acto seguido, acudió por sus propios medios a Colmédicos (IPSALUD), donde el 30 de diciembre de 2024 se practicó el examen médico de egreso. En dicho examen se dejó constancia de que la “paciente informa estar cursando embarazo”⁶⁴. Ese mismo día se le realizó una ecografía, la cual fue anexada al examen de retiro⁶⁵.

42. De igual forma, ese día se comunicó con el supervisor *Jaime* quien manifestó: “No entendí por qué hicieron las cosas así” y “Pues es que no entendí nada, por eso estaba incómodo”⁶⁶. Incluso relató que al comunicarse de nuevo con su otro supervisor el 12 de marzo de 2025, para preguntarle si seguía trabajando en la empresa él respondió: “¿Vos no que estabas en embarazo?”⁶⁷

43. *Solicitud de tutela*⁶⁸. En atención a los hechos expuestos, el 13 de mayo de 2025 la señora *Alexandra* presentó la acción de tutela por intermedio de apoderada, a quien le otorgó poder con facultades expresas para promover dicha acción⁶⁹ en contra de la empresa Salamanca S.A. con el fin de obtener protección de sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, seguridad social, estabilidad laboral reforzada y debido proceso. En consecuencia, la accionante relató que ingresó a laborar a la empresa el 1 de

⁵⁸ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf” pág. 16.

⁵⁹ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf” pág. 1.

⁶⁰ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf” pág. 35

⁶¹ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf” pág. 35

⁶² Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf” pág. 17

⁶³ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf” pág. 18

⁶⁴ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf” pág. 18

⁶⁵ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf” pág. 25

⁶⁶ Expediente T-11.308.580 Documento digital “Rta. *Alexandra* a través de Apoderada I.pdf” Anexo WhatsApp video 2025 05 29

⁶⁷ Expediente T-11.308.580 Documento digital “Rta. *Alexandra* a través de Apoderada I.pdf” “WhatsApp video 2025 05 29

⁶⁸ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf”

⁶⁹ Expediente T- 11.308.580, Documento Digital “03AccionTutela.pdf” pág. 45

febrero de 2024 mediante contrato a término fijo prorrogado hasta el 30 de diciembre de 2024. El 26 de diciembre fue notificada de preaviso de terminación con fecha del 31 de enero de 2025; sin embargo, tras informar a sus supervisores el 27 de diciembre el resultado positivo de una prueba de embarazo, la empresa modificó de manera abrupta la decisión y el 30 de diciembre dio por terminado el vínculo. Ese mismo día acudió a exámenes de retiro en Colmédicos, donde se dejó constancia de su embarazo, y obtuvo ecografía que lo acreditaba.

44. La accionante sostuvo que la empresa conocía su estado de embarazo y que el despido se produjo sin autorización del Inspector de Trabajo, lo que configura una actuación discriminatoria y contraria al artículo 239 del Código Sustantivo y del Trabajo y a la jurisprudencia constitucional. En consecuencia, solicitó al juez constitucional ordenar su reintegro con asignación de tareas compatibles con su embarazo, el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, la afiliación al Sistema de salud y el reconocimiento de indemnizaciones equivalentes a 60 días de salario por despido en embarazo sin autorización, junto con medidas para garantizar el respeto a su estabilidad laboral reforzada.

45. *Trámite de la acción*⁷⁰. El conocimiento de la acción de tutela le correspondió al Juzgado 003 Penal Municipal de Cali que, mediante Auto del 13 de mayo de 2025, admitió la solicitud de amparo presentada contra la empresa Salamanca S.A. En consecuencia, ordenó correr traslado al representante legal de la entidad accionada y vinculó al proceso a la EPS Salud Total, al Centro Médico Ips salud y al Ministerio de Trabajo.

46. *Contestación de la Empresa Salamanca*⁷¹. La representante legal de Salamanca S.A.S. argumentó que la desvinculación laboral obedeció a faltas de respeto y mal ambiente generados por la trabajadora, lo que derivó en llamados de atención y planes de mejoramiento. También señaló que al momento de la terminación del contrato (30 de diciembre de 2024), para justificar las faltas de atención, la accionada allegó un “plan de mejoramiento del desempeño” suscrito con la accionada de fecha 12 de abril de 2024⁷², la formulación de cargos y citación a descargos del 13 de diciembre de 2024⁷³, y un acta correspondiente a la diligencia de descargos practicada el 17 de diciembre de 2024⁷⁴.

47. La empresa sostuvo que el área de gestión humana no tuvo conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora. Al respecto, afirmó que no existen registros internos, reportes ni comunicaciones que acrediten que la accionante hubiese informado de esa situación a sus superiores o compañeros antes de la terminación del contrato “afirma la tutelante que informó (verbalmente) sobre su estado de embarazo a una compañera y a supervisores, pero los comentarios al respecto carecen de poder vinculante para el empleador, que la reclamante debía entregar el examen médico a la jefe y no a cualquier persona en comentarios de pasillo”⁷⁵. Señaló que, en seguimiento al retiro, la accionante fue sometida al examen médico de egreso practicado por Colmédicos el 30 de diciembre de 2024, en el que no se

⁷⁰ Documento digital, Expediente T – 11.308.580: “08AutoAdmiteTutela.pdf”

⁷¹ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “12RespuestaSalamancaSAS.pdf”

⁷² Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “020 Rta. Salamanca S.A.S..pdf” pág. 6

⁷³ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “020 Rta. Salamanca S.A.S..pdf” pág. 8

⁷⁴ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “020 Rta. Salamanca S.A.S..pdf” pág. 11

⁷⁵ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “12RespuestaSalamancaSAS.pdf” pág. 3

consignó novedad alguna respecto de un posible embarazo⁷⁶. Finalmente, expresó que la empresa no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de la accionante, ya que la empresa no tenía conocimiento del embarazo.

48. *Contestación de la EPS Salud Total*⁷⁷. La EPS a través de su gerente, solicitó la desvinculación de la acción de tutela interpuesta, al considerar que no existió legitimación en la causa por pasiva, pues la controversia es de origen laboral y no de salud. La entidad afirmó haber cumplido con todas sus obligaciones de afiliación y prestación de servicios, autorizando consultas, medicamentos y procedimientos requeridos, incluso bajo el régimen subsidiado.

49. *Sentencia de primera instancia de tutela*⁷⁸. Mediante sentencia del 26 de mayo de 2025, el Juez 003 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantía de Santiago de Cali negó la acción de tutela, por considerar que no se probó que el empleador tuviera conocimiento del estado de embarazo de la accionante antes de la terminación del contrato. Al respecto, señaló que, aunque la ecografía del 30 de diciembre de 2024 confirmó una gestación de 7,1 semanas, dicha prueba es de la misma fecha en la que finalizó la relación laboral, sin evidencia de notificación previa al empleador. Así expuso que de acuerdo con la Sentencia SU-075 de 2018 de la Corte Constitucional, cuando no se acredita ese conocimiento, el empleador no está obligado al reintegro ni al pago de prestaciones asociadas a la maternidad. En consecuencia, concluyó que no se configuró un acto de discriminación ni un perjuicio irremediable que justificara la intervención del juez constitucional.

50. *Impugnación*⁷⁹. La accionante impugnó la decisión. Señaló que la empresa accionada conoció su embarazo desde el 27 de diciembre de 2024, fecha en la que informó a sus supervisores por medio de llamada telefónica tal circunstancia. No obstante, sostuvo que la empresa modificó de mala fe la fecha de terminación del contrato para despedirla sin autorización del Ministerio del Trabajo, configurando un despido discriminatorio en violación del fuero de maternidad. Argumentó que la ecografía practicada el mismo día del despido confirmó una gestación previa, por lo que el fallo de primera instancia aplicó un criterio probatorio formalista que desconoció la buena fe y la carga dinámica de la prueba.

51. *Segunda instancia*⁸⁰. Mediante sentencia del 24 de junio de 2025, el Juzgado 009 Penal del Circuito de Cali, confirmó la decisión. El juez consideró que la accionante cuenta con la jurisdicción laboral para controvertir el despido y que no se probó de manera suficiente que el empleador conociera efectivamente su estado de embarazo al momento de la terminación del contrato ni que este hubiera sido la causa del despido. La evidencia allegada no demostró una comunicación clara y verificable sobre la gestación. En consecuencia, concluyó que el asunto debía ventilarse en la jurisdicción laboral ordinaria y no a través de la acción de tutela.

II. ACTUACIONES ADELANTADAS EN SEDE DE REVISIÓN

⁷⁶ Expediente T-11.308.580 Documento digital “020 Rta. Salamanca S.A.S..pdf” pág. 13-14

⁷⁷ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “14RespuestaSaludTotal.pdf

⁷⁸ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “15FalloTutela.pdf”

⁷⁹ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “18ImpugnacionAccionante.pdf”

⁸⁰ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “27 FalloTutela2daInst202500138.pdf”

52. Los expedientes de tutela T-11.277.273, T-11.294.181 y T-11.308.580 fueron escogidos para revisión y repartidos a este despacho por la Sala de Selección de Tutelas Número Ocho de 2025 de la Corte Constitucional, a través de Auto del 28 de agosto de 2025. Posteriormente, el 19 de septiembre del mismo año, el expediente fue remitido al despacho sustanciador⁸¹.

53. Mediante Auto del 7 de octubre de 2025, la magistrada sustanciadora consideró necesario ejercer la facultad de decretar pruebas, con el fin de: (i) establecer las circunstancias que originaron la terminación de los contratos, (ii) allegar elementos que permitieran identificar un posible trato discriminatorio por motivos de embarazo, maternidad o lactancia, y (iii) conocer la situación socioeconómica de las partes y el impacto que la finalización de sus vínculos contractuales pudo generar.

54. *Respuestas recibidas en el recaudo probatorio.* Las personas y entidades oficiadas atendieron los requerimientos de la magistrada sustanciadora y remitieron los informes solicitados. La información pertinente para resolver la controversia será expuesta en el análisis del caso concreto y se empleó para complementar los hechos descritos en las acciones presentadas por las accionantes.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

55. La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar las decisiones judiciales descritas, de conformidad con los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política y 33 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991, y en virtud del Auto del 28 de marzo de 2025, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Ocho de 2025.

1. Análisis de procedibilidad de la acción de tutela.

56. *Fundamento normativo*⁸². El artículo 86 de la Constitución dispone que la acción de tutela es un mecanismo judicial subsidiario, residual, informal y autónomo que tiene por objeto garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, a través de un procedimiento preferente y sumario⁸³. De acuerdo con lo previsto en el Decreto 2591 de 1991 y según el desarrollo jurisprudencial de esta Corte, la procedencia de la acción de tutela se somete a los siguientes requisitos: (i) legitimación en la causa por activa⁸⁴; (ii) legitimación en la causa por pasiva⁸⁵, (iii) inmediatez⁸⁶ y (iv) subsidiariedad⁸⁷. El cumplimiento de estos requisitos es una condición indispensable para que el juez de tutela pueda emitir un pronunciamiento de fondo. A continuación, la Sala procede a verificar el cumplimiento de estos requisitos en los asuntos objeto de revisión.

⁸¹ Documento digital “03 Informe_Reparto_Auto_28-Ago 2025_Lina_Marcela_Escobar_Martinez.pdf”

⁸² Fundamento normativo tomado de la Sentencia T-010 de 2023.

⁸³ Constitución Política, artículo 86.

⁸⁴ Al respecto ver el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 y las sentencias de la Corte Constitucional: T-381 de 2018; T-623 de 2012, T-773A de 2012, SU-173 de 2015, T-898 de 2014, T-1025 de 2005, T-552 de 2006.

⁸⁵ Al respecto ver la sentencia de la Corte Constitucional SU-424 de 2021.

⁸⁶ Para analizar el concepto de término razonable y los criterios que deben considerarse en cada caso para su evaluación, se pueden consultar las siguientes sentencias de la Corte Constitucional: SU-961 de 1999, T-273 de 2015, SU-150 de 2021, SU-168 de 2017 y T-550 de 2020.

⁸⁷ Para verificar el cumplimiento de la procedencia de la acción de tutela y su carácter subsidiario ver las siguientes sentencias de la Corte Constitucional: SU-691 de 2017, SU-379 de 2019, T-071 de 2021, T-391 de 2022. Así mismo, respecto de la eficacia de la acción de tutela remitirse al artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

Expediente	Legitimación en la causa por activa ⁸⁸
T -11.277.273	La acción de tutela fue presentada por la abogada <i>Sandra</i> , en calidad de apoderada judicial de la señora <i>Manuela</i> , quien es la titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad y lactancia, el cual fue presuntamente vulnerado con ocasión de la no renovación de su contrato de prestación de servicios por parte de la Alcaldía de Santiago de Cali. En el expediente obra poder especial mediante el cual la señora <i>Manuela</i> le otorgó facultades expresas para presentar la acción ⁸⁹ . En consecuencia, se encuentra debidamente acreditada la legitimación por activa, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 ⁹⁰ .
T- 11.294.181	La acción de tutela fue presentada por la señora <i>Natalia</i> , quien actuó en nombre propio en su calidad de titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad y lactancia, presuntamente vulnerado con ocasión de la no renovación de su contrato de prestación de servicios. En este sentido, la Sala advierte que la accionante cuenta con legitimación en la causa por activa para promover la acción de tutela, en la medida en que comparece directamente como titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados ⁹¹ .
T- 11.308.580	La acción de tutela fue presentada por la abogada <i>Juliana</i> , en calidad de apoderada judicial de la señora <i>Alexandra</i> quien se encontraba vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo con la empresa Salamanca S.A. La accionante es titular de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud, a la igualdad y al debido proceso, que habrían sido vulnerados con ocasión al presunto despido discriminatorio efectuado por la empresa luego de comunicar a sus supervisores su estado de embarazo. En el expediente obra poder mediante el cual la señora <i>Alexandra</i> confirió a su apoderada facultades expresas para presentar la acción de tutela ⁹² . En consecuencia, se encuentra debidamente acreditada la legitimación en la causa por activa, conforme a lo previsto en el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991.

Tabla 1. Análisis de legitimación por activa.

Expediente	Legitimación en la causa por pasiva ⁹³
T -11.277.273	La Alcaldía de Santiago de Cali se encuentra legitimada en la causa por pasiva, por cuanto fue la entidad que suscribió y ejecutó los contratos de prestación de servicios con la accionante, adoptó la decisión de no renovarlos y recibió las comunicaciones y solicitudes relacionadas con su embarazo y condición de madre lactante. En esa medida, es la autoridad presuntamente responsable de la vulneración de los derechos fundamentales invocados, lo que satisface el presupuesto previsto. Sin embargo, la Sala advierte que no todas las entidades vinculadas ostentan legitimación en la causa por pasiva. En lo que respecta a la EPS Sura, se observa que la acción de tutela no formula pretensiones relacionadas con la prestación del servicio de salud, sino con la

⁸⁸ La legitimidad en la causa por activa está consagrada en el artículo 86 constitucional y en el artículo 10º del Decreto Ley 2591 de 1991. Estas disposiciones establecen que cualquier persona puede interponer, directamente o a través de apoderado, la acción de tutela para la protección de sus derechos fundamentales.

⁸⁹ Expediente T -11.277.273, Documento Digital “001AccionTutela.pdf” pág. 141

⁹⁰ ARTICULO 10. LEGITIMIDAD E INTERES. La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos

⁹¹ De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política y en el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela puede ser ejercida por cualquier persona a quien se le vulneren o amenacen derechos fundamentales, sin que se requiera intermediación o representación judicial.

⁹² Expediente T- 11.308.580, Documento Digital “03AccionTutela.pdf” pág. 45

⁹³ Los artículos 86 de la Constitución Política y 5 del Decreto 2591 de 1991 disponen que la acción de tutela procede en contra de “*toda acción u omisión de las autoridades públicas (sic), que haya violado, viole o amenace violar derechos fundamentales*”. En este sentido, la Corte Constitucional ha resaltado que el requisito de legitimación en la causa por pasiva exige que la acción de tutela sea interpuesta en contra del sujeto presuntamente responsable de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales o aquel llamado a resolver las pretensiones, sea este una autoridad o un particular

	presunta vulneración de derechos derivados de la no renovación del contrato de prestación de servicios por parte de la Alcaldía de Santiago de Cali. En consecuencia, la EPS carece de competencia para pronunciarse sobre el fondo del asunto y no está llamada a responder por los hechos alegados. De igual manera, el Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial del Valle del Cauca no tuvo injerencia en la terminación del contrato de la accionante, ni recibió solicitud de autorización para ello, de modo que tampoco le es atribuible responsabilidad frente a la presunta vulneración de los derechos fundamentales invocados. Por lo tanto, se concluye que respecto de dichas entidades no se configura legitimación en la causa por pasiva, razón por la cual se ordenará su desvinculación del trámite constitucional.
T- 11.294.181	La Dirección Regional Santander del SENA se encuentra legitimada en la causa por pasiva, en la medida en que fue la entidad que suscribió los contratos de prestación de servicios con la accionante, conoció formalmente su estado de embarazo y maternidad, recibió las solicitudes relacionadas con el reconocimiento del fuero de maternidad y adoptó decisiones sobre la continuidad o terminación del vínculo contractual. En consecuencia, es la autoridad responsable de la vulneración alegada. Sin embargo, la Sala observa que ni la EPS Sanitas ni la ADRES ostentan legitimación en la causa por pasiva. En efecto, frente a la EPS, si bien la accionante se encontraba afiliada al régimen contributivo y recibió el reconocimiento y pago de su licencia de maternidad, lo cierto es que la controversia planteada en la tutela no se relaciona con la prestación de servicios de salud ni con el pago de dicha prestación económica, sino con la terminación y no prórroga de su contrato de prestación de servicios por parte del SENA. De igual manera, la ADRES carece de competencia material respecto de las pretensiones formuladas, pues no tuvo injerencia alguna en la decisión contractual que dio lugar a la presunta vulneración de derechos fundamentales. En consecuencia, las entidades no están llamadas a responder por los hechos alegados, razón por la cual se configura la falta de legitimación en la causa por pasiva y se ordenara su desvinculación.
T- 11.308.580	La empresa Salamanca S.A.S. se encuentra legitimada en la causa por pasiva, en la medida en que fue la empleadora de la señora <i>Alexandra</i>, adoptó la decisión de terminar su contrato de trabajo y es la llamada a responder por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales derivados del despido. Sin embargo, la Sala advierte que ni la EPS Salud Total ni el Centro Médico Ipsalud ostentan legitimación en la causa por pasiva. Ello, por cuanto la controversia planteada se circunscribe a un presunto despido discriminatorio por embarazo decidido por la empresa Salamanca S.A., sin que exista pretensión alguna vinculada con la prestación del servicio de salud. La EPS demostró haber cumplido oportunamente con sus obligaciones de afiliación y atención en salud, mientras que Ipsalud únicamente intervino como prestador del examen médico de egreso y la ecografía practicada el día de la terminación del contrato, actuaciones que no constituyen fuente de la vulneración alegada. En esa medida, dichas entidades carecen de responsabilidad frente a los hechos discutidos y no son las llamadas a responder en el trámite de tutela, configurándose así la falta de legitimación por pasiva, asimismo se ordenará su desvinculación.

Tabla 2. Análisis de legitimación por pasiva.

57. Precisión en la legitimación por pasiva del tercero con interés en el expediente en el expediente T- 11.294.181.

58. La Sala advierte que, en el trámite de la presente acción de tutela, el Juzgado de primera instancia (Juzgado 0001 Civil Especializado en Restitución de Tierras de Bucaramanga) dispuso la vinculación del señor *Pablo*, ordenando su notificación a través de la Dirección Regional Santander del SENA (f.j. 27). No obstante, durante el trámite de la primera instancia se evidenció que *Pablo* no fue notificado de la acción de tutela, a pesar de que el Despacho dispuso su vinculación por intermedio de la entidad accionada⁹⁴.

59. La Sala precisa que la irregularidad procesal advertida no tiene incidencia en la decisión que se adopta, en la medida en que el estudio constitucional se limita estrictamente a analizar la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la accionante derivados de la estabilidad laboral reforzada por maternidad y lactancia, así como a la respuesta institucional brindada por la entidad accionada frente a dicha garantía. Si bien en la demanda se incluyó la narración de hechos que la accionante calificó como constitutivos de acoso laboral y se formuló una pretensión relacionada con las actuaciones adelantadas por el SENA frente a tales sucesos, dichos aspectos no constituyen el eje del amparo solicitado ni son objeto de pronunciamiento de fondo en esta providencia.

60. En consecuencia, la Sala advierte que tales referencias se valoran únicamente como elementos fácticos de contexto, sin que de ello se derive pronunciamiento alguno sobre la configuración de acoso laboral. En efecto, del acervo probatorio se desprende que la entidad atendió la comunicación presentada el 22 de diciembre de 2023, sostuvo reuniones con la accionante y adoptó medidas orientadas a atender los problemas del ambiente laboral, entre ellas la autorización para continuar la ejecución del contrato de manera virtual, actuaciones que el propio SENA calificó como ejercicio legítimo de sus funciones y no como comportamientos de hostigamiento. En todo caso, el eventual análisis disciplinario o administrativo sobre estos hechos corresponde a las autoridades internas y competentes, conforme a los procedimientos legales aplicables.

Expediente	Inmediatez ⁹⁵
T -11.277.273	la Sala observa que entre la terminación del contrato de prestación de servicios de la accionante (31 de enero de 2025) y la interposición de la acción de tutela (29 de marzo de 2025) ⁹⁶ transcurrió un lapso cercano a dos meses. Dicho término resulta razonable y proporcionado, toda vez que durante ese periodo de tiempo la actora desplegó gestiones encaminadas a la protección de sus derechos. En efecto, el 29 de enero de 2025 elevó un derecho de petición solicitando el reconocimiento de su fuero de lactancia y la renovación del contrato (fj.7). Posteriormente, el 27 de febrero de 2025 radicó una nueva solicitud acompañada de certificado expedido por la EPS Sura (fj.9). Solo ante la ausencia de respuesta efectiva y frente a la negativa de la entidad, acudió a la acción de tutela. En consecuencia, se advierte una conducta

⁹⁴ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “02FALLO1ra.pdf”

⁹⁵ El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo de protección “inmediata” de los derechos fundamentales. No existe un término constitucional y legal dentro del cual los ciudadanos deben interponer esta acción. Sin embargo, esto no implica que la solicitud de amparo pueda presentarse en cualquier tiempo, puesto que ello “desvirtuaría el propósito mismo de la tutela, el cual es permitir una protección urgente e inmediata de los derechos fundamentales”. En tales términos, según la jurisprudencia constitucional el requisito de inmediatez exige que la acción de tutela sea presentada en un “término razonable”, respecto de la ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la presunta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales. Cfr. Sentencias C-543 de 1992, SU-961 de 1999, T-273 de 2015, T-307 y T-580 de 2017

⁹⁶ Documento digital, expediente T-11.277.273 “003FalloPrimeraInstancia.pdf”

	diligente y la interposición de la acción de tutela en un lapso razonable que permite concluir que en el caso concreto se satisface el requisito de inmediatez.
T- 11.294.181	La Sala observa que, entre la terminación del contrato de prestación de servicios de la accionante (31 de diciembre de 2024) y la interposición de la acción de tutela (9 de abril de 2025)⁹⁷, transcurrió un periodo aproximado de tres meses y una semana. Este lapso resulta razonable, durante ese tiempo la accionante desplegó actuaciones encaminadas a la protección de sus derechos, como la radicación de solicitudes formales ante el SENA los días 5 y 10 de marzo de 2025, en las que solicitó el reconocimiento del fuero de maternidad y la reconsideración de la terminación contractual, así mismo la accionante en el trámite de revisión relató que tuvo una expectativa frente a la renovación de su contrato como había ocurrido en el año 2024⁹⁸. Sin embargo, ante el silencio del SENA y la persistente vulneración de sus derechos, “resultó imperativo acudir al amparo constitucional para evitar un perjuicio irremediable”⁹⁹. En consecuencia, no se advierte inactividad procesal por parte de la accionante, sino un actuar proporcionado, por lo cual se encuentra acreditado el cumplimiento del requisito de inmediatez.
T- 11.308.580	La Sala advierte que entre la terminación del contrato de la señora <i>Alexandra</i> (30 de diciembre de 2024) y la interposición de la acción de tutela (13 de mayo de 2025)¹⁰⁰ transcurrió un lapso de poco más de cuatro meses. Este término resulta razonable, en particular si se tienen en cuenta las condiciones de especial vulnerabilidad que afrontaba la accionante. Al momento de la presentación del amparo cursaba un embarazo avanzado de aproximadamente seis meses, carecía de ingresos tras su desvinculación, y se encontraba clasificada en el Sisbén C4, situación que reflejaba un escenario de marcada vulnerabilidad. No obstante, durante el trámite procesal su clasificación fue modificada a A4, lo que evidencia un agravamiento de su situación socioeconómica al quedar ubicada en un nivel de pobreza extrema. Además, la accionante ostenta la condición de migrante venezolana con Permiso por Protección Temporal, circunstancia que, unida a su situación de vulnerabilidad socioeconómica, explica su desconocimiento de los mecanismos judiciales ordinarios. Estas circunstancias, que configuran su calidad de sujeto de especial protección constitucional, permiten concluir que la tutela fue promovida en un término razonable frente a una afectación actual y grave de sus derechos fundamentales, de manera que se satisface el requisito de inmediatez exigido por la jurisprudencia constitucional.

Tabla 3. Análisis de inmediatez.

61. *Subsidiariedad.* Frente a los tres casos resulta pertinente recordar que, conforme al artículo 86 de la Constitución Política y a los artículos 6º y 8º del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede de manera excepcional, en particular (i) cuando el afectado no cuente con otro medio de defensa judicial; (ii) cuando, a pesar de contarse con otro medio de defensa, este no sea idóneo ni eficaz en las condiciones del caso concreto; y (iii) cuando se requiera para evitar la consumación de un daño irreparable¹⁰¹.

62. Si bien la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral, cuenta con mecanismos para resolver las pretensiones de las accionantes, en este caso se cumple con el requisito de subsidiariedad. La Corte Constitucional ha

⁹⁷ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf”
⁹⁸ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “017 Rta. *Natalia*.pdf” pág. 8
⁹⁹ Documento digital, Expediente T - 11.294.181: “017 Rta. *Natalia*.pdf” pág. 7.
¹⁰⁰ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf”
¹⁰¹ Corte Constitucional, Sentencias T-034 de 2025, T-141 de 2023, T-438 de 2020, entre otras.

señalado que “la estabilidad laboral reforzada protege a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral”¹⁰². El artículo 43 constitucional establece que, durante el embarazo y después del parto, las mujeres gozarán de especial asistencia y protección del Estado. Concretamente, en la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, desde la SU-075 de 2018, la Corte ha sostenido reiteradamente¹⁰³ que “aunque, en principio, la acción de tutela (dada su naturaleza subsidiaria) no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral y el pago de las acreencias derivadas de un contrato de trabajo, en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección preferente”¹⁰⁴.

63. En los casos objeto de estudio, las acciones de tutela fueron promovidas por mujeres en condición de especial protección. En efecto, *Manuela* y *Natalia* se encontraban en periodo de lactancia al momento de su desvinculación, pues aún amamantaban a sus hijos recién nacidos; mientras que *Alexandra* fue despedida en estado de embarazo. Estas circunstancias activan una protección constitucional reforzada, en tanto se reconoce la urgencia de garantizar tanto los derechos de las mujeres lactantes y gestantes como los de sus hijos, quienes requieren medidas inmediatas frente a eventuales actos de discriminación o decisiones que comprometan su bienestar y subsistencia.

Expediente	Subsidiariedad
T -11.277.273	La Sala constata que <i>Manuela</i> es sujeto de especial protección constitucional, por encontrarse en fuero de maternidad. En este contexto, la presunta vulneración a su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada debe analizarse bajo el criterio de debilidad manifiesta que ampara a las mujeres en dicha etapa. Por tal razón, la acción de tutela es el mecanismo idóneo y preferente, en tanto garantiza una protección eficaz y oportuna de sus derechos fundamentales, cuya salvaguarda pierde eficacia con el paso del tiempo. En efecto, al momento en que el expediente fue repartido a esta sala, el 19 de septiembre de 2025, la accionante había dado a luz el 20 de julio de 2024. Exigirle acudir a un proceso ordinario laboral supondría un desgaste procesal que tornaría ineficaz la protección derivada de su fuero de maternidad y lactancia, pues el transcurso del tiempo ha reducido significativamente el periodo durante el cual se mantiene dicha garantía. Desde el reparto han transcurrido 1 año, 2 meses, lo que evidencia que el término de dos años de lactancia —el cual será explicado en el desarrollo de las consideraciones— aproxima a su vencimiento. En consecuencia, aunque el mecanismo ordinario pudiera resultar idóneo en abstracto, en el caso concreto y ante el transcurso del tiempo se evidencia su falta de eficacia, pues no garantiza una protección oportuna de los derechos comprometidos, circunstancia que justifica la procedencia de la acción de tutela. Adicionalmente, en el trámite de revisión la accionante afirmó que al haber sido desvinculada mientras aún se encontraba en periodo de lactancia, lo que la dejó sin su única fuente de ingresos estables¹⁰⁵,

¹⁰² Corte Constitucional, Sentencias SU-087 de 2022 y T-434 de 2020, entre otras.
¹⁰³ Corte Constitucional, Sentencias T-045 de 2025, T-522 de 2024, T-392 de 2024, T-420 de 2023, T-141 de 2023, T-418 de 2022, entre otras.
¹⁰⁴ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.
¹⁰⁵ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 4.6

	comprometiendo de manera directa la subsistencia de su núcleo familiar¹⁰⁶. A ello le sumó la carga de sostener a su hija mayor, a su madre en tratamiento médico y a tías en situación de vulnerabilidad¹⁰⁷. En tales condiciones, exigirle acudir a la jurisdicción ordinaria carece de eficacia y es desproporcionado en atención a los derechos involucrados, así como a la situación personal y familiar de la accionante.
T- 11.294.181	La Sala constata que <i>Natalia</i> es sujeto de especial protección constitucional, por encontrarse en fuero de maternidad. En este contexto, la presunta vulneración a su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada debe analizarse bajo el criterio de debilidad manifiesta que ampara a las mujeres en dicha etapa. Por tal razón, la acción de tutela se configura como el mecanismo idóneo y preferente, en tanto garantiza una protección oportuna de sus derechos fundamentales, cuya salvaguarda pierde eficacia con el paso del tiempo. En efecto, al momento en que el expediente fue repartido a esta Sala, el 19 de septiembre de 2025, la accionante había dado a luz el 11 de agosto de 2024. Exigirle acudir a un proceso ordinario laboral implicaría un desgaste procesal que haría ineficaz la protección de su fuero de maternidad y lactancia. Desde el reparto han transcurrido 1 año, 1 mes y 8 días, lo que demuestra que el término de dos años de lactancia se aproxima a su vencimiento. En consecuencia, aunque el mecanismo ordinario pudiera resultar idóneo en abstracto, en el caso concreto se evidencia su falta de eficacia, debido a la naturaleza de los hechos que hacen que el paso del tiempo torne inane o reste eficacia a la intervención judicial. Así, al no garantizarse una protección inmediata de los derechos fundamentales comprometidos, está justificada la procedencia de la acción de tutela. Frente a la afectación derivada de la no renovación, en el trámite de revisión la señora <i>Natalia</i> manifestó que la terminación de su contrato representó la pérdida de su única fuente de ingresos, lo que la dejó “en una situación de completa inestabilidad económica y vulnerabilidad”¹⁰⁸. En sus palabras, “mi trabajo no era un complemento, sino el pilar de mi proyecto de vida y mi independencia. Que se pretenda supeditar mi subsistencia a los ingresos de mi pareja es una revictimización y un desconocimiento flagrante de mi dignidad y de mi rol como mujer trabajadora”¹⁰⁹. Indicó que debió vender su único bien, un vehículo, el 24 de diciembre de 2024 para cubrir sus gastos básicos y la seguridad social como cotizante independiente. Igualmente, solicitó un préstamo por \$1.390.000 en la plataforma Nequi¹¹⁰. En consecuencia, la afectación económica resultó evidente, pues el contrato de prestación de servicios constituía su única fuente de sustento. En este contexto, exigirle acudir a la jurisdicción ordinaria no solo carece de eficacia, sino que además resulta desproporcionado frente a la naturaleza de los derechos comprometidos.
T- 11.308.580	La Sala constata que <i>Alexandra</i> es sujeto de especial protección constitucional, al encontrarse en estado de embarazo y posteriormente en fuero de maternidad. Sus condiciones particulares refuerzan la procedencia de la tutela como mecanismo preferente. En efecto, la accionante es migrante venezolana con Permiso por Protección Temporal, madre de un adolescente y de un bebé nacido en agosto de 2025, quien quedó en una situación crítica de subsistencia tras su

¹⁰⁶ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 4.5
¹⁰⁷ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 4.4
¹⁰⁸ Documento digital, Expediente T - 11.294.181: “017 Rta. *Natalia*.pdf” pág. 4.
¹⁰⁹ Documento digital, Expediente T - 11.294.181: “017 Rta. *Natalia*.pdf” pág. 5
¹¹⁰ Documento digital, Expediente T - 11.294.181: “017 Rta. *Natalia*.pdf” anexo Soportes de pago de aportes a seguridad social del año 2025. Extractos de la cuenta bancaria correspondientes a los meses de enero a agosto de 2025. Estado de cuenta del crédito adquirido a través de la plataforma Nequi. Certificado de tradición (histórico de propietarios) del vehículo de placas DUM936

	desvinculación laboral. La accionante afirmó que, tras el despido, quedó sin ingresos, dependiendo únicamente de ayudas informales y de un pequeño auxilio de \$300.000 mensuales aportado por el padre de su hijo mayor. En su carta manuscrita dirigida a la Sala de revisión manifestó que “el arriendo asciende a \$470.000 pesos, cubierto con dificultad por su pareja” y que el mercado mensual se limita a víveres básicos ¹¹¹ . Agregó que, como consecuencia de esta situación, su nivel en el Sisbén pasó de C4 antes del despido a A5 en pobreza extrema, lo que refleja el impacto de la pérdida de su empleo en su mínimo vital. En consecuencia, la pérdida de su contrato no solo afectó su sustento económico, sino que comprometió de manera inmediata el mínimo vital propio y el de sus hijos. Bajo estas circunstancias, la acción de tutela constituye el mecanismo eficaz e inmediato para garantizar la protección de sus derechos fundamentales.
--	--

Tabla 4. Análisis de subsidiariedad.

64. El Decreto 2591 de 1991 establece un conjunto de requisitos formales que deben acreditarse para que la acción de tutela sea procedente y pueda estudiarse de fondo. La Sala encuentra que estos requisitos se encuentran satisfechos en los expedientes T -11.277.273, T- 11.294.181 y T- 11.308.580. De este modo, es posible emitir un pronunciamiento de fondo, ante la actualidad de los reparos planteados.

2. Delimitación del caso, y metodología de la decisión.

65. La Sala conoce, en sede de revisión, tres acciones de tutela (T-11.277.273, T-11.294.181 y T-11.308.580) promovidas por mujeres gestantes o lactantes que fueron desvinculadas – o no se les renovó el contrato – mientras invocaban la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia. En los expedientes concurren modalidades contractuales distintas (prestación de servicios en los casos *Manuela* y *Natalia* y contrato a término fijo en el caso *Alexandra*), pero un mismo conflicto constitucional, las entidades o el empleador conocían la condición de embarazo o lactancia de las accionantes y aun así la terminación o no prórroga de los contratos se adoptó sin autorización previa del Ministerio de Trabajo. Las decisiones de instancia negaron el amparo por razones de improcedencia, de alcance temporal del fuero (limitado a 18 semanas) o por ausencia de prueba del conocimiento empresarial del embarazo. En consecuencia, corresponde a la Sala aplicar la jurisprudencia constitucional relativa al alcance y protección del fuero de maternidad, a fin de determinar si, en el caso concreto, la decisión adoptada por la entidad demandada desconoció las garantías derivadas de dicho amparo especial.

3. Problemas jurídicos.

66. La Sala considera necesario resolver los siguientes problemas jurídicos:
- (i) ¿Vulneró la Alcaldía de Santiago de Cali los derechos fundamentales mínimo vital, al trabajo en condiciones de igualdad, a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad de *Manuela* al abstenerse de prorrogar o renovar su contrato de prestación de servicios el 31 de enero de 2025, a pesar de conocer su estado de embarazo, el nacimiento de su hijo, quien al momento de la desvinculación tenía 6 meses y 11 días de nacido, y la existencia de los certificados médicos que acreditaban la continuidad de la lactancia materna?

¹¹¹ Expediente T-11.308.580 Documento digital “ampliación probatoria” pág. 6

- (ii) ¿Vulneró el SENA Regional Santander los derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo en condiciones de igualdad y a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad de *Natalia* al no renovar su contrato de prestación de servicios durante su estado de embarazo, pese a tener conocimiento de dicha circunstancia, y al dar por terminado posteriormente el vínculo contractual nuevamente durante su periodo de lactancia, cuando su hija contaba con 4 meses y 20 días de nacida?
- (iii) ¿Vulneró la empresa Salamanca S.A.S. el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de *Alexandra*, con ocasión al despido del 30 de diciembre de 2024, pese a que se encontraba en estado de embarazo?

4. Metodología de la decisión.

Con el objetivo de responder a los problemas jurídicos formulados, la Corte desarrollará los siguientes aspectos con base en la jurisprudencia constitucional: (i) la relevancia de la lactancia materna y sus beneficios para el bebé y la madre; (ii) la lactancia como un pilar fundamental en la igualdad de género y la conciliación entre la vida laboral y familiar; (iii) la especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante; (iv) las obligaciones del empleador en el entorno laboral; (v) la garantía de estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y lactancia

5. Relevancia de la lactancia materna.

5.1 Beneficios de la lactancia materna para el bebé y la madre

67. La lactancia materna constituye una de las prácticas más efectivas para garantizar el desarrollo integral y la salud tanto de la madre como del niño o la niña. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) la lactancia materna representa la forma óptima de alimentación durante los primeros meses de vida, en tanto proporciona los nutrientes esenciales para el crecimiento físico, fortalece el vínculo afectivo entre madre e hijo, estimula el desarrollo cognitivo y contribuye a la protección frente a diversas enfermedades. En este sentido, la OMS advierte que “la lactancia natural es una forma sin comparación, de proporcionar un alimento ideal para el crecimiento y el desarrollo sano de los lactantes. Además, es parte integrante del proceso reproductivo, con repercusiones importantes en la salud de las madres”¹¹². Por ello, recomienda que los bebés sean amamantados exclusivamente durante los primeros seis meses de vida, y después introducir alimentos complementarios nutricionalmente adecuados y seguros, mientras se continúa con la lactancia materna hasta los dos años de edad o más¹¹³.

68. La OMS y UNICEF han resaltado de manera reiterada los múltiples beneficios que la lactancia materna exclusiva genera tanto para los niños y las

¹¹² Organización Mundial de la Salud (OMS). (2003). Estrategia Mundial para la Alimentación del lactante y del Niño pequeño, tomado de: <https://www.unicef.org/colombia/media/2361/file/Estrategia%20Mundial%20para%20el%20lactante%20y%20el%20ni%C3%B1o%20peque%C3%B1o.pdf>

¹¹³ Organización Mundial de la Salud, Alimentación del lactante y del niño pequeño tomado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding>

niñas como para las madres. En relación con los menores de edad, destacan que la leche materna actúa como la primera fuente natural de inmunización, al reducir el riesgo de infecciones gastrointestinales, respiratorias, alérgicas y diarreicas, beneficios que se evidencian de manera consistente en diversos contextos. Además, constituye una fuente indispensable de energía y nutrientes entre los 6 y 23 meses de vida, al cubrir más de la mitad de los requerimientos energéticos en el primer año y cerca de un tercio durante el segundo. Su importancia aumenta durante los episodios de enfermedad, pues contribuye a mantener una nutrición adecuada, disminuye la mortalidad asociada a la malnutrición y previene tanto la desnutrición como la obesidad¹¹⁴. Igualmente, facilita la digestión, previene cólicos y estreñimiento, estimula el desarrollo cognitivo y emocional, y favorece una vida saludable desde los primeros años¹¹⁵.

69. Respecto de las madres, la evidencia científica ha demostrado que la lactancia materna contribuye a la recuperación posparto, reduce el riesgo de hemorragias, ayuda a prevenir la depresión posparto y facilita la recuperación del peso previo al embarazo. Asimismo, disminuye la probabilidad de desarrollar enfermedades como la osteoporosis y ciertos tipos de cáncer, entre ellos los de mama y ovario. A ello se suma su relevancia para la salud emocional de la madre, al fortalecer el vínculo afectivo con el hijo y favorecer su bienestar integral¹¹⁶.

70. En el ámbito nacional, Colombia creó el Plan Decenal de Lactancia Materna y Alimentación Complementaria 2021-2030, concebido como un instrumento de política pública que orienta las intervenciones de protección de los niños y las niñas desde la gestación hasta los dos años de vida. Este plan reconoció que las principales dimensiones del apoyo social para el éxito de la lactancia son la emocional, la informativa y el material¹¹⁷. Así, se puso de relieve que la continuidad de la lactancia materna no depende únicamente de condiciones biológicas, sino también de factores socioeconómicos, culturales, psicológicos y de la edad¹¹⁸. En consecuencia, la lactancia materna trasciende el ámbito biológico y se configura como una práctica social y culturalmente determinada. En este contexto, el vínculo que se genera entre madre e hijo o hija adquiere especial relevancia para la salud y el desarrollo futuro de ambos, de manera que las prácticas sociales o culturales que interfieran con dicho vínculo pueden tener efectos desfavorables en su desarrollo¹¹⁹.

71. De esta manera, si bien la lactancia materna trasciende el ámbito biológico y está determinada por factores socioeconómicos, culturales y psicológicos, no puede desconocerse que también supone para la mujer una reconfiguración de su vida cotidiana. En efecto, el amamantamiento conlleva desafíos relacionados con la instauración de la lactancia, los cambios en el proyecto de vida, el autoconcepto del cuerpo y su interacción con la

¹¹⁴ Ibid.

¹¹⁵ Guía para la lactancia materna en el entorno laboral: <https://www.unicef.org/colombia/media/3851/file/Gu%C3%ADa%20para%20empresas%20-%20Lactancia%20Materna.pdf> Pag 26

¹¹⁶ Guía para la lactancia materna en el entorno laboral: <https://www.unicef.org/colombia/media/3851/file/Gu%C3%ADa%20para%20empresas%20-%20Lactancia%20Materna.pdf> Pag 26

¹¹⁷ Ibid..

¹¹⁸ Estévez González, M., Martell Cebrián, D., Medina Santana, R., García Villanueva, E., & Saavedra Santana, P. (2002). Factores relacionados con el abandono de la lactancia materna. *Anales Españoles de Pediatría*, 56(2), 144- 150. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/system/files/pdlmac_2021_2030_vf.pdf

¹¹⁹ Stuart-Macadam, P. (2017). *Breastfeeding: Biocultural Perspectives*. Routledge. Obtenido de: https://www.icbf.gov.co/system/files/pdlmac_2021_2030_vf.pdf

sociedad¹²⁰. En ese sentido, resulta claro que las condiciones físicas, emocionales, laborales y sociales de la mujer lactante inciden directamente en la calidad y continuidad de la lactancia que recibe el niño o la niña. Por lo tanto, la garantía efectiva del derecho a la lactancia materna no puede entenderse de manera aislada respecto de la madre, pues su bienestar constituye el medio indispensable para que dicha práctica se desarrolle de forma adecuada. Si bien la práctica de la lactancia materna es esencial para la salud materno-infantil, su promoción y protección han estado centradas en el recién nacido y el acto de amantar, y poco se reconocen las necesidades físicas, sociales y emocionales de la mujer, aspectos claves para trascender el abordaje singular de la lactancia materna, pues el papel de la mujer en esta práctica va más allá de la maternidad e incluye nuevos contextos sociales como el empleo y el estudio¹²¹.

5.2 La lactancia como un pilar fundamental en la igualdad de género y la conciliación entre la vida laboral y familiar

72. La incorporación de la mujer en el mercado laboral es uno de los fenómenos demográficos más importantes en las últimas décadas a nivel mundial, que ha traído como consecuencia grandes cambios y retos en la dinámica laboral, en las políticas y en las prácticas de las empresas, así como en la organización de las familias¹²². El trabajo es un derecho fundamental que no solo garantiza a la mujer independencia económica, sino que también le permite alcanzar su realización personal y profesional. Si bien algunas mujeres deciden dejar de trabajar tras la maternidad, ello no significa que la crianza y la vida laboral sean en sí mismas incompatibles. Ser madre no excluye la posibilidad de desempeñarse en el ámbito profesional, independientemente de si se amamanta o no, lo que demuestra que la maternidad y el desarrollo profesional pueden coexistir de manera armónica. Para que ello sea posible, resulta indispensable la existencia de condiciones adecuadas de apoyo y protección, tanto en el entorno laboral como en el social y familiar.

73. En atención a los diversos desafíos que enfrentan las madres trabajadoras, distintos organismos internacionales recomiendan que las empresas adopten medidas de apoyo que faciliten la conciliación entre la maternidad y la vida laboral. Esto incluye la habilitación de espacios seguros y adecuados para la extracción de leche, así como la implementación de políticas laborales que permitan la compatibilización entre la maternidad y el trabajo¹²³. El 17 de noviembre de 2016, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas reconoció la lactancia materna como un derecho humano, dicho organismo precisó que los niños y niñas tienen derecho a la vida, a la supervivencia y al desarrollo, así como al más alto nivel posible de salud, dentro del cual la lactancia materna constituye un componente esencial, al

¹²⁰ Acevedo-Bedoya, S. Y., Londoño-Sierra, D. C., Sterling-Villada, M. de los Á., Osorio-Posada, A., Garnica-Cardona, C., & Restrepo-Mesa, S. L. (2021). *Experiencias en lactancia materna, vivencia desde la mujer que amamanta: estudio cualitativo*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública,. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10911416/#B8>

¹²¹ Educación para la lactancia materna Una propuesta pedagógica, Nydia Stella Caicedo Martínez, disponible en: <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/20ee1271-7099-474d-872a-47fc00f9a9d1/content>, La lactancia materna: una práctica difícil pg 13.

¹²² Guía Fomento de una Cultura de Lactancia Materna en los centros de Trabajo, tomado de: <https://www.unicef.org/mexico/media/1911/file/Guia%20de%20Lactancia%202018.pdf>

¹²³ La Organización Internacional del Trabajo (OIT): a través del Convenio 183 sobre la protección de la maternidad y la Recomendación 191, promueve el derecho a licencias de maternidad, espacios de lactancia y protección contra la discriminación laboral.

proveer un alimento seguro, limpio y nutritivo¹²⁴. Por su parte, las mujeres tienen derecho a recibir información veraz y objetiva que les permita tomar decisiones informadas sobre la lactancia, así como a contar con servicios de salud de calidad y con una protección adecuada de la maternidad en el entorno laboral y social, que garantice el éxito de esta práctica¹²⁵.

74. Así mismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su Opinión Consultiva OC-31/25 del 12 de junio de 2025, sobre el reconocimiento del derecho al cuidado, hizo especial énfasis en la lactancia materna como una dimensión fundamental de dicho derecho. En su análisis, el Tribunal destacó que la protección y promoción de la lactancia resulta esencial para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, particularmente en lo relacionado con el derecho de acceso y permanencia en el empleo¹²⁶.

75. Sobre el particular, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sostuvo que “[...] los Estados Parte tienen la obligación de respetar el derecho de las mujeres y los jóvenes a acceder a un trabajo digno y, por tanto, de adoptar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad de acceso y de oportunidades”¹²⁷. De igual forma, en virtud de las obligaciones derivadas del derecho al trabajo en relación con los artículos 1.1 y 24 de la Convención Americana y de la Convención de Belém do Pará, los Estados deben garantizar que el desarrollo de labores de cuidado no se constituya como un obstáculo para la estabilidad en el empleo de las personas con responsabilidades de cuidado, en particular para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia¹²⁸.

76. En este orden de ideas, conforme a lo establecido en el Convenio 183 de la OIT, “se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia [de maternidad o enfermedad], o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia”, por lo que la carga de la prueba sobre los motivos del despido corresponde al empleador¹²⁹. Este Convenio fue ratificado a través de la Ley 2357 de 2024 en Colombia

¹²⁴ Declaración conjunta de los Relatores Especiales de las Naciones Unidas sobre el Derecho a la Alimentación, el Derecho a la Salud, el Grupo de Trabajo sobre la Discriminación contra la Mujer en la Ley y en la Práctica, y el Comité sobre los Derechos del Niño en apoyo de mayores esfuerzos para promover, apoyar y proteger la lactancia materna. 17 de noviembre de 2016. Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/statements/2016/11/joint-statement-un-special-rapporteurs-right-food-right-health-working-group?LangID=E&NewsID=20871>

¹²⁵ Ib.

¹²⁶ Cfr. ONU Mujeres, Documento de Políticas No. 16 “COVID-19 y la economía de los cuidados: Acciones inmediatas y transformación estructural para una recuperación con perspectiva de género”, 2020, pág. 7. Disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Policy-brief-COVID-19-and-the-care-economy-es.pdf>. Cfr. Opinión Consultiva OC-27/21, supra, párr. 178.

¹²⁷ Comité DESC. Observación General No. 18: El derecho al trabajo (artículo 6), E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006, párr. 23.

¹²⁸ Cfr. OIT. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), artículo 8 “[l]a responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

¹²⁹ Cfr. OIT. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), artículo 8. Además, véase: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, artículo 11.2 “A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de

77. En consecuencia, los Estados deben establecer las condiciones necesarias para que las madres puedan decidir ejercer el derecho a la lactancia materna, tanto en el ámbito privado como público¹³⁰. Esto implica que los Estados deben adoptar medidas para que las madres puedan dedicar tiempo del horario laboral de forma exclusiva a amamantar o extraer la leche materna, a través de una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo, tiempo que debe ser proporcional al número de hijos a quienes se esté garantizando la lactancia materna. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo se deberán contabilizar como parte de la jornada laboral sin que impliquen reducciones de la remuneración¹³¹.

78. Así, la Corte Interamericana de Derechos Humanos considera que “la interpretación del derecho al trabajo en relación con el derecho al cuidado, a la luz de los instrumentos del *corpus iuris* internacional, implica que los Estados deben garantizar a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares su derecho al trabajo sin discriminación, para lo cual deberán progresivamente implementar medidas para la conciliación de la vida laboral y las necesidades de cuidado, y remover las barreras que impiden que las labores de cuidado les permitan acceder o mantenerse en el empleo”¹³².

79. *Conclusión.* La lactancia materna no solo constituye una práctica esencial para la salud y el desarrollo integral de la primera infancia, sino también un componente fundamental de las políticas de igualdad de género y conciliación entre la vida laboral y familiar. Su protección y promoción representan una obligación de los Estados, orientada a garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y de los niños y niñas. La evidencia normativa y jurisprudencial, tanto del Sistema Interamericano de Derechos Humanos como de los organismos internacionales de Naciones Unidas, demuestra que el derecho a la lactancia está estrechamente vinculado con el derecho al trabajo digno, el principio de no discriminación y el derecho al cuidado. Por ello, asegurar condiciones adecuadas para que las mujeres puedan amamantar sin perjuicio de su estabilidad laboral implica avanzar hacia la igualdad, eliminar las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad y reconocer la corresponsabilidad del Estado, los empleadores y la sociedad en la protección de la madre y su hijo o hija.

¹³⁰ Cfr. OIT. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), artículo 10. Además, véase: OIT. Convenio sobre la protección de la maternidad 1952 (núm. 103), artículo 5.2; Declaración Americana de Derechos del Hombre, artículo 7.

¹³¹ Cfr. OIT. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), artículo 10. Además, véase: A. Gúezmes García y M. N. Vaeza (coords.), “Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe: hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/175/Rev.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), 2023, pág. 21. Disponible en: https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/S2201160_es.pdf; OIT. La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional, 2ª edición, 2010, pág. 92: “Por lo menos en 92 países, la legislación prevé, además de las pausas normales, interrupciones para la lactancia para las madres que amamantan a sus hijos”. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_142159.pdf; Guía para la aplicación: proteger, promover y apoyar la lactancia materna en los establecimientos que prestan servicios de maternidad y neonatología - Revisión de la Iniciativa Hospitales Amigos del Niño 2018 [Protecting, promoting and supporting breastfeeding in facilities providing maternity and newborn services: implementing the revised Baby-friendly Hospital Initiative 2018]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); 2019, pág. 1. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/326162/9789243513805-spa.pdf?sequence=1.243513805-spa.pdf?sequence=1>.

¹³² Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su Opinión Consultiva OC-31/25 del 12 de junio de 2025. Pg. 200.

6. Especial Protección y asistencia a la mujer gestante y lactante. Reiteración de jurisprudencia¹³³

80. *Reconocimiento constitucional e internacional.* La especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante constituye un principio constitucional, cuyo fundamento se encuentra en el derecho a la igualdad y en la prohibición de discriminación en razón del sexo (arts. 13 y 43 C.P.), la protección de la mujer como “gestora de vida”¹³⁴ (art. 11 C.P.), el mandato constitucional de salvaguarda integral de la familia (arts. 5 y 42 C.P.) y los deberes positivos de garantía del mínimo vital a cargo del Estado (arts. 11 y 43 C.P.)¹³⁵. La especial protección a la mujer gestante y lactante también se encuentra prevista en diferentes normas que integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto; en particular, en los artículos 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales¹³⁶, 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer¹³⁷, 9.2 del Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos¹³⁸, entre otras.

81. El principio de especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante es, además, un mandato general de amparo y asistencia reforzado respecto de todas las mujeres en tales condiciones, “no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral”¹³⁹. Este principio parte del reconocimiento de que las mujeres que se encuentran en estado de embarazo son especialmente vulnerables, han sido tradicionalmente discriminadas y han soportado “condiciones estructurales o circunstanciales que las sitúan en situación de desventaja”¹⁴⁰ frente a los demás miembros de la sociedad. En tales términos, el principio en comento le impone al Estado la obligación de tomar acciones afirmativas¹⁴¹ para contrarrestar los efectos de esta discriminación estructural¹⁴². Lo anterior, con el objeto de promover la igualdad sustantiva, “garantizar las condiciones de vida dignas de la mujer y su hijo por nacer”¹⁴³, salvaguardar “el ejercicio pleno de la maternidad”¹⁴⁴ y,

¹³³ En este apartado la Sala reiterará la jurisprudencia en la materia de acuerdo con lo expresado en las sentencias T-186 de 2023 y T-279 de 2021.

¹³⁴ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

¹³⁵ Corte Constitucional, Sentencias SU-070 de 2013 y C-005 de 2017. En esta última, con fundamento en la primera sentencia citada se expresó: “la protección a la mujer durante el embarazo y el período de lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional colombiano”

¹³⁶ PIDESC, artículo 10: “(...) Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.

¹³⁷ CETFDCH, artículo 11.2: “a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil”.

¹³⁸ PFCADH, artículo 9.2: “Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto”.

¹³⁹ Corte Constitucional, Sentencias T-238 de 2015 y SU-070 de 2013. Incluso, como se profundizará posteriormente, en las Sentencias T-102 de 2016, T-350 de 2016, T-564 de 2017, T-030 de 2018, T-395 de 2018 y T-329 de 2022 se ampararon los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de distintas mujeres; no obstante que con ellas se habían celebrado contratos de prestación de servicios, y pese a establecerse que no existía una relación laboral mediante la configuración de un contrato realidad, estableciéndose, por tanto, que en los contratos de prestación de servicios también aplica la garantía a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo.

¹⁴⁰ Corte Constitucional, Sentencias C-005 de 2017 y SU-075 de 2018. Ver también, Sentencia T-279 de 2021

¹⁴¹ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

¹⁴² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL4791-2015 del 15 de abril de 2015. Ver también, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL1319-2018, del 21 de marzo de 2018, M.P., Fernando Castillo Cadena.

¹⁴³ Corte Constitucional, Sentencia T-184 de 2012.

¹⁴⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-279 de 2021.

cuando sea necesario, brindar una protección integral a la familia como núcleo fundamental de la sociedad.

82. *Contenido y alcance de la especial protección y asistencia de la mujer gestante y lactante.* El principio de especial protección y asistencia de las mujeres lactantes y gestantes comprende diversos derechos y prerrogativas para las mujeres, así como múltiples obligaciones y deberes correlativos a cargo del Estado y, en algunos casos, de los particulares. En concreto, la Corte ha sostenido que el ámbito de protección de este mandato abarca principalmente dos garantías: (i) la protección reforzada y diferenciada del mínimo vital y (ii) la protección cualificada contra la discriminación¹⁴⁵.

83. De un lado, la protección reforzada y diferenciada del mínimo vital parte del supuesto de que las mujeres embarazadas y lactantes se encuentran en una especial situación de riesgo y tienen necesidades específicas, lo que implica que la garantía de su mínimo vital requiere medidas de protección diferenciadas. La Corte ha reconocido que las mujeres gestantes precisan de “cuidados especiales propios de dicha condición”, los cuales “modifican no sólo las exigencias médicas, sino cuestiones básicas de su subsistencia como por ejemplo su alimentación”¹⁴⁶. Así mismo, ha precisado que el mínimo vital de la mujer en estado de gravidez “difiere de aquel que se configura cuando ésta ha dado a luz recientemente”, pues en ese evento “las necesidades mínimas se incrementan e involucran las garantías concernientes a la protección del menor recién nacido”¹⁴⁷.

84. En este sentido, la protección del mínimo vital de la mujer gestante y lactante busca asegurar que esta cuente con los ingresos y recursos “económicos para [poder] enfrentar con dignidad el evento del embarazo y nacimiento de su hijo”¹⁴⁸, a partir de un enfoque diferencial que atienda las particularidades de su condición. Tal protección del mínimo vital se concreta, en términos generales, en lo siguiente: (i) un deber prestacional a cargo del Estado, que consiste en el otorgamiento de un subsidio alimentario cuando la mujer se encuentre “desempleada o desamparada” (art. 43 C.P.)¹⁴⁹; (ii) una obligación de atención en salud diferenciada y adecuada; y (iii) una garantía de protección de las “condiciones básicas de subsistencia”¹⁵⁰ que tenga en cuenta sus necesidades particulares.

85. La Corte Constitucional ha resaltado que, en virtud del artículo 43 de la Constitución Política, los empleadores de mujeres gestantes y lactantes tienen un deber directo de garantizar la igualdad en el entorno laboral. Esto implica evitar prácticas discriminatorias —como despidos o no renovaciones basadas en el embarazo o la lactancia— y cumplir estrictamente con las obligaciones prestacionales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo (CST). En esa línea, la corporación ha advertido que desplazar indebidamente al empleador

¹⁴⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-279 de 2021

¹⁴⁶ Corte Constitucional, Sentencias T-1038 de 2006 y T-667 de 2010.

¹⁴⁷ Ibid.

¹⁴⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-238 de 2015.

¹⁴⁹ Esta norma constitucional fue desarrollada a través del artículo 166 de la Ley 100 de 1993, el cual prescribe que “las mujeres en estado de embarazo y las madres de los niños menores de un año del régimen subsidiado recibirán un subsidio alimentario” a cargo del ICBF. La trabajadora en suspensión contractual o licencia no remunerada, en caso de encontrarse en situación de desamparo, tendría derecho a recibir el subsidio alimentario, sin importar la condición de afiliada al régimen contributivo de seguridad social. En caso de que dicho subsidio sea negado este “puede reclamarse a través de la acción de tutela”, tal como lo ratificó la Corte Constitucional en la Sentencia SU-075 de 2018.

¹⁵⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-279 de 2021.

obligaciones que no le corresponden puede “fomentar una mayor discriminación”¹⁵¹, pues la presencia de las mujeres en la fuerza laboral “sea demasiado costosa y que los empleadores no quieran asumir su contratación”¹⁵². Por ello, garantizar la igualdad exige que los empleadores adopten decisiones neutras y no discriminatorias frente a la maternidad, preservando el acceso y permanencia en el trabajo en condiciones equitativas

86. Por su parte, la garantía del mínimo vital de las mujeres gestantes y lactantes tiene una naturaleza distinta. De acuerdo con la Corte, “el Estado tiene la responsabilidad primaria y preferente de garantizar el mínimo vital de las mujeres en estado de embarazo y lactancia y, por lo tanto, es quien por regla general tiene que asumir las cargas económicas que dicha garantía reforzada supone”¹⁵³. Los particulares, en consecuencia, no tienen un deber general de garantizar el mínimo vital. Sin embargo, sí les corresponde cumplir con las prestaciones del CST, entre ellas la obligación prevista en el artículo 236, consistente en otorgar la licencia de maternidad preparto y postparto, cuyo pago corresponde al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Esta estructura distributiva —Estado a cargo del mínimo vital y empleador a cargo de las prestaciones legales— evita trasladar a los empleadores cargas que, como advirtió la Corte, podrían traducirse en mayores incentivos para excluir a las mujeres del mercado laboral

87. La especial asistencia de las mujeres gestantes y lactantes comprende una protección cualificada de no discriminación¹⁵⁴. La cláusula general de igualdad, contenida en el artículo 13 de la Constitución Política, proscribe la “discriminación por razones de sexo”¹⁵⁵. De igual forma, el artículo 43 constitucional dispone la igualdad de “derechos y oportunidades” entre hombres y mujeres y la prohibición de “cualquier clase de discriminación” hacia la mujer. De esta forma, el Estado y los particulares deben (i) garantizar que la mujer gestante y lactante no sea discriminada por encontrarse en esta situación y (ii) tomar medidas diferenciadas tendientes a asegurar que la igualdad de trato sea real y efectiva¹⁵⁶.

88. La Corte Constitucional ha resaltado que la prohibición de no discriminación de las mujeres gestantes se aplica en “todos los ámbitos de la vida social”¹⁵⁷ y “vincula a todas las autoridades públicas”¹⁵⁸. Sin embargo, para los efectos de los expedientes de la referencia, tiene una particular relevancia el ámbito laboral. En este ámbito, la protección cualificada contra la discriminación busca proteger no solo la “remuneración laboral”¹⁵⁹ de las mujeres embarazadas, sino también asegurarles efectivamente la posibilidad de trabajar en condiciones de igualdad durante el periodo de gestación y lactancia¹⁶⁰. Así, la garantía constitucional no se agota en la hipótesis del despido discriminatorio, sino que se extiende al ejercicio de otras facultades legales y contractuales propias de la relación laboral. Con todo, debe precisarse que el mandato de no discriminación no supone la imposibilidad absoluta de adoptar decisiones que, en abstracto, puedan incidir en la

¹⁵¹ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

¹⁵² *ibid*

¹⁵³ *Ibid*.

¹⁵⁴ Constitución Política, Sentencias T-221 de 2007, T-159 de 2008 y T-088 de 2010, entre otras.

¹⁵⁵ Constitución Política, art. 13.

¹⁵⁶ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018

¹⁵⁷ Corte Constitucional, Sentencia C-005 de 2017.

¹⁵⁸ *Ibid*.

¹⁵⁹ Corte Constitucional, Sentencia SU-070 de 2013.

¹⁶⁰ *Ibid*.

continuidad del vínculo laboral de mujeres gestantes o lactantes. En términos prácticos, la protección frente a la discriminación en el ámbito laboral no tiene como propósito restringir el “margen de apreciación del trabajo que tiene el empleador”¹⁶¹ y, por tanto, de ella no se derivan cargas irrazonables o desproporcionadas que excedan el alcance de la protección constitucional del derecho a la igualdad.

89. En síntesis, la especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante se erige como un mandato constitucional y convencional de carácter reforzado, que obliga tanto al Estado como a los particulares a adoptar medidas positivas para garantizar el mínimo vital, la igualdad real y efectiva y la no discriminación. Su alcance no se restringe al ámbito laboral, sino que se proyecta sobre todas las esferas de la vida social, en reconocimiento de la vulnerabilidad histórica y estructural de las mujeres en estas condiciones. Así, la protección de la maternidad y la lactancia no solo asegura el ejercicio pleno de la maternidad y la vida digna de la mujer y su hijo, sino que también materializa la salvaguarda de la familia como núcleo esencial de la sociedad, conforme lo ordena la Constitución y el bloque de constitucionalidad.

7. Obligaciones del empleador en el entorno laboral

90. De acuerdo con los lineamientos trazados por los organismos internacionales¹⁶², Colombia ha diseñado una política pública orientada a la protección de la mujer durante el embarazo y el periodo de lactancia. Estas políticas se han desarrollado en estricta armonía con los derechos fundamentales, en tanto se sustentan en el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo (arts. 13 y 43 C.P.), en el reconocimiento de la mujer como gestora de vida (art. 11 C.P.), en el mandato de salvaguarda integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad (arts. 5 y 42 C.P.) y en los deberes positivos del Estado orientados a garantizar el mínimo vital de las mujeres en estas condiciones (arts. 11 y 43 C.P.), tal como fue explicado en el capítulo anterior. De ahí que el Estado esté llamado a implementar medidas que, además de garantizar el cuidado de la madre y del recién nacido, aseguren condiciones de igualdad sustantiva y eliminen las barreras estructurales que históricamente han limitado el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en estas etapas.

91. En esa dirección, la legislación interna ha consagrado un marco normativo robusto que concreta estos mandatos constitucionales e internacionales. La Ley 1804 de 2016, que creó la Política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia “De Cero a Siempre”, estableció la gestión intersectorial para garantizar la atención integral de las mujeres gestantes y de los niños y niñas, y dispuso que alcaldes y gobernadores incluyan obligatoriamente la Ruta Integral de Atenciones en sus planes de desarrollo, bajo el principio de corresponsabilidad entre Estado, familia y sociedad. Por su parte, la Ley 1822 de 2017 amplió la licencia de maternidad y reiteró la prohibición de despido por embarazo o lactancia.

92. La Ley 1823 de 2017 ordenó la adopción de la estrategia “Salas Amigas de la Familia Lactante” en entidades públicas y en empresas privadas, con el fin de garantizar condiciones adecuadas para la extracción y

¹⁶¹ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

¹⁶² La Organización Mundial del trabajo, la Organización Mundial de la Salud, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, La Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Organización Mundial del trabajo

conservación de la leche materna en el entorno laboral. En desarrollo de dicha disposición, la Resolución 2423 de 2018 fijó los parámetros técnicos para su operación, aplicables a las entidades públicas y a las privadas con un capital igual o superior a 1.500 salarios mínimos legales mensuales vigentes o con más de 50 trabajadoras. Esta normativa exige, entre otros aspectos, la designación de un responsable, la elaboración de un plan de capacitación periódico y la adecuación de un espacio privado que reúna condiciones de higiene, salubridad, ventilación y dotación mínima.

93. Igualmente, la Resolución 3280 de 2018 adoptó, con carácter obligatorio, los lineamientos de la Ruta Integral de Atención en Salud para la Población Materno Perinatal (RIAMP), definiendo población sujeta, resultados e instrumentos de monitoreo y evaluación. De forma complementaria, las Guías Alimentarias Basadas en Alimentos del ICBF recomendaron la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses y continuada hasta los dos años o más, resaltando su disponibilidad, seguridad y aporte a entornos alimentarios saludables¹⁶³.

94. De igual manera, el Plan Decenal de Lactancia Materna y Alimentación Complementaria 2021-2030 dispuso orientar técnica y normativamente a las empresas públicas y privadas en el diseño e implementación de políticas y estrategias que promuevan, protejan y apoyen la práctica de la lactancia materna. Para ello, se previó la incorporación de modalidades de trabajo como el teletrabajo, la flexibilidad horaria o el trabajo parcial, con el propósito de garantizar la continuidad de la lactancia hasta que los niños y niñas cumplan 24 meses de edad.

95. Por su parte, la Ley 2306 de 2023 impone al empleador la obligación de habilitar, en un local contiguo al lugar de trabajo, una sala de lactancia o un espacio adecuado para el cuidado del niño. Esta norma reconoce expresamente el derecho de las mujeres a amamantar en su sitio de trabajo sin restricciones ni discriminación. Dichos espacios deben garantizar, como mínimo, condiciones de privacidad y seguridad, así como contar con los insumos necesarios para la extracción de leche materna o el cuidado del menor. Así mismo establece permisos para las madres lactantes, ampliando el tiempo de descanso para amamantar hasta los dos años del niño, con dos descansos de 30 minutos diarios hasta los 6 meses y un descanso diario de 30 minutos desde los 6 meses hasta los 2 años, siempre que la lactancia se mantenga.

96. La Ley 2357 de 2024 que aprobó el Convenio 183 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad, adoptado el 15 de junio de 2000, introduciendo estándares internacionales en materia laboral para la protección de las mujeres en embarazo y lactancia en Colombia. La norma busca reforzar derechos tales como licencias de maternidad y paternidad, la garantía contra despidos en el periodo de maternidad, y la adecuada configuración de las condiciones de trabajo para las mujeres embarazadas o lactantes, de modo que no haya discriminación ni afectación económica.

97. En el ámbito jurisprudencial, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-118 de 2020, analizó disposiciones de la Ley 1823 de 2017, que

¹⁶³ guías alimentarias basadas en alimentos para mujeres gestantes, madres en período de lactancia y niños y niñas menores de 2 años de Colombia tomado de: https://www.icbf.gov.co/system/files/guias_alimentarias_basadas_en_alimentos_para_mujeres_gestantes_madres_en_periodo_de_lactancia_y_ninos_y_ninas_menores_de_2_anos_para_colombia_0_0.pdf?

creó la estrategia de las “Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral”. En su decisión, la Corte sostuvo que estas salas constituyen un mecanismo para garantizar condiciones adecuadas de extracción y conservación de la leche materna en el trabajo, lo que concreta la obligación estatal de proteger la maternidad. De manera expresa, la Sala precisó que “El fuero de maternidad es un concepto que incluye “el fuero de lactancia”, lo que implica que la estabilidad laboral reforzada y la consiguiente protección que en el ámbito laboral debe dispensarse, comprende a “la mujer embarazada y lactante”, con lo cual reafirmó que el marco normativo no se limita a la etapa de gestación, sino que también protege a la madre en el periodo posterior al parto.

98. Asimismo, en la Sentencia C-071 de 2025, la Corte conoció una demanda contra expresiones contenidas en la Ley 2306 de 2023, la Ley 1823 de 2017 y artículos del Código Sustantivo del Trabajo, en las que se utilizaban términos como “mujer”, “madre” o “trabajadora” para referirse a los sujetos de protección durante la lactancia. El debate se centró en si dichas expresiones excluían a personas gestantes o lactantes con identidades de género diversas. La Corte resolvió el problema mediante una interpretación conforme y declaró “Exequibles (...) las expresiones ‘mujer’, ‘mujeres’, ‘madre’, ‘madres’, ‘trabajadora’ y ‘trabajadoras’ ... en el entendido de que las normas que las contienen también aplican a todas las personas en etapa de lactancia”. Con ello, extendió el alcance de la protección, asegurando que la garantía de estabilidad laboral reforzada y las medidas de apoyo en la lactancia cobijen a todas las personas lactantes, sin discriminación.

99. En conclusión, el marco normativo colombiano establece que los empleadores no solo deben abstenerse de prácticas discriminatorias hacia las mujeres en embarazo o lactancia, sino que están llamados a asumir un rol activo y garante en la protección de sus derechos. Esto implica crear e implementar políticas internas que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y familiar. De igual forma, la habilitación de salas de lactancia o espacios adecuados para la extracción de leche y el cuidado del niño constituye una obligación ineludible, que no puede entenderse como una simple carga administrativa, sino como una medida esencial para la dignidad, la salud y el bienestar de la madre y del hijo.

8. Garantía de estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y lactancia

8.1 Marco general de protección¹⁶⁴

100. *Prohibición general de despido discriminatorio.* La estabilidad laboral reforzada de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gestación y lactancia es una manifestación del principio constitucional de especial protección y asistencia de las mujeres en el ámbito laboral¹⁶⁵ y, a la vez, un derecho fundamental. Como tal, protege la “permanencia o continuidad”¹⁶⁶ del vínculo laboral de estas trabajadoras e impide que la relación laboral culmine por motivos discriminatorios. En particular, prohíbe “el despido, la

¹⁶⁴ Sentencia T-186 de 2023

¹⁶⁵ Corte Constitucional, Sentencias C-470 de 1997, C-005 de 2017 y T-279 de 2021.

¹⁶⁶ Corte Constitucional, Sentencias T-048 de 2018 y T-279 de 2021.

terminación o la no renovación del contrato de trabajo por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia”¹⁶⁷.

101. El numeral 1º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”. Esta prohibición general de despido cubre dos periodos: (i) periodo de embarazo y (ii) periodo de lactancia¹⁶⁸. En este último caso, el artículo 238 del CST modificado por la ley 2306 de 2023, indica que la protección cubre los seis (6) meses posteriores al parto y puede extenderse hasta los dos (2) años de edad del menor, siempre que se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

102. La Corte ha señalado que el mecanismo de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es el “fuero de maternidad”¹⁶⁹, el cual está compuesto principalmente por tres garantías: (i) la prohibición general de despido por motivos de embarazo y lactancia; (ii) la prohibición específica de despido durante la licencia de maternidad preparto y postparto; y (iii) la presunción de despido discriminatorio¹⁷⁰. Estas garantías, desarrolladas en los artículos 238, 239, 240 y 241 del CST, integran el contenido constitucionalmente protegido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y lactante¹⁷¹.

8.2 Despido en estado de embarazo. La estabilidad laboral reforzada como una garantía del fuero de maternidad¹⁷²

103. *Fuero de maternidad.* La jurisprudencia constitucional ha reconocido de manera pacífica que las trabajadoras en estado de embarazo cuentan con una especial protección por parte del Estado en cuanto a su estabilidad en el trabajo¹⁷³. Lo anterior, por la situación de desventaja histórica a la que ha sido sometida la mujer trabajadora en el ámbito laboral por su estado de embarazo. En respuesta a esa discriminación, el fuero de maternidad se erigió como una garantía encaminada a potenciar la estabilidad en el trabajo y la posibilidad de permanecer en la fuerza laboral durante el embarazo en condiciones de igualdad¹⁷⁴.

104. *Garantías del fuero de maternidad.* De acuerdo con los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia constitucional, el fuero de maternidad ofrece a las gestantes las siguientes medidas de protección: (i) impone una prohibición general de despido por motivo de embarazo; (ii) dispone que, para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo, el empleador necesita a) demostrar una justa causa y b) contar con la autorización del inspector del

¹⁶⁷ Corte Constitucional, Sentencia C-005 de 2017. Ver también, Sentencias C-118 de 2020, SU-075 de 2018 y SU-070 de 2013.

¹⁶⁸ Código Sustantivo del Trabajo, art. 238, num. 1º.

¹⁶⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-118 de 2020. Ver también, Sentencias T-438 de 2020, SU-075 de 2018, y SU-070 de 2013.

¹⁷⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-186 de 2023.

¹⁷¹ Corte Constitucional, Sentencia T-186 de 2023

¹⁷² Las siguientes consideraciones se desarrollaron de acuerdo con la sentencia T-420 de 2023.

¹⁷³ Artículo 43 de la Constitución dispone que: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

¹⁷⁴ Corte Constitucional, sentencia SU- 075 de 2018

trabajo; (iii) prevé una indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo, la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo; (iv) garantiza el disfrute de la licencia de maternidad¹⁷⁵; (v) impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de la licencia de maternidad o lactancia. Además, sanciona con la ineficacia “el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos”¹⁷⁶.

105. *El conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador*¹⁷⁷. Las salas de revisión de esta Corte han aplicado diversas reglas y medidas de protección para las mujeres gestantes o en período de lactancia en los diferentes tipos de contratos. Por esa razón, la Corte Constitucional, a través de las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, unificó las reglas aplicables a las diferentes modalidades de vinculación. En dichas providencias, este Tribunal estableció que la protección derivada del fuero de maternidad es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral o la modalidad de contrato por medio de la cual hayan sido vinculadas laboralmente.

106. En la Sentencia SU-075 de 2018, la Corte estableció que hay libertad probatoria para determinar si el empleador conocía el estado de embarazo de la trabajadora o contratista al momento de la terminación del contrato. Como no existe tarifa legal¹⁷⁸, para demostrar ese conocimiento en cada caso “deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador”¹⁷⁹. A continuación, se resumen las reglas establecidas en la sentencia SU-075 de 2018, en relación con los contratos laborales a término fijo, según el conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo de la trabajadora:

Situación	Consecuencia
Empleador conoce el estado de embarazo	Si el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones: (i) Que la desvinculación ocurra antes de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo. En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad. (ii) Que la desvinculación ocurra al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada. En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. En caso afirmativo, el empleador deberá extender el contrato por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. Si dicho funcionario establece que no subsisten las causas del contrato, se podrá dar por

¹⁷⁵ Artículo 236 Código Sustantivo del trabajo, Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

¹⁷⁶ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018

¹⁷⁷ Reiteración de jurisprudencia de la Sentencia T-186-23

¹⁷⁸ El sistema de tarifa legal, también denominado de prueba tasada es aquel “en el cual la ley establece específicamente el valor de las pruebas y el juzgador simplemente aplica lo dispuesto en ella, en ejercicio de una función que puede considerarse mecánica, de suerte que aquel casi no necesita razonar para ese efecto porque el legislador ya lo ha hecho por él” (sentencia C-202 de 2005)

¹⁷⁹ Corten Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

	terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación procede si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si se desconoce la regla de acudir al inspector de trabajo, el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del CST.
Existe duda sobre el conocimiento del embarazo	Si existe duda sobre si el empleador conoce el estado de gestación, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el artículo 239 del CST. En todo caso, se debe garantizar el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.
El empleador no conoce el estado de embarazo	Si el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Tabla 5. Garantía del fuero de maternidad. Tomada de la Sentencia SU-075 de 2018

9. Reglas jurisprudenciales de aplicación del fuero de maternidad¹⁸⁰

107. En la Sentencia de Unificación 075 de 2016, la Corte Constitucional señaló que “el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación hasta que culmina el período de lactancia previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo”¹⁸¹. El artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo —modificado por el artículo 6° de la Ley 2306 de 2023— establece el derecho al descanso remunerado de lactancia hasta que el hijo o hija de la trabajadora cumpla dos años.

108. El fuero de maternidad o de lactancia comprende una serie de garantías, las cuales son complementarias y graduales. A partir de los artículos 239, numeral 1° y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte ha identificado una garantía general contra el despido discriminatorio o estabilidad laboral reforzada. En virtud de este, durante el embarazo y el período de lactancia, la desvinculación solo procede ante la configuración de las justas causas establecidas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo¹⁸². Por otra parte, los artículos 239, numeral 2° y 240 del Código Sustantivo del Trabajo establecen un tiempo distinto a las garantías de presunción de despido discriminatorio y de la autorización del Ministerio del Trabajo.

109. En ese sentido, el numeral 2° del citado artículo 239 establece que “[s]e presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto”. Por su parte, el artículo 240 consagra que “[p]ara poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario [...]”.

110. En la Sentencia T-169 de 2025, la Sala Séptima de Revisión consideró que todas las garantías que conforman el fuero de maternidad se extienden hasta la terminación del período de lactancia. En aquella ocasión, la Sala Séptima de Revisión consideró que —a pesar de que la Ley 2306 de 2023 no

¹⁸⁰ Las siguientes consideraciones se desarrollaron de acuerdo con la sentencia T-333 de 2025
¹⁸¹ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.
¹⁸² Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, T-456 de 2024, T-098 de 2024 y T-119 de 2023, entre otras.

amplió el período de la presunción de despido discriminatorio— diferenciar los períodos que comprenden las garantías generales del fuero y la garantía de la presunción del despido discriminatorio es contraria a la protección constitucional a la lactancia y desconoce el carácter agregativo que el legislador le ha dado a esta¹⁸³.

111. Posteriormente, mediante la Sentencia T-333 de 2025, la Sala Octava de Revisión precisó que el fuero de maternidad no constituye una regla única, sino un conjunto de garantías con alcances diferenciados, que incluyen la prohibición general de despido discriminatorio y la consecuencia de ineficacia del despido durante los descansos protegidos, como el de lactancia, ampliado hasta los dos años. No obstante, aclaró que la presunción de despido discriminatorio y la exigencia de autorización previa tienen un alcance temporal expreso, limitado al embarazo y a las dieciocho semanas posteriores al parto, de modo que, en el período posterior y hasta los dos años, el fuero subsiste de forma parcial, recayendo en la trabajadora la carga de acreditar el carácter discriminatorio del despido, con libertad probatoria y a partir de una valoración integral del contexto laboral.

9.1 Protección a la trabajadora en período de lactancia, después del período contemplado en el numeral 2º del artículo 239 del CST

La diferencia en los períodos de protección de las garantías del fuero ha estado presente históricamente en la legislación laboral. Al momento en que la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia sobre el fuero de maternidad y lactancia por medio de la Sentencia SU-075 de 2018, el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo otorgaba descanso remunerado por lactancia hasta los seis (6) primeros meses de vida del hijo o hija. Por su parte, el artículo 239, numeral 2º, presumía discriminatorio el despido hasta tres meses después del parto, y el artículo 240 exigía autorización del Ministerio del Trabajo para desvincular a la trabajadora dentro de ese mismo período.

112. A pesar de la diferencia en los períodos de protección de las garantías del fuero de maternidad, en la misma SU-075 de 2018, la Corte consideró, primero, que el fuero de maternidad se extiende hasta el período de lactancia previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo —en ese momento fijado hasta los seis meses de edad del bebé—, mientras que la garantía de la presunción del despido discriminatorio contempla el período establecido en el numeral 2º del artículo 239, establecido en ese entonces en cuatro meses después del parto. A pesar de esa diferencia, la Corte advirtió que “ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular injustamente a una trabajadora al inicio del quinto mes posterior al parto, cuando ha culminado el término de su licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en el embarazo. [...] Así, durante las semanas siguientes a dicho período, mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 241 del CST, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo”¹⁸⁴. En ese sentido, el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo establece la nulidad del despido realizado durante las licencias y descansos contemplados en el

¹⁸³ Corte Constitucional, Sentencia T-169 de 2025.

¹⁸⁴ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

capítulo V del Código¹⁸⁵ el cual abarca el descanso remunerado de lactancia, establecido en el artículo 238 hasta los dos años de edad del hijo o hija de la trabajadora.

113. Por lo tanto, conforme a lo establecido en la sentencia de unificación en la materia, al culminar el período fijado en el numeral 2º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo sobre la presunción de despido discriminatorio, la trabajadora en lactancia mantiene otras garantías del fuero, tales como la estabilidad laboral reforzada. En ese sentido, se mantiene una protección a la trabajadora en lactancia.

114. *Margen de configuración legislativa para fijar los períodos de las garantías que conforman el fuero de maternidad.* La Corte Constitucional ha reconocido que el Legislador cuenta con un margen de configuración para regular los asuntos sometidos a reserva de ley formal. Este margen varía según el grado de detalle de la Constitución: es reducido cuando la Carta establece reglas precisas y amplio cuando la regulación constitucional es limitada o general¹⁸⁶.

115. En el caso de la lactancia, la Constitución reconoce una protección, pero esta no detalla los períodos de protección. En ese sentido, la configuración legislativa del período de protección de las garantías del fuero de maternidad no está limitada por la Constitución. Por lo tanto, el margen de configuración del legislador sobre este aspecto es amplio. En su ejercicio, mediante la Ley 2306 de 2023, el Legislador decidió ampliar el período que comprende el descanso remunerado por lactancia y, en consecuencia, la extensión general del fuero de maternidad. Sin embargo, decidió mantener intacto el período de la garantía de la presunción de despido discriminatorio.

9.2 El precedente constitucional diferencia el período de lactancia de la presunción de despido discriminatorio

116. Como ya se ha señalado, al momento en que se expidió la Sentencia de Unificación 075 de 2018, los artículos 238 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo contemplaron períodos distintos para la lactancia y para la presunción de despido discriminatorio, siendo el período de lactancia mayor al fijado para la presunción. Desde aquella oportunidad, la Corte Constitucional ha considerado que el período del fuero de maternidad abarca el estado de gestación y el período de lactancia contemplado en el artículo 238 del Código, pero que la presunción de despido discriminatorio abarca el (menor) tiempo establecido en numeral 2º del artículo 239. La Corte mantuvo esta regla, incluso, después de la entrada en vigor de la Ley 2306 de 2023. En ese sentido, en las Sentencias T-098 de 2024 y T-456 de 2024, la Corte señaló que “en el periodo de lactancia [...] no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo, pese a que permanece la prohibición del despido en razón de la condición de lactancia. Por consiguiente, durante este periodo la trabajadora tiene la carga de probar la ocurrencia de un acto discriminatorio”¹⁸⁷.

¹⁸⁵ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 241. Nulidad del despido. “1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. || 2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados”.

¹⁸⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-898 de 2011.

¹⁸⁷ Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 2024 y T-456 de 2024.

117. Por su parte, el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo establece de manera expresa que la garantía consistente en contar con autorización previa del Ministerio del Trabajo —destinada a avalar la existencia de una justa causa para el despido— se extiende únicamente durante las dieciocho (18) semanas posteriores al parto. En ese sentido, la Sala considera que la Ley 2306 de 2023 no modificó dicho término. Así, una vez superado ese lapso, el empleador no está obligado a solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para la terminación del vínculo laboral; sin embargo, la desvinculación solo será constitucionalmente admisible si se funda en una justa causa debidamente acreditada.

118. En síntesis, la garantía de prohibición del despido discriminatorio consiste en que la desvinculación de la trabajadora en estado de embarazo o lactancia procede cuando se configure alguna de las justas causas establecidas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. Dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, esta garantía está acompañada de las garantías de presunción del despido discriminatorio y del deber de contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo. Después de dicho período, se mantiene la prohibición contra el despido discriminatorio, pero no las otras dos.

10. Despido discriminatorio por razón del embarazo o la lactancia

119. Con el fin de determinar cuándo una desvinculación constituye un despido discriminatorio por razón del embarazo o la lactancia, la jurisprudencia constitucional ha identificado tres escenarios temporales diferenciados. Estos escenarios atienden a la etapa en la que se encuentre la trabajadora y permiten delimitar el alcance de las garantías que integran el fuero de maternidad en cada caso.

120. *Durante el estado de gestación, la trabajadora goza de una protección integral del fuero de maternidad.* Esta comprende, de una parte, la prohibición de despido sin justa causa previamente avalada por el Ministerio del Trabajo, así como la presunción de despido discriminatorio, conforme a las reglas jurisprudenciales relativas a la acreditación del conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo. De otra parte, incluye la consecuencia jurídica de nulidad del despido y el consecuente reintegro de la trabajadora, de acuerdo con el artículo 241 CST, junto con el reconocimiento de la indemnización prevista por el artículo 239 del mismo código. Adicionalmente, durante esta etapa se garantiza el derecho a la licencia contemplada en el numeral 6 del artículo 236 del código.

121. De igual manera, hasta la semana dieciocho (18) posterior al parto, subsiste una protección integral del fuero de maternidad. En este período se mantiene la prohibición de despido sin justa causa con autorización previa del Ministerio del Trabajo, así como la presunción de despido discriminatorio. Asimismo, continúa siendo aplicable la consecuencia de nulidad del despido y el consecuente reintegro de la trabajadora, junto con el reconocimiento de la indemnización contenida en el artículo 239 del CST. A lo anterior se suma el derecho a la licencia contemplada en el numeral 6 del artículo 236 del mismo código

122. Finalmente, entre la semana dieciocho (18) posterior al parto y hasta los dos (2) años siguientes, el fuero de maternidad subsiste de manera parcial. En este escenario, para acreditar que la desvinculación vulnera la prohibición general de despido discriminatorio, se requiere, en primer lugar, demostrar que el empleador conocía la lactancia de la trabajadora. Este se rige por la libertad probatoria, así como por el deber del juez de considerar las circunstancias propias del entorno laboral y de las dificultades que este implica para que la trabajadora demuestre dicho conocimiento por parte del empleador¹⁸⁸. En ese sentido, para acreditar el cumplimiento de este requisito, la Corte ha aceptado que la notificación al empleador se realice a través de aplicaciones de mensajería instantánea¹⁸⁹.

123. En este contexto, no opera la presunción de despido discriminatorio prevista en el artículo 239.2 del Código Sustantivo del Trabajo ni la exigencia de autorización previa contemplada en el artículo 240 del mismo estatuto. En consecuencia, la carga de acreditar el carácter discriminatorio del despido recae en principio en la trabajadora y se rige por el principio de libertad probatoria, sin que ello exonere al empleador de su deber de diligencia ni lo exonera de la obligación de justificar de manera objetiva, suficiente y razonable la terminación del vínculo laboral. Asimismo, como lo ha señalado la Corte respecto a la acreditación del conocimiento del empleador, deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del contexto laboral y las dificultades que ello implica para la trabajadora¹⁹⁰. Si a partir del análisis de dichos elementos se acredita que el despido tuvo un carácter discriminatorio, procede ordenar el reintegro de la trabajadora, en aplicación de la ineficacia del despido prevista en el artículo 241 del CST, sin lugar al reconocimiento de la indemnización del artículo 239, en tanto en este período ya no resulta exigible la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

11. Protección de la mujer embarazada y en período de lactancia en contratos de prestación de servicios. Reiteración de jurisprudencia¹⁹¹

124. La Sala debe precisar que el precedente hoy aplicable en materia de estabilidad reforzada en contratos de prestación de servicios está establecido en la Sentencia SU-070 de 2013, En tanto la Sentencia SU-075 de 2018 no modificó las reglas vigentes en esta materia. En dicha oportunidad, la Corte manifestó que “el ámbito de la presente decisión comprende únicamente los contratos de trabajo y relaciones laborales subordinadas”¹⁹², es decir que solo modificó las reglas en relación con el contrato a término indefinido, el contrato por obra o labor y el contrato a término fijo.

125. En la Sentencia SU-070 de 2013, la Corte reconoció la protección de la mujer embarazada en otras alternativas laborales. En relación con el contrato de prestación de servicios indicó que el juez de tutela debe evaluar si existe un inminente riesgo de afectación al mínimo vital o a otros derechos fundamentales de la accionante¹⁹³. En caso afirmativo, el juez de tutela está obligado a evaluar las circunstancias fácticas particulares para determinar si

¹⁸⁸ Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, T-045 de 2025, T-522 de 2024, T-392 de 2024, T-347 de 2024, T-293 de 2013, T-186 de 2023, T-141 de 2023, T-467 de 2022 y SU-075 de 2018, entre otras.

¹⁸⁹ Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, T-045 de 2025, T-522 de 2024, T-392 de 2024, T-347 de 2024, T-293 de 2013, T-186 de 2023, T-141 de 2023, T-467 de 2022, entre otras.

¹⁹⁰ Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, T-045 de 2025, T-522 de 2024 y SU-075 de 2018.

¹⁹¹ La estructura del siguiente capítulo se desarrolló conforme a la T-329 de 2022.

¹⁹² Sentencia SU-075 de 2018. Fund. 100.

¹⁹³ Sentencia SU-070 de 2013. Fund. 46.6.

tras esa figura contractual está oculta una relación laboral o si efectivamente se trata de un contrato de prestación de servicios. En los casos en los que se encuentre que el contrato de prestación de servicios oculta una relación laboral, se deben aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo.

126. Así mismo, en los casos de vinculación mediante contrato de prestación de servicios, aun cuando en el trámite de tutela no se logren acreditar los elementos del contrato realidad, hay lugar a la protección derivada de del fuero de maternidad. Esto, por las siguientes razones: (i) la protección de la mujer gestante o en periodo de lactancia se deriva de, entre otros, los artículos 43, 53 y 13 de la Constitución Nacional; (ii) la Sentencia SU-070 de 2013 reiteró la protección a la mujer embarazada en todas las alternativas laborales o de trabajo en las que se incluye el contrato de prestación de servicios; (iii) las salas de revisión de la Corte Constitucional reconocen la protección derivada del fuero de maternidad en los contratos de prestación de servicios¹⁹⁴.

127. Con fundamento en lo expuesto, a continuación, se relacionan las reglas establecidas en la jurisprudencia para la protección de las mujeres contratadas mediante contrato de prestación de servicios a quienes no se les renueva dicho contrato mientras se encuentran durante el periodo de lactancia luego de la semana dieciocho:

Tipo de relación material	Alcance de la protección
Contrato de prestación de servicios	Si (i) el contratante conoce el estado de la contratista, (ii) subsiste la causa del contrato, el juez deberá ordenar: a. La renovación de la relación contractual, la cual se dará hasta por el término del periodo de lactancia. b. El pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de no renovación del contrato, hasta la renovación del mismo; c. El pago por concepto de la indemnización por despido discriminatorio¹⁹⁵; y d. El pago de la licencia de maternidad. Este pago no se realizará si en el caso se acredita que la madre disfrutó de la licencia de maternidad¹⁹⁶. e. En el evento en el que el término del periodo de lactancia ya haya terminado, procederá el reconocimiento de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación de periodo de lactancia¹⁹⁷. En todo caso, el juez deberá estudiar la procedencia de cada una de estas medidas de protección para lo cual tendrá en cuenta las particularidades del caso¹⁹⁸.

Tabla 6: Reglas para la protección de la mujer embarazada en contratos de prestación de servicios. Tomada de la Sentencia T-239 de 2022.

Caso concreto

¹⁹⁴ La jurisprudencia en vigor hace referencia al “precedente constitucional fijado reiteradamente por la Corte, que en diversas decisiones trata problemas jurídicos análogos con presupuestos fácticos idénticos, frente a los cuales adopta de manera uniforme la misma regla de decisión”. Corte Constitucional, A-153 de 2015.

¹⁹⁵ Esta indemnización se ha reconocido en contratos de prestación de servicios, entre otras, en las sentencias T-564 de 2017, T-350 de 2016, 316 de 2016, T-102 de 2016 y T-346 de 2013.

¹⁹⁶ En las sentencias T-238 de 2015 y T-350 de 2016 la Corte determinó que no procede el pago de la licencia de maternidad cuando en el caso se observe que la licencia de maternidad ya fue disfrutada.

¹⁹⁷ Esta media fue aplicada en la Sentencia T-030 de 2018 respecto del caso estudiado bajo el expediente T-6.425.691.

¹⁹⁸ En algunas oportunidades las salas de revisión han reconocido el pago de las prestaciones en materia de seguridad social en salud. Sentencia T-102 de 2016.

128. A continuación, con el fin de resolver los problemas jurídicos formulados en el fj. 62, la Sala procederá a aplicar las reglas jurisprudenciales que desarrollan el alcance y las condiciones de la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad.

129. Para ello, en relación con los expedientes **T-11.277.273** y **T-11.294.181**, la Sala examinará: (i) el momento específico en el que se encontraban las accionantes al momento de su desvinculación, con el fin de determinar en qué etapa del periodo de lactancia se hallaban; la existencia de indicios suficientes que permitan establecer si la terminación o no renovación del vínculo tuvo un carácter discriminatorio; y (iii) verificados estos presupuestos, si subsiste la causa objetiva que dio origen al contrato.

130. En cuanto al expediente **T-11.308.580**, el análisis se centrará en verificar (i) el tipo de contrato laboral; (ii) el momento de terminación de la relación contractual; (iii) el conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo y (iv) la autorización del Ministerio del Trabajo para terminar la relación contractual.

Expediente T-11.277.273

Hechos probados

131. *Relación contractual entre las partes.* Para contextualizar el análisis del caso, resulta necesario precisar las circunstancias contractuales que enmarcaron la relación entre la señora *Manuela* y la Alcaldía de Cali. Los hechos relevantes se exponen enseguida:

Actuación	Fechas
Inicio y continuidad de la relación contractual: la accionante celebró contratos de prestación de servicios de forma ininterrumpida con la Alcaldía de Cali ¹⁹⁹ .	Desde el 20 de febrero de 2019, hasta el 31 de enero de 2025.
Suscripción del contrato en la vigencia del año 2024.	Vigencia del contrato: 15 de mayo de 2024 – 30 de octubre de 2024.
Solicitud de suspensión del contrato por motivos de salud, por un periodo de dos meses ²⁰⁰ , la cual fue aprobada por el Departamento Administrativo de Planeación. ²⁰¹ .	30 de agosto de 2024.
Reanudación de la ejecución contractual tras el periodo de suspensión y nuevo plazo de ejecución ²⁰² .	31 de octubre de 2024 y hasta el 30 de diciembre de 2024.
Suscripción de un nuevo contrato tras la finalización del contrato del año 2024 ²⁰³ .	Vigencia del contrato: 14 de enero de 2025 – 31 de enero de 2025

Tabla 7. Caracterización de la relación contractual entre las partes en el expediente T-11.277.273.

132. *Hechos relacionados con la comunicación de su fuero de maternidad por lactancia.* (i) El 12 de diciembre de 2023, la accionante notificó formalmente su embarazo a la entidad²⁰⁴; (ii) el 20 de julio de 2024 nació su

¹⁹⁹ Documento digital expediente, T-11.277. 273: “014 Rta. Alcaldia de Cali.pdf” Pag. 8
²⁰⁰ Documento digital expediente, T-11.277. 273: “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 2.1
²⁰¹ Documento digital expediente, T-11.277. 273: “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 2.2
²⁰² Documento digital expediente, T-11.277. 273: “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 2.3
²⁰³ Documento digital expediente, T-11.277. 273: documento disponible en Secoop: <https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.7334710&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true>
²⁰⁴ Documento digital expediente, T-11.277. 273: “018 Rta. *Manuela*.pdf” anexo 1.1

hijo²⁰⁵; y (iii) en tres oportunidades posteriores, la accionante informó que mantenía una adecuada lactancia materna continua, conforme se evidencia a continuación:

Comunicación	Fechas
Primera comunicación	El 30 de octubre de 2024, el accionante envió correo electrónico al supervisor de su contrato advirtiéndolo que, debido a las condiciones de alergia e intolerancia de su bebé, su pediatra particular recomendó el trabajo virtual para la ejecución de sus obligaciones contractuales, para ello adjuntó certificado médico de fecha 26 de octubre de 2024 en el que se certificaba que su hijo era un lactante exclusivo, por lo que se consideró imperativo la presencia continua de la madre (fj. 4).
Segunda comunicación	El 29 de enero de 2025, la accionante solicitó a la Alcaldía de Santiago de Cali el reconocimiento de su fuero de lactancia y la renovación de su contrato. Para sustentar su solicitud, adjuntó certificado médico del 21 de enero de 2025, expedido por la pediatra particular en el que se afirmó que la lactancia materna constituye el 70% de la alimentación del bebé (fj. 7).
Tercera comunicación	El 27 de febrero de 2025, la accionante presentó nuevamente un derecho de petición en el que adjuntó un nuevo certificado de lactancia materna expedido por la EPS Sura para cumplir con la exigencia del municipio, así la Dra. certificó la continua lactancia materna que constituye el 70 % de los requerimientos diarios del bebé (fj. 9).

Tabla 8. Actuaciones sobre la comunicación del fuero de maternidad por lactancia en el expediente T-11.277.273.

Valoración jurídica de los hechos probados dentro del expediente

133. Como fue señalado en profundidad previamente, la garantía contra el despido comprende el estado de embarazo y hasta el período de lactancia establecido en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo²⁰⁶. Este artículo fija el período de lactancia hasta los dos años de edad del hijo o hija de la trabajadora.

134. De acuerdo con el registro civil de nacimiento aportado por la accionante, su hijo nació el 20 de julio de 2024²⁰⁷. Asimismo, la accionante fue desvinculada el 31 de enero de 2025. Por lo tanto, para la fecha de terminación del contrato, el hijo de la accionante tenía seis meses y once días de edad. Por lo tanto, se cumple este requisito.

El despido fue discriminatorio y en virtud del estado de lactancia

135. En el momento en el que a la accionante se le comunicó la finalización de su vínculo laboral, había transcurrido seis meses y once días después del parto. Por lo tanto, no son aplicables las garantías de presunción de despido discriminatorio y la garantía de contar con autorización previa del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, corresponde realizar un examen probatorio para determinar si el despido fue realizado en razón del período de lactancia. Del análisis del presente caso, la Sala concluye que el despido fue discriminatorio y que se debió a que la accionante estaba en período de lactancia, de acuerdo con los siguientes hechos:

²⁰⁵ Documento digital expediente, T-11.277. 273: “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 5

²⁰⁶ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

²⁰⁷ Documento digital expediente, T-11.277. 273: “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 5

136. *Conocimiento claro del estado de embarazo y, posteriormente, de la lactancia:* Está acreditado que la entidad accionada tuvo conocimiento cierto y oportuno tanto del embarazo como de la lactancia materna de la accionante. En efecto, el 12 de diciembre de 2023 la señora *Manuela* notificó formalmente su estado de embarazo. Posteriormente, tras el nacimiento de su hijo el 20 de julio de 2024, informó su condición de madre lactante mediante correo electrónico del 30 de octubre de 2024, al cual adjuntó certificado médico expedido el 26 de octubre de 2024, en el que se indicó que el menor era lactante exclusivo y que la lactancia materna constituía el 70 % de su alimentación, recomendándose la presencia continua de la madre y la ejecución del contrato bajo modalidad virtual. Esta situación fue reiterada mediante comunicaciones del 17 y 29 de enero de 2025 y del 27 de febrero de 2025, en las que la accionante invocó expresamente su fuero de lactancia y aportó certificaciones médicas adicionales, incluida una expedida por la EPS Sura.

137. Si bien la entidad admitió la existencia de dichas certificaciones, las desestimó bajo el argumento de que únicamente eran válidas aquellas expedidas por la EPS y que, al momento de revisar el certificado emitido por la EPS Sura, no tenía competencia para calificar o validar el documento, al no existir una relación contractual vigente ni un fuero de lactancia que exigiera tal validación. Esta postura no resulta aceptable, pues el certificado fue presentado antes de la terminación del contrato, precisamente con el propósito de que la entidad tuviera en cuenta el estado de lactancia materna para efectos de la continuidad del vínculo.

138. Adicionalmente, la accionada no desvirtuó en ningún momento la validez formal de los certificados, ni alegó el incumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 2.7.2.2.1.3.3 del Decreto 780 de 2016²⁰⁸. Por el contrario, en el expediente reposan certificaciones emitidas por profesionales de la salud que cumplen con los parámetros normativos y acreditan de manera expresa la continuidad de la lactancia materna, lo que permite tenerlas como prueba válida y suficiente.

139. *Proximidad temporal entre la invocación del fuero y la no renovación:* La Sala advierte una estrecha proximidad temporal entre la invocación expresa del fuero de lactancia por parte de la accionante y la decisión de no renovar el contrato. En particular, el 17 de enero de 2025, la accionante manifestó de manera directa al director de Planeación su condición de madre lactante y su situación de especial protección constitucional, ese mismo día solicitó por escrito la explicación formal de la no renovación. No obstante, la decisión de limitar la vigencia contractual al periodo comprendido entre el 14 y el 31 de enero de 2025 ya había sido adoptada y comunicada de manera informal, sin que mediara una justificación escrita, previa o específica. Este encadenamiento temporal refuerza el valor probatorio del indicio, en tanto la determinación de la entidad se produjo inmediatamente después de que la trabajadora pusiera en conocimiento formal su situación de especial protección constitucional.

²⁰⁸ Artículo 2.7.2.2.1.3.2. del Decreto 780 de 2016 Expedición del certificado médico. El Certificado Médico será expedido por un Profesional de la Medicina, con tarjeta profesional o registro del Ministerio de Salud y Protección Social, o por un médico que se encuentre prestando el Servicio Social Obligatorio, de conformidad con lo previsto por el artículo 50 de la Ley 23 de 1981.

140. *Ausencia de una justificación objetiva y verificable de la no renovación.* La entidad accionada aludió a razones genéricas y cambiantes, como procesos de reestructuración o ausencia de recursos, para justificar la no renovación del contrato. Sin embargo, tales explicaciones no fueron acreditadas de manera objetiva y verificable, ni se sustentaron en elementos concretos que permitieran concluir que la terminación del vínculo respondía a una causa ajena al estado de lactancia de la accionante.

141. Por el contrario, del propio material probatorio se desprende la persistencia de las necesidades institucionales y la continuidad en la contratación de actividades sustancialmente similares a las desempeñadas por la accionante. La Sala precisa que la discriminación no se configura por el solo hecho de que subsista el objeto contractual, sino porque, frente a un escenario de especial protección constitucional, la entidad omitió ofrecer una razón suficiente, específica y comprobable que justificara la no renovación del vínculo, carga argumentativa que le era exigible conforme al artículo 241 del CST. Es decir, la carga de la prueba a cargo de la accionante no exoneraba a la entidad accionada de justificar la desvinculación de la accionante de manera clara y verificable²⁰⁹.

142. Ahora bien, a partir de la propia información suministrada por la entidad accionada, se encuentra acreditado que la causa de objeto contractual de la accionante subsistía al momento en que tomó la decisión de no renovar el contrato. En efecto, la Alcaldía reconoció de manera expresa que la vinculación de la accionante desde 2019 hasta 2025 respondió a una necesidad institucional constante y reiterada. En este sentido, señaló que “la vinculación de la señora *Manuela* a través de contratos de prestación de servicios profesionales desde el año 2019 hasta el 2025 surgieron de la necesidad de apoyar la gestión de diferentes actividades y procesos del Organismo”²¹⁰, aclarando que tales actividades “fueron cambiando de acuerdo con la propia dinámica de los proyectos planteados”²¹¹.

143. La entidad también admitió que, aunque los contratos se financiaron con distintos proyectos de inversión, la actora “apoyó actividades de proyectos estratégicos e instrumentos de planificación”²¹², lo que revela la misionalidad de los servicios prestados por la accionante y, por ende, su vocación de continuidad. En otras palabras, si bien la fuente presupuestal y el nombre del proyecto variaban, la naturaleza de las funciones asignadas —análisis, apoyo técnico, estructuración documental, seguimiento e implementación de instrumentos de planificación— permaneció esencialmente igual. Ello constituye un indicio objetivo de que el objeto contractual era estable y se proyectaba de manera permanente en el Departamento Administrativo de Planeación, en la Alcaldía de Santiago de Cali.

144. De igual forma, la propia entidad precisó que las actividades asignadas a la actora “han tenido mutaciones en la medida que el Organismo se planteaba el desarrollo de diferentes proyectos”²¹³, lo cual, en lugar de evidenciar una ausencia de necesidad, demuestra que el Departamento Administrativo de Planeación recurrió de manera reiterada a su experticia para

²⁰⁹ Cfr. Sentencia T-333 de 2025, párr. 73.

²¹⁰ Documento digital expediente, T-11.277.273 “014 Rta. Alcaldía de Cali.pdf” pág. 9

²¹¹ Documento digital expediente, T-11.277.273 “014 Rta. Alcaldía de Cali.pdf” pág. 9

²¹² Documento digital expediente, T-11.277.273 “014 Rta. Alcaldía de Cali.pdf” pág. 9

²¹³ Documento digital expediente, T-11.277.273 “014 Rta. Alcaldía de Cali.pdf” pág. 10

responder a requerimientos institucionales que, aunque se concretaban en proyectos diferentes, en esencia se mantuvieron de forma continua dentro de su misionalidad.

145. Incluso en el segundo semestre de 2024 y durante el inicio de 2025 subsistieron labores sustancialmente similares a las que la accionante venía desarrollando. La entidad reconoció que la profesional ejecutó actividades “metodológicas, documentales y de análisis relacionadas con la conformación del Área Metropolitana del Sur Occidente – AMSO y la estructura de Cali Distrito”²¹⁴. Asimismo, indicó que en 2025 se contrataron profesionales con cargo a un proyecto destinado a “la priorización de construcción de datos y análisis que permitan valorar cómo será la presentación e implementación del proceso de Cali Distrito, concentrándose en la definición de indicadores y mecanismos de seguimiento”²¹⁵.

146. Así las cosas, no se advierte que la labor de la accionante estuviera ligada de manera exclusiva a un proyecto específico cuya terminación que justificara la no renovación del contrato. Por el contrario, el expediente muestra que sus funciones correspondían estructuralmente a la planeación, gestión e implementación de proyectos, actividades propias y permanentes de la misionalidad del Organismo. Todo lo anterior, le permite a la Sala concluir que (i) la necesidad de apoyo profesional que prestaba la accionante no se extinguió, lo que reafirma que la finalidad última de su contratación persistía al momento en que la entidad accionada decidió no renovar su contrato y, por ende, (ii) las razones ofrecidas por la entidad accionada para no renovar el contrato de la accionante no resultan claras y verificables.

147. En consecuencia, al cumplirse todos los supuestos fácticos y jurídicos señalados, la Sala concluye que la terminación del contrato de prestación de servicios de la señora *Manuela*, en plena vigencia de su periodo de lactancia, constituyó un acto discriminatorio. Además, la Sala precisa que, en el trámite de revisión de la acción, *Manuela* presentó, historia clínica del 25 de agosto de 2025 de la EPS sura que confirmó la persistencia de la lactancia materna²¹⁶.

Medidas de protección a ordenar

148. En consecuencia, se declarará la ineficacia de la terminación contractual ocurrida el 31 de enero de 2025. Conforme a las reglas de la tabla N.6 (fj. 127), se ordenará a la Alcaldía de Santiago de Cali: (i) la renovación inmediata del contrato de prestación de servicios hasta culminar el periodo de lactancia del menor; (ii) el pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de la no renovación; y (iii) el reconocimiento de medidas de no repetición, consistentes en la adopción de protocolos internos para garantizar el respeto de los derechos de las mujeres en embarazo y lactancia vinculadas que prestan sus servicios a la alcaldía.

149. Si bien en la tabla No. 6 se indicó que, de acreditarse la medida de protección en el marco de un contrato de prestación de servicios, podría considerarse el pago de la indemnización por despido discriminatorio, es preciso aclarar que dicho remedio se encuentra previsto para los eventos de despido sin la autorización de la autoridad administrativa competente,

²¹⁴ Documento digital expediente, T-11.277.273 “014 Rta. Alcaldía de Cali.pdf” pág. 10

²¹⁵ Documento digital expediente, T-11.277.273 “014 Rta. Alcaldía de Cali.pdf” pág. 10

²¹⁶ Documento digital expediente, T-11.277.273 “018 Rta. *Manuela*.pdf” anexo 3.4

conforme a lo dispuesto en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo, que contempla el reconocimiento de una indemnización equivalente a 60 días de salario.

150. No obstante, tal disposición debe ser leída en armonía con el artículo 240 del mismo estatuto, el cual delimita tanto la presunción de despido discriminatorio como la exigencia de autorización administrativa al periodo de embarazo y a las 18 semanas posteriores al parto. En consecuencia, una vez superado dicho lapso, la indemnización prevista en el artículo 239.3 del CST no resulta procedente por la sola terminación o no renovación del vínculo contractual, aun cuando se invoque la existencia de un trato discriminatorio. Por esta razón, este remedio no es aplicable en el presente caso.

Expediente T-11.294.181

Hechos probados

151. *Relación contractual entre las partes.* A continuación, se presentan los hechos de la relación contractual entre la señora *Natalia* y el SENA – Regional Santander.

Actuación	Fecha
Celebración del contrato de prestación de servicios entre <i>Natalia</i> y el SENA – Regional Santander, con vigencia inicial ²¹⁷ .	7 de julio al 30 de diciembre de 2023.
Presentación de solicitud de teletrabajo por parte de la accionante, con el fin de salvaguardar su salud y bienestar durante el embarazo ²¹⁸ .	22 de diciembre de 2023.
Finalización del contrato sin prórroga, pese al conocimiento institucional del estado de embarazo de la contratista ²¹⁹ .	30 de diciembre de 2023.
Renovación del contrato de prestación de servicios ²²⁰ .	2 de abril al 31 de diciembre de 2024.

Tabla 9. Caracterización de la relación contractual entre las partes en el expediente en el Expediente T-11.294.181

152. *Hechos relacionados con la comunicación de su fuero de maternidad y lactancia.* Para abordar el caso concreto, es necesario identificar los hechos relevantes relacionados con la comunicación del fuero de maternidad por lactancia al SENA, con el propósito de determinar desde qué momento la entidad tuvo conocimiento del nacimiento de la hija de la accionante y de su condición de lactante, así como las gestiones adelantadas por ella para asegurar la protección de sus derechos.

Actuación	Fecha
Comunicación a la entidad accionada acerca de su estado de embarazo	22 de diciembre de 2023 ²²¹
Terminación del contrato	31 de diciembre de 2023
Renovación del contrato	2 de abril y el 31 de diciembre de 2024 ²²² .

²¹⁷ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf” pág. 26
²¹⁸ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf” pág. 30
²¹⁹ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf”
²²⁰ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “2.-2025-00034.Respuesta-Sena-Regional-Santander.pdf” pág. 9
²²¹ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf” pág. 30
²²² La siguiente afirmación se desprende de la respuesta presentada por la entidad accionada SENA. Sin embargo, la accionante no agrega al relato fáctico esta circunstancia.

Nacimiento de la hija de la accionante ²²³ .	11 de agosto de 2024.
licencia de maternidad, reconocida por la EPS Sanitas ²²⁴	entre el 11 de agosto y el 14 de diciembre de 2024.
La accionante compartió vía WhatsApp la historia clínica con la secretaria de su superior inmediato ²²⁵ .	14 de agosto de 2024.
Presentación de derecho de petición ante el SENA solicitando reconocimiento del fuero de maternidad y protección de derechos fundamentales ²²⁶ .	5 de marzo de 2025.

Tabla 10. Actuaciones sobre la comunicación del fuero de maternidad por lactancia en el expediente T-11.294.181

Valoración jurídica de los hechos probados dentro del expediente

153. Como fue señalado en profundidad previamente, la garantía contra el despido comprende el estado de embarazo y hasta el período de lactancia establecido en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo²²⁷. Este artículo fija el período de lactancia hasta los dos años de edad del hijo o hija de la trabajadora.

154. Para el análisis del presente caso concreto resulta necesario referirse a las dos desvinculaciones que ocurrieron en el marco de la relación contractual entre la accionante y el SENA, Regional Santander. De acuerdo con los hechos del expediente, la accionante informó el 22 de diciembre de 2023, mediante carta dirigida al Coordinador de Talento Humano del SENA, formalmente su estado de embarazo²²⁸. Pese a ello, fue desvinculada el 31 de diciembre de 2023, cuando aún se encontraba en estado de gestación. Posteriormente, la accionante fue nuevamente vinculada entre el 2 de abril y el 31 de diciembre de 2024²²⁹. Durante este período, el 11 de agosto de 2024 nació su hija²³⁰, y la relación contractual concluyó el 31 de diciembre del mismo año, fecha para la cual la menor contaba con cuatro meses y veinte días de nacida.

El despido fue discriminatorio en los periodos de embarazo y de lactancia

155. La señora *Natalia* celebró con el SENA Regional Santander el contrato de prestación de servicios, con vigencia del 7 de julio al 30 de diciembre de 2023. Antes de la finalización de dicho vínculo, específicamente el 22 de diciembre de 2023, la accionante informó formalmente a la entidad su estado de embarazo, circunstancia que fue conocida por la entidad accionada. Pese a ello, al vencimiento del plazo contractual el contrato no fue prorrogado ni renovado de manera inmediata, y solo hasta el 2 de abril de 2024 se suscribió un nuevo contrato con vigencia hasta el 31 de diciembre de esa anualidad.

156. La Corte ha sostenido de manera reiterada que la protección constitucional derivada del fuero de maternidad no se limita a los contratos laborales ni se supedita a la subsistencia formal de un vínculo contractual, sino

²²³ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf” Pag. 38, “017 Rta. *Natalia*.pdf” Anexo registro civil de nacimiento, *Daniela*
²²⁴ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “11.-2025-00034 -Respuesta-EPS-Sanitas.pdf”
²²⁵ Documento digital, Expediente T - 11.294.181: “017 Rta. *Natalia*.pdf” Anexo 2024-8-14 Chat con Tatiana Cifuentes.pdf”
²²⁶ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “017 Rta. *Natalia*.pdf” Anexo 2025-03-04
²²⁷ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.
²²⁸ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “01TUTELA.pdf” pág. 30
²²⁹ La siguiente afirmación se desprende de la respuesta presentada por la entidad accionada SENA. Sin embargo, la accionante no agrega al relato fáctico esta circunstancia.
²³⁰ Documento digital expediente, T-11.277. 273: “018 Rta. *Manuela*.pdf” Anexo 5

que se extiende a los contratos de prestación de servicios cuando se acredita que la entidad conocía el estado de embarazo con anterioridad a la terminación del vínculo. En particular, la Sentencia T-489 de 2025 precisó que el amparo a la maternidad persiste aun cuando no subsista el objeto contractual, pues la protección a la maternidad aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes y su objetivo es proteger los derechos de la madre gestante²³¹. Bajo ese entendimiento, una vez acreditado que la entidad conocía el embarazo de la accionante antes del 30 de diciembre de 2023, el SENA estaba obligado a garantizar la continuidad de la protección reforzada durante el periodo de gravidez. En consecuencia, la expiración del plazo contractual no constituía una razón válida para interrumpir la relación.

157. En este escenario, el reconocimiento de los honorarios correspondientes al periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2023 y el 1 de abril de 2024 resulta procedente, aun cuando durante ese lapso no hubiese existido un objeto contractual formalmente vigente. Ello, por cuanto la garantía de estabilidad laboral reforzada por maternidad implica, en los contratos de prestación de servicios, el deber de la entidad contratante de mantener el vínculo o de adoptar medidas equivalentes que eviten la afectación del mínimo vital y de las condiciones materiales de existencia de la mujer gestante.

158. Así mismo, de conformidad con el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo, las trabajadoras que sean despedidas sin la autorización de la autoridad administrativa competente durante el periodo de protección tienen derecho al pago adicional de una indemnización equivalente a 60 días de salario. Si bien la accionante se encontraba vinculada mediante un contrato de prestación de servicios, la jurisprudencia constitucional ha extendido la protección derivada del fuero de maternidad a este tipo de vínculos, cuando se acredita que la terminación obedeció a una motivación discriminatoria asociada al embarazo²³².

159. En el presente caso, está demostrado que la entidad tenía conocimiento expreso del estado de embarazo de la accionante y que, aun así, decidió dar por terminado el vínculo contractual sin ofrecer una justificación objetiva, reforzada y ajena a dicha condición, ni acudir a la autorización administrativa correspondiente. Si bien el SENA Regional Santander sostuvo que la no prórroga del contrato al finalizar diciembre de 2023 obedeció a la ausencia de recursos presupuestales al inicio de la vigencia 2024 y que, una vez aprobados dichos recursos, la accionante fue nuevamente contratada a partir del 2 de abril de ese año, lo cierto es que tales explicaciones no resultan suficientes, por sí solas, para desvirtuar la presunción de discriminación constitucionalmente establecida. En efecto, la celebración de un nuevo contrato a partir del 2 de abril de 2024 no neutralizó dicha presunción. Por el contrario, puso de presente que la entidad contaba con una necesidad real del servicio y que la interrupción del vínculo durante el estado de embarazo no fue estrictamente indispensable. En consecuencia, la recontratación posterior no eliminó la carga que asumió la accionante al permanecer varios meses sin ingresos en un periodo de especial protección constitucional.

²³¹ Sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018.

²³² Corte Constitucional, Sentencia T-489 de 2025.

160. En consecuencia, la Sala concluye que los argumentos expuestos por el SENA Regional Santander no permiten desvirtuar la presunción de despido discriminatorio durante el periodo de gestación. En tal sentido, resulta procedente reconocer los efectos jurídicos derivados de la desvinculación ocurrida durante el periodo de embarazo comprendido entre el 31 de diciembre de 2023 y el 1 de abril de 2024, así como ordenar el reconocimiento y pago de los honorarios dejados de percibir durante dicho lapso.

161. Adicionalmente, dado que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización previa de la autoridad administrativa competente y con pleno conocimiento del estado de embarazo de la accionante, procede ordenar el reconocimiento y pago de la indemnización equivalente a sesenta (60) días de trabajo, prevista en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo, como medida de reparación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, sin perjuicio de las demás medidas orientadas a restablecer los derechos fundamentales de la accionante.

162. Luego de renovar el vínculo contractual con la accionante, la entidad procedió nuevamente a su desvinculación. En esta segunda ocasión, la accionante se encontraba dentro del período de lactancia, pues para la fecha de terminación del vínculo habían transcurrido apenas cuatro meses y veinte días desde el parto. En este contexto, resulta necesario adelantar un examen probatorio orientado a establecer si la decisión de desvinculación estuvo motivada por dicha circunstancia. Del análisis del caso concreto, la Sala concluye que el despido tuvo un carácter discriminatorio y obedeció a que la accionante se encontraba en período de lactancia, como se desprende de los siguientes hechos:

163. *Conocimiento institucional del embarazo, parto y lactancia.* En el presente caso está acreditado que la entidad tuvo conocimiento oportuno del estado de embarazo de la accionante, del nacimiento de su hija y del inicio del periodo de lactancia. En efecto, la accionante informó su embarazo el 22 de diciembre de 2023. Posteriormente, el 14 de agosto de 2024, un día después del nacimiento de su hija, comunicó formalmente el inicio de su licencia de maternidad remitiendo historia clínica en la que se evidencia que en ese momento la accionante era lactante exclusiva²³³. Entre el 20 y el 27 de agosto de 2024, remitió al mismo supervisor, vía correo electrónico, el documento mediante el cual se evidenciaba el inicio de la lactancia materna, comunicación que fue escalada a la Dirección de la entidad.

164. Adicionalmente, en sede de revisión, la accionante aportó soportes médicos que acreditan la continuidad de la lactancia, entre ellos la historia clínica y los controles de crecimiento y desarrollo de su hija, de fechas 20 de septiembre de 2024 y 4 de julio de 2025, así como un concepto de pediatría del 10 de octubre de 2025, en el que se indicó que la menor, de 13 meses de edad, se encontraba alimentada con leche materna y dieta familiar, recomendándose apoyo institucional para asegurar la lactancia hasta los dos años.

165. *Proximidad temporal entre la licencia de maternidad y la no renovación.* La Sala advierte una estrecha proximidad temporal entre el

²³³ Documento digital, Expediente T - 11.294.181 “017 Rta. Natalia.pdf” Anexo 2024-9-02 HC, Daniela lactante.

periodo de protección reforzada y la decisión de no renovar el contrato. La licencia de maternidad se extendió del 11 de agosto al 14 de diciembre de 2024, y el contrato de prestación de servicios finalizó el 31 de diciembre de 2024, esto es, apenas diecisiete días después de culminada la licencia.

166. Esta cercanía temporal adquiere especial relevancia constitucional cuando se analiza de manera conjunta con el conocimiento pleno que tenía la entidad sobre el estado de maternidad y lactancia de la accionante, pues permite contextualizar la decisión de no renovación dentro de un marco fáctico particularmente sensible desde la perspectiva de la protección reforzada. Este indicio se ve reforzado si se tiene en cuenta que, en la práctica, existió solución de continuidad entre los contratos suscritos en las vigencias 2023 y 2024, en la medida en que, tras la finalización del primer contrato, la entidad gestionó recursos y celebró un nuevo vínculo pocos meses después. Ello evidencia que la relación contractual no fue excepcional, sino que respondió a una dinámica de continuidad, lo que hace especialmente estricta la decisión de no renovar el contrato inmediatamente después de finalizada la licencia de maternidad.

167. *Ausencia de una justificación objetiva y verificable de la no renovación.* En el caso bajo examen, se encuentra acreditado que la causa del contrato subsistía. La propia entidad indicó que, frente al contrato que finalizó en diciembre de 2023, los recursos presupuestales fueron solicitados en febrero y asignados en marzo de 2024, lo que permitió suscribir un nuevo contrato a partir de abril de ese mismo año. Sin embargo, en la vigencia que se analiza de acuerdo con su periodo de lactancia, aun cuando el contrato terminó el 31 de diciembre de 2024, la entidad no explicó de manera objetiva, verificable y específica las razones por las cuales no adelantó el trámite presupuestal para garantizar la continuidad del vínculo en 2025.

168. Esta circunstancia, valorada en conjunto con los demás elementos acreditados, no permite advertir la desaparición de la necesidad institucional, sino que pone de presente la insuficiencia de la justificación ofrecida por la entidad, la cual se limitó a invocar el vencimiento del plazo contractual, sin desvirtuar razonadamente la continuidad de las funciones ni la pertinencia del servicio prestado por la accionante. Todo lo anterior, le permite a la Sala concluir que la necesidad de apoyo profesional que prestaba la accionante no se extinguió, lo que reafirma que la finalidad última de su contratación persistía al momento en que la entidad accionada decidió no renovar su contrato.

169. En consecuencia, al cumplirse todos los supuestos fácticos y jurídicos señalados, la Sala concluye que la terminación del contrato de prestación de servicios de la señora *Natalia*, en plena vigencia de su periodo de lactancia y sin una justificación objetiva y verificable, constituye un acto discriminatorio. Además, como se expuso previamente la Sala precisa que, en el trámite de revisión de la acción la accionante aportó prueba de la historia clínica y controles de crecimiento y desarrollo de su bebé, de fechas 4 de julio de 2025²³⁴ y 10 de octubre de 2025²³⁵, en los cuales consta la continuidad de la lactancia materna. En particular, en el certificado médico expedido el 10 de octubre de 2025 por el Centro Médico Colsanitas se dejó constancia de que la

²³⁴ Documento digital, Expediente T - 11.294.181: “017 Rta. *Natalia*.pdf” Anexo 2025-07-04 HC- *Daniela*

²³⁵ Documento digital, Expediente T - 11.294.181: “017 Rta. *Natalia*.pdf” Anexo 2025-10-10 HC- *Daniela*

niña, de 13 meses de edad “se encuentra alimentada con leche materna y dieta familiar”²³⁶.

Medidas de protección a ordenar

170. En primer lugar, la Sala declarará la ineficacia constitucional de la no renovación del contrato de prestación de servicios ocurrida el 31 de diciembre de 2023, por haberse producido durante el embarazo de la accionante y con conocimiento de dicha circunstancia por parte del SENA Regional Santander, así como de la terminación del vínculo contractual ocurrida el 31 de diciembre de 2024, al haberse configurado durante el período de lactancia sin una justificación objetiva y verificable. En ambos casos, se vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por maternidad.

171. Como consecuencia, se ordenará al SENA Regional Santander reconocer y pagar los honorarios dejados de percibir durante el período comprendido entre el 31 de diciembre de 2023 y el 1 de abril de 2024, así como desde el 1 de enero de 2025 y hasta la efectiva reanudación del vínculo contractual.

172. Adicionalmente, respecto de la desvinculación ocurrida el 31 de diciembre de 2023, se ordenará el pago de la indemnización equivalente a sesenta días de honorarios, prevista en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo, al haberse producido la terminación durante el embarazo sin autorización administrativa previa.

173. En relación con la desvinculación ocurrida el 31 de diciembre de 2024, la Sala ordenará la renovación inmediata del contrato de prestación de servicios de la accionante y su mantenimiento hasta la culminación del período de lactancia, conforme al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2306 de 2023. No obstante, se precisa que no procede la indemnización del artículo 239.3 del CST, por cuanto la presunción legal de despido discriminatorio se circunscribe al embarazo y a las dieciocho semanas posteriores al parto.

174. Finalmente, se ordenará al SENA Regional Santander adoptar medidas de no repetición, consistentes en la implementación de protocolos internos y acciones de capacitación orientadas a garantizar la protección efectiva de los derechos de las mujeres gestantes y lactantes vinculadas mediante contratos de prestación de servicios.

Expediente T- 11.308.580

Hechos probados

175. *Relación contractual entre las partes.* A continuación, se presentan los hechos relevantes relacionados con la vinculación laboral de la señora *Alexandra* y las actuaciones de la empresa frente a la terminación de su contrato, con el fin de contextualizar el análisis sobre la protección derivada del fuero de maternidad.

Actuación	Descripción	Fecha
-----------	-------------	-------

²³⁶ Documento digital, Expediente T - 11.294.181: “017 Rta. *Natalia*.pdf” Anexo 2025-10-10 concepto pediatra

Inicio del vínculo ²³⁷ .	Alexandra ingresa a la empresa mediante contrato a término fijo	1 de febrero de 2024
Preaviso de terminación ²³⁸ .	La empresa notificó el preaviso para la terminación del contrato	26 de diciembre de 2024
Fecha prevista de terminación ²³⁹ .	Fecha de finalización indicada en el preaviso.	31 de enero de 2025
Terminación anticipada ²⁴⁰ .	Gestión humana la cita y comunica terminación unilateral sin justa causa	30 de diciembre de 2024

Tabla 11. Caracterización de la relación contractual entre las partes en el expediente 11.308.580.

176. *Información proporcionada por la empresa.* Con el fin de sustentar la decisión adoptada respecto de la terminación del vínculo laboral de la accionante, la empresa aportó al proceso diversa documentación relacionada con su comportamiento, desempeño y antecedentes disciplinarios. En particular, puso a disposición de la Sala los siguientes elementos:

Actuación	Descripción
Plan de mejoramiento ²⁴¹ .	El 12 de abril de 2024 la accionante suscribió documento de plan de mejoramiento, dentro del cual se identificaron comportamientos a fortalecer relacionados con la tolerancia, el manejo de emociones frente a situaciones de frustración y la interacción con compañeros bajo presión.
Pliego de cargos ²⁴² .	La empresa Salamanca S.A.S. inició un proceso disciplinario contra la trabajadora el 13 de diciembre de 2024, citándola a rendir descargos por hechos ocurridos el 12 de diciembre de 2024 en el área de distribución de alimentos. Según la formulación de cargos, la trabajadora llegó alterada al puesto de trabajo, manifestó expresiones vulgares relacionadas con los cambios de dieta, realizó gestos de molestia y sostuvo un intercambio tenso con la supervisora. Esta última le solicitó calma y le impidió salir temporalmente del área, ante lo cual la trabajadora se alteró aún más, manifestó que se retiraría y finalmente abandonó el turno. La empresa calificó estos hechos como una eventual falta grave, señalando la presunta vulneración de obligaciones contenidas en los artículos 58 y 62 del CST, así como diversas disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo relacionadas con el respeto, la disciplina, el trato adecuado a compañeros y la prohibición de conductas groseras o altercados.
Acta de descargos ²⁴³ .	La diligencia de descargos se realizó el 17 de diciembre de 2024. La trabajadora reconoció que estaba bajo estrés debido a la alta carga laboral y múltiples llamadas por cambios de dieta, lo que generó un ambiente de tensión. Aceptó que expresó molestia por el teléfono, aunque aclaró que no fue su intención ofender a nadie. Señaló que la supervisora interpretó su comentario de forma personal y que, ante ello, le cerró repetidamente la puerta del comiso para impedirle salir a continuar con la distribución, lo que aumentó su ansiedad. Manifestó que decidió retirarse para evitar un conflicto mayor, reconociendo que fue un error abandonar el turno, pero resaltó que la supervisora también contribuyó al conflicto al no permitirle continuar con sus funciones. Negó haber manoteado

²³⁷ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf” pág. 9
²³⁸ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf” pág. 16.
²³⁹ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf” pág. 16.
²⁴⁰ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “03AccionTutela.pdf” pág. 17
²⁴¹ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “020 Rta. Salamanca S.A.S..pdf” pág. 6
²⁴² Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “020 Rta. Salamanca S.A.S..pdf” pág. 8
²⁴³ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “020 Rta. Salamanca S.A.S..pdf” pág. 11

	o actuado de manera agresiva, y afirmó que nunca había tenido sanciones previas de esta naturaleza. La trabajadora expresó que su conducta estuvo influida por la falta de personal y la presión operativa, aceptó parcialmente la responsabilidad y reiteró que su ánimo fue fruto del estrés laboral.
--	---

Tabla 12. Información proporcionada por la empresa accionada en el expediente 11.308.580.

177. *Información proporcionada por la accionante.* Con el propósito de acreditar que informó oportunamente a la empresa sobre su estado de embarazo, la accionante allegó diversos elementos documentales y testimoniales que permiten reconstruir las circunstancias en las que dicha comunicación tuvo lugar, así como el conocimiento que tenían sus superiores inmediatos respecto de su condición.

Actuación	Descripción
Comunicación verbal ²⁴⁴	<i>Alexandra</i> afirmó haber comunicado de forma verbal a sus supervisores su estado de embarazo el día 27 de diciembre de 2024
Comunicación con sus supervisores.	La accionante aportó dos conversaciones de WhatsApp con sus supervisores <i>Andrea</i> y <i>Jaime</i> “quienes durante toda la relación laboral habían sido los encargados de regir y supervisar sus labores diarias”. De las conversaciones se desprenden las siguiente afirmaciones, el día 27 de diciembre de 2025, la supervisora <i>Andrea</i> le comunicó ajustes de turnos de la siguiente forma: “Buenas tardes señorita <i>Alexandra</i> , para comentarle que se me informó la directriz de que se le respeta su descanso del 31 y adicional a eso va a descansar el domingo 19, el lunes 30 por favor se presenta al turno normal” así mismo En el expediente obra conversación sostenida el 30 de diciembre de 2024 con el supervisor <i>Jaime</i> , quien manifestó: “No entendí por qué hicieron las cosas así” y “Pues es que no entendí nada, por eso estaba incómodo” ²⁴⁵ , y conversación posterior del 12 de marzo de 2025 en donde indagaba si su supervisor continuaba vinculado a la empresa, este respondió preguntándole expresamente: “¿Vos no que estabas en embarazo?” ²⁴⁶ .
Historia clínica ocupacional.	La accionante aportó Historia clínica ocupacional de egreso expedida por Colmedicos del día 30 de diciembre de 2024 ²⁴⁷ , en la que se consignó que “Paciente informa estar cursando con 6 ss de Embarazo” ²⁴⁸ . Ecografía obstétrica transvaginal del día 30 de diciembre de 2024 que evidencia para el momento un embarazo de 7.1 semanas ²⁴⁹ .
Declaración juramentada	Declaración juramentada de su compañera de trabajo <i>Silvia</i> en la que afirma que el estado de embarazo era de “conocimiento general entre los compañeros y su supervisor inmediato” ²⁵⁰ .

Tabla 13. Información proporcionada por la accionada en el expediente T- 11.308.580.

Valoración jurídica de los hechos probados dentro del expediente

²⁴⁴ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “015 Rta. *Alexandra* a traves de Apoderada I.pdf” pág. 4

²⁴⁵ Expediente T-11.308.580 Documento digital “Rta. *Alexandra* a través de Apoderada I.pdf” anexo WhatsApp video 2025 05 29

²⁴⁶ Expediente T-11.308.580 Documento digital “Rta. *Alexandra* a través de Apoderada I.pdf “WhatsApp video 2025 05 29

²⁴⁷ Expediente T-11.308.580 Documento digital “Rta. *Alexandra* a través de Apoderada I. pág. 20

²⁴⁸ Expediente T-11.308.580 Documento digital “Rta. *Alexandra* a través de Apoderada I. pág. 20

²⁴⁹ Documento digital, Expediente T – 11.308.580 “015 Rta. *Alexandra* a traves de Apoderada I.pdf” pág. 40

²⁵⁰ Expediente T-11.308.580 Documento digital “Rta. *Alexandra* a través de Apoderada I.pdf “Anexos pág. 33

178. La Sala considera que la empresa Salamanca S.A. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y a la maternidad de la accionante. De acuerdo con la Sentencia SU-075 de 2018, en los casos de duda sobre el conocimiento del estado de embarazo, opera la presunción de despido discriminatorio del artículo 239 CST, sin que ello suponga responsabilidad objetiva para el empleador, pues se garantiza su derecho de defensa. En el caso concreto bajo examen, se advierte que dicho derecho fue garantizado.

179. La empresa le había notificado a la accionante el día 26 de diciembre un preaviso para la terminación de su contrato el día 31 de enero de 2025, la accionante afirmó haber comunicado su embarazo el día 27 de diciembre y fue despedida sin una justa causa el día 30 de diciembre de 2024. En el examen de egreso practicado por Colmedicos, se consignó que la “paciente informa estar cursando con 6 ss de Embarazo” lo que evidencia que la accionante tenía conocimiento previo de su estado de embarazo.

180. En el presente caso opera la presunción legal de despido discriminatorio, toda vez que la terminación del contrato se produjo durante el embarazo de la accionante y la empresa accionada no logró desvirtuarla. Aunque la entidad accionada sostuvo que la desvinculación obedecía al presunto mal comportamiento de la trabajadora y allegó pruebas relacionadas con un proceso disciplinario interno, lo cierto es que la decisión adoptada no fue coherente con esa versión. En efecto, (i) el despido se efectuó sin justa causa y (ii) la entidad modificó de manera intempestiva la fecha inicialmente prevista para la terminación del contrato. Pese a que el 26 de diciembre de 2024 se había notificado un preaviso con efectos al 31 de enero de 2025, apenas cuatro días después, el 30 de diciembre, la empresa citó a la accionante a gestión humana para comunicarle la terminación inmediata del vínculo laboral, sin que mediara una razón objetiva para ello. Si bien la Sala no pretende cuestionar la facultad disciplinaria de la entidad para adelantar investigaciones internas frente al comportamiento de sus trabajadores, esta actuación permitió advertir una incoherencia en los alegatos de defensa, pues, mientras la accionada sostuvo que la desvinculación obedecía a un presunto mal comportamiento de la trabajadora y allegó elementos relativos a un proceso disciplinario en curso, optó simultáneamente por disponer la terminación inmediata del vínculo sin invocar una justa causa.

181. De esta manera, se evidencia que, aun cuando el contrato tenía una fecha de finalización prevista para el 31 de enero de 2025, la empresa decidió anticipar la desvinculación y asumir el costo de la indemnización, pese a contar con elementos que le habrían permitido, según los resultados del proceso disciplinario interno, invocar una justa causa. Esta actuación, demuestra que el conocimiento del embarazo precipitó la decisión de la empresa y constituye un claro indicio de discriminación.

182. Por ello los indicios valorados en conjunto con el examen de egreso en el que la accionante refirió su estado de embarazo, la ecografía obstétrica del 30 de diciembre de 2024 que acreditó una gestación de 7,1 semanas, la declaración juramentada de su compañera de trabajo quien afirmó que dicha condición era de “conocimiento general entre los compañeros y su supervisor inmediato” ²⁵¹, y la afirmación de comunicación previa a sus supervisores,

²⁵¹ Expediente T-11.308.580 Documento digital “Rta. Alexandra a través de Apoderada I.pdf “Anexos pág. 33
56

refuerzan la inferencia de que la empresa tenía conocimiento del embarazo y que esta circunstancia influyó de manera determinante en la decisión de despido.

Medidas de protección a ordenar

183. En consecuencia, en virtud de los artículos 239 a 241 CST, la desvinculación carece de efectos jurídicos y resulta ineficaz. Por lo tanto, conforme a las reglas jurisprudenciales reseñadas en la tabla N.5 (fj. 103) para los contratos de trabajo a término fijo, se ordenará a la empresa: (i) reintegrar a la trabajadora al cargo que venía desempeñando o a uno de iguales condiciones, (ii) pagar los salarios y prestaciones dejados de percibir, (iii) cancelar la indemnización de 60 días de salario prevista en la ley y (iv) garantizar el reconocimiento de la licencia de maternidad y las cotizaciones correspondientes al sistema de seguridad social.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE

Expediente T-11.277.273:

PRIMERO. REVOCAR la Sentencia del 22 de mayo de 2025, proferida por el Juzgado 07 Civil del Circuito de Cali, mediante la cual se declaró el hecho superado respecto de los numerales segundo y tercero, y se confirmó en lo demás la decisión del 11 de abril de 2025 emitida por el Juzgado 05 Civil Municipal de Cali. Esta última había amparado el derecho fundamental de petición y declarado improcedentes los demás derechos invocados. Sin embargo, se revoca tal determinación para, en su lugar, **AMPARAR** los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la lactancia materna y a la seguridad social de *Manuela*.

SEGUNDO. ORDENAR a la Alcaldía de Santiago de Cali que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación: (i) Renueve la relación contractual en condiciones equivalentes a las originalmente pactadas, hasta la culminación del periodo de lactancia. (ii) Pague los honorarios dejados de percibir desde la fecha de la no renovación y hasta la efectiva renovación.

TERCERO. ADVERTIR a la Alcaldía de Santiago de Cali que, en lo sucesivo, se abstenga de incurrir en la conducta de despedir a sus trabajadoras en estado de embarazo o durante el período de lactancia previsto en la ley, sin el cumplimiento estricto de los requisitos constitucionales y legales aplicables, y que adopte las medidas administrativas necesarias para prevenir la reiteración de este tipo de actuaciones, garantizando la protección reforzada de los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y en período de lactancia.

CUARTO. Desvincular del trámite, por falta de legitimación en la causa por pasiva, al Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Valle del Cauca y a la EPS Sura.

Expediente T-11.294.181:

QUINTO. REVOCAR la sentencia del 05 de mayo de 2025 proferida por el Tribunal superior del Distrito Judicial de Bucaramanga Sala Civil Familia que revocó y declaró improcedente la acción el 30 de abril de 2025 por el Juzgado Primero Civil del Circuito Especializado en Restitución de Tierras de Bucaramanga que tuteló el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, para, en su lugar, **AMPARAR** los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la lactancia materna y a la seguridad social de *Natalia*.

SEXTO. ORDENAR al SENA – Regional Santander que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación: (i) Renueve la relación contractual de la accionante en condiciones equivalentes a las previamente pactadas, hasta la culminación del periodo de lactancia. (ii) Reconozca y pague los honorarios dejados de percibir desde el 1 de enero de 2025 y hasta la efectiva renovación del vínculo contractual, como consecuencia de la declaratoria de ineficacia de la terminación ocurrida el 31 de diciembre de 2024 durante el período de lactancia. (iii) Reconozca y pague a la accionante los honorarios dejados de percibir correspondientes al período comprendido entre el 31 de diciembre de 2023 y el 1 de abril de 2024, con ocasión de la no renovación del contrato ocurrida durante su estado de embarazo, en los términos expuestos en la parte motiva de esta sentencia. (iv) Reconozca y pague la indemnización equivalente a sesenta días de honorarios, prevista en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo, exclusivamente en relación con la terminación del vínculo contractual ocurrida el 31 de diciembre de 2023, al haberse producido durante el embarazo de la accionante y sin la autorización previa de la autoridad administrativa competente.

SEPTIMO. ADVERTIR al SENA – Regional Santander que, en lo sucesivo, se abstenga de incurrir en la conducta de despedir a sus trabajadoras en estado de embarazo o durante el período de lactancia previsto en la ley, sin el cumplimiento estricto de los requisitos constitucionales y legales aplicables, y que adopte las medidas administrativas necesarias para prevenir la reiteración de este tipo de actuaciones, garantizando la protección reforzada de los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y en período de lactancia.

OCTAVO. DESVINCULAR del presente proceso de tutela, por falta de legitimación en la causa por pasiva, a la EPS Sanitas y a la ADRES, por las razones expuestas en esta providencia.

Expediente T-11.308.580:

NOVENO. Revocar la Sentencia del 24 de junio de 2025 proferida por el Juzgado 09 Penal del Circuito de Cali que confirmó la Sentencia el 25 de mayo de 2025, proferida por el Juzgado Tercero Penal Municipal de Cali, a través de la cual declaró improcedente la tutela del derecho fundamental a la estabilidad laboral y debido proceso para, en su lugar, **AMPARAR** los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada por embarazo, al trabajo y al mínimo vital de *Alexandra*.

DÉCIMO. ORDENAR a Salamanca S.A.S. que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación: (i) Reintegre a la trabajadora al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior categoría y condiciones. (ii) Pague los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la desvinculación y hasta

el reintegro. (iii) Reconozca la indemnización por despido discriminatorio conforme a las reglas aplicables. (iv) Efectúe las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social correspondientes y reconozca la licencia de maternidad y demás garantías legales, según proceda.

UNDÉCIMO. DESVINCULAR presente proceso de tutela, por falta de legitimación en la causa por pasiva, a la EPS Salud Total y al Centro Médico IPSALUD (Colmédicos), por las razones expuestas en esta providencia.

DUODÉCIMO. LIBRAR, por la Secretaría General de la Corte Constitucional, la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase

LINA MARCELA ESCOBAR MARTÍNEZ

Magistrada

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE

Magistrado

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

