

**Avance jurisprudencial en el marco de la estabilidad laboral reforzada en
mujeres gestantes y lactantes vinculadas con contratos de prestación de servicios
en entidades públicas**



Presentado por;

Mabel Dayana Portocarrero Banguera

Unidad Central del Valle Del Cauca

Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas

Programa de Derecho

Tuluá-Valle

2026

**Avance jurisprudencial en el marco de la estabilidad laboral reforzada en
mujeres gestantes y lactantes vinculadas con contratos de prestación de servicios
en entidades públicas**



Informe final

Presentado por;

Mabel Dayana Portocarrero Banguera

Director;

Fredy Antonio Sánchez Giraldo

Unidad Central del Valle Del Cauca

Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas

Programa de Derecho

Tuluá-Valle

2026

**Avance jurisprudencial en el marco de la estabilidad laboral reforzada en
mujeres gestantes y lactantes vinculadas con contratos de prestación de servicios
en entidades públicas**

Nota de aceptación

Presidente de jurado

Jurado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Quiero expresar mi profunda gratitud a Dios por estar a mi lado y brindarme la fuerza necesaria para seguir adelante a pesar de los retos en mi camino académico.

Agradezco a mi familia por su amor, paciencia y respaldo constante, que fueron cruciales para lograr este objetivo.

Deseo reconocer de manera especial a mi director de tesis, por su guía, apoyo y aportes significativos, que fueron esenciales para la realización y finalización de este proyecto.

Mabel Dayana Portocarrero Banguera

Tabla de contenido

<u>Resumen</u>	09
<u>Palabras clave</u>	09
<u>Abstrac</u>	10
<u>Keywords</u>	10
<u>Introducción</u>	11
<u>Planteamiento del problema</u>	13
<u>Descripción del problema</u>	12
<u>Formulación del problema</u>	14
<u>Objetivos</u>	16
<u>Objetivo general</u>	16
<u>Objetivos específicos</u>	16
<u>Justificación</u>	17
<u>Marco referencial</u>	19
<u>Marco de antecedentes</u>	19
<u>Marco teórico</u>	23
<u>Marco legal</u>	25
<u>Marco conceptual</u>	26
<u>Metodología</u>	28

Capítulo I

<u>Estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento jurídico colombiano</u>	29
<u>La estabilidad laboral en Colombia</u>	29
<u>Estabilidad laboral reforzada en mujeres gestantes y lactantes</u>	33
<u>Estabilidad laboral reforzada en mujeres gestantes y lactantes en los contratos de prestación de servicios</u>	37

Capítulo II

<u>Mecanismos de protección al fuero de maternidad</u>	39
<u>Sentencia T-149 de 2024</u>	44
<u>Sentencia T-333 de 2025</u>	46

Capítulo III

<u>Posición jurisdicción de la estabilidad laboral reforzada en el sector público</u>	49
<u>Conclusiones</u>	60
<u>Referencias bibliográficas</u>	63

Índice de figuras

<u>Derechos implícitos de la estabilidad laboral</u>	32
--	----

Resumen

La investigación, se centra en analizar el avance jurisprudencial en materia de estabilidad laboral reforzada en mujeres gestantes y lactantes vinculadas con contratos de prestación de servicios en entidades públicas. Partiendo por, abordar la estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento jurídico colombiano, como una medida con la que se buscaba garantizar la igualdad universal de todas las personas, en especial de aquellas en situación de debilidad manifiesta, en aras a que no resulten excluidas o discriminadas en el campo laboral, en dicho sentido se busca dar cumplimiento a los lineamientos constitucionales previstos en los artículos 13 y 53 de la carta magna. En dicho sentido, se enfoca en la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, destacando sus derechos implícitos, los aportes de la comunidad internacional y su regulación normativa, como una medida que busca cambiar el paradigma discriminatorio en contra de la mujer, y ofrecer las condiciones proteccionistas necesarias para la gestante, lactante, el que está por nacer o recién nacido, a gozar de una vida en condiciones dignas, satisfacción de necesidades básicas, acceso a seguridad social, entre otros aspectos relacionados. Así mismo, se identificó en amparo brindado por el fuero de maternidad de acuerdo al criterio de la Corte Constitucional, puntualmente desde las Sentencias T-149 de 2024 y T-333 de 2025. Para finalmente, exponer el avance jurisprudencial en torno a la estabilidad laboral reforzada de mujeres gestantes y lactantes vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, desde una descripción cronológica, detallada y analítica.

Palabras clave

Enfoque de género, mujer estabilidad laboral reforzada, contratos de prestación de servicios, jurisprudencia.

Abstrac

This research focuses on analyzing the jurisprudential developments regarding enhanced job security for pregnant and breastfeeding women employed under service contracts in public entities. It begins by addressing enhanced job security within the Colombian legal system as a measure intended to guarantee universal equality for all individuals, especially those in vulnerable situations, to prevent their exclusion or discrimination in the workplace. In this sense, the research seeks to comply with the constitutional guidelines established in Articles 13 and 53 of the Colombian Constitution. In this regard, the focus is on the enhanced job security of pregnant and breastfeeding women, highlighting their implicit rights, the contributions of the international community, and their legal regulation, as a measure that seeks to change the discriminatory paradigm against women and offer the necessary protective conditions for pregnant women, breastfeeding mothers, the unborn child, and newborns to enjoy a life in dignified conditions, satisfaction of basic needs, access to social security, among other related aspects. Likewise, the protection afforded by maternity leave, according to the criteria of the Constitutional Court, specifically Judgments T-149 of 2024 and T-333 of 2025, was identified. Finally, the jurisprudential development regarding the enhanced job security of pregnant and breastfeeding women employed through service contracts is presented through a chronological, detailed, and analytical description.

Keywords

Gender focus, women's enhanced job security, service provision contracts, jurisprudence.

Introducción

El objetivo de la investigación consistió en analizar el avance jurisprudencial en el marco de la estabilidad laboral reforzada en mujeres gestantes y lactantes vinculadas con contratos de prestación de servicios en entidades públicas. Al considerar que este lineamiento nace en la necesidad del Estado de proteger derechos fundamentales que son presuntamente vulnerados a sujetos que se encuentran en una situación de subordinación o indefensión como las mujeres en embarazo y de su descendiente, ante la discriminación o rechazo laboral y las consecuencias que se pueden generar, como dificultades para el acceso a la seguridad social y una remuneración justa, que permita la satisfacción de necesidades básicas.

En dicho sentido, la indagación se aborda a lo largo de tres (03) capítulos, destinados a; examinar el impacto jurídico de dichos avances jurisprudenciales de la protección a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes contratadas por prestación de servicios en entidades públicas. Como también, a identificar el amparo brindado por el fuero de maternidad de acuerdo al criterio jurisprudencial de la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-041 de 2014, y la exposición de sus diferentes expedientes. Para, finalmente exponer el avance jurisprudencial en torno a la estabilidad laboral reforzada de mujeres gestantes y lactantes vinculadas mediante contratos de prestación de servicios.

De tal manera, con los hallazgos de la investigación se pretende visibilizar la evidente vulneración de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, mediante los contratos de prestación de servicio, problemática que ha sido frecuente en los últimos años y se debe principalmente a la falta de conocimiento sobre las protecciones constitucionales diseñadas para garantizar su bienestar. Entonces, se buscará informar al lector sobre las barreras, facultades, garantías y demás aspectos relacionados con la materia, en aras a promover la protección de las mujeres en contra de la discriminación laboral.

En dicho sentido, el lapso de la investigación estuvo delimitado entre 2024 a 2025, en razón a que las providencias judiciales abordadas fueron adoptadas en dicho periodo, consistentes en las Sentencias T-149 y T-333. Fuentes, que fueron estudiadas mediante el método cualitativo, que permite conocer los antecedentes, características y efectos de la problemática objeto de análisis, ya indicada. De tal manera, su diseño fue bibliográfico, optando por fuentes secundarias, como revistas académicas, investigaciones científicas y pronunciamientos jurisprudenciales, por ende, la técnica de investigación fue el análisis documental, en razón a que la información recolectada fue recopilada en un base de datos, que posteriormente se sometido a un análisis crítico y detallado, valiéndose de estrategias como fichas bibliográficas, depuración de citas, para su posterior comparación y estudio.

Planteamiento del Problema

Descripción del problema

El Estado Colombiano es considerado “un Estado Social de Derecho” de acuerdo a la Constitución Política en su artículo 1º, en donde uno de sus principios fundadores de este ha sido la protección especial de los derechos fundamentales de todas las personas. El tema de Estabilidad Laboral Reforzada la cual ha sido desarrollada por la por la Corte Constitucional como un principio y consiste principalmente en que un trabajador que celebró un contrato laboral, sometido a protección especial del Estado, no puede ser despedido de su cargo, aún con justa causa, sin permiso previo del Inspector de Trabajo o el Alcalde Municipal de aquellos lugares donde no existe el funcionario mencionado anteriormente. Y en caso de materializarse tal desvinculación el empleador deberá reconocer ciertas sanciones, las cuales varían de acuerdo al caso específico, sin perjuicio que opere la acción de reintegro (Peñaranda, 2015, #)

Con relación al principio de Estabilidad Laboral Reforzada el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 25 señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”, mientras que el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Corte Constitucional, 2013), aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, señala que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”.

Por su parte, el artículo 12.2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala que “los

Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario” (Corte Constitucional, 2013). Es por esto que la estabilidad laboral reforzada es una garantía de origen constitucional que se fundamenta en los artículos 13 y 53 de la Constitución Política de Colombia, los cuales consagran el principio de igualdad y la obligación que tiene el Estado de velar por una igualdad real y material a favor de las personas que se encuentran en debilidad manifiesta, y la estabilidad en el empleo que se le debe proteger al trabajador o funcionario público (constitución política de Colombia, 1991).

Esa garantía tiene como objetivo impedir que el empleador, en el sector público o privado, abuse de sus facultades legales frente a la vinculación de una persona y, so pretexto de su ejercicio, cometa actos de discriminación que sobrepasen los límites que imponen los derechos fundamentales. Sin embargo, en la actualidad se presentan muchos casos de despido injustificado en donde el empleador conociendo el estado de embarazo de las trabajadoras deciden despedirlas, es por esto que al analizar las jurisprudencias con relación al tema en mención encontramos.

Que, cada vez más se protege este derecho tanto para las mujeres gestantes como para los demás casos que cubre la estabilidad laboral reforzada; la corte constitucional frente al despido injustificado manifiesta, “Cuando el empleador conoce del estado de embarazo, subsiste la causa del contrato y si no cuenta con el permiso del Inspector de Trabajo 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 discriminatorio.

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 maternidad. e. En el evento en el que el término del periodo de lactancia haya terminado, procederá el reconocimiento de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación de periodo de lactancia” (Corte Constitucional, 2022). Al considerarse el principio de Estabilidad Laboral Reforzada de rango constitucional, puesto que nace en la necesidad del Estado de proteger derechos fundamentales que son presuntamente vulnerados a sujetos que se encuentran en una situación de subordinación o indefensión como lo es mujeres en embarazo, por ello considero de suma importancia indagar en el entorno local esta situación, partiendo de la siguiente pregunta;

Formulación del problema

¿Cuál ha sido el avance jurisprudencial en el marco de la estabilidad laboral reforzada en mujeres gestantes y lactantes vinculadas con contratos de prestación de servicios en entidades públicas?

Objetivos

Objetivo general

Analizar el avance jurisprudencial en el marco de la estabilidad laboral reforzada en mujeres gestantes y lactantes vinculadas con contratos de prestación de servicios en entidades públicas.

Objetivos específicos

- I. *Examinar* la protección legal a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes contratadas por prestación de servicios en entidades públicas.
- II. *Identificar* el amparo jurisprudencial al fuero de maternidad, desde 2024 a 2024, reconocido a favor de mujeres gestantes y lactantes vinculadas con contratos de prestación de servicios en entidades públicas.
- III. *Mencionar* las subreglas jurisprudenciales del fuero de maternidad encontradas.

Justificación

La investigación va dirigida principalmente a mujeres embarazadas en el ámbito laboral público, que han sido contratadas por la modalidad de prestación de servicios, en razón a que durante sus garantías laborales mínimas han sido vulneradas, entre estas a no ser desvinculadas de su cargo en periodo de gestación y lactancia. Como, una medida que busca brindar bienestar a la madre y al recién nacido, en aras a que puedan acceder a los recursos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas.

En dicho sentido, se busca justificar y mostrar la importancia de la aplicabilidad del principio de equidad de género, como una medida que se impone en contra de la discriminación histórica de la que han sido objeto, por la imposición de la relación de poder entre hombres y mujeres. Y, que a desbordado en la exclusión laboral y social del género femenino, por ende, desde la indagación se fomenta la reflexión social en torno a la no discriminación, respeto a sus garantías constitucionales, legales, y empatía a favor de aquellas.

En concordancia con dicho propósito, se aborda el criterio jurisprudencial de la Corte Constitucional, en aras a mostrar el criterio del alto tribunal ante el uso del contrato de prestación de servicios por parte del empleador, como una estrategia para evadir sus responsabilidades y obligaciones legales, respecto a la madre gestante o en periodo de lactancia, de cara a los compromisos internacionales de Colombia. Y de tal manera, analizar la aplicabilidad de los principios y derechos constitucionales, sobre los meros formalismos y manipulación de la norma sobre los intereses legítimos de la trabajadora.

De conformidad, a los lineamientos constitucionales del Estado social, haciendo énfasis en la libertad universal, protección de la mujer y de los menores de edad, a gozar de

una vida digna y sin discriminación. A sí mismo, se brindará información veraz y fundamentada a los estudiantes y profesionales del derecho que se interesen en la materia, para que puedan ampliar sus conocimientos al respecto.

Marco referencial

Marco de antecedentes

Entre los estudios consultados que aportan elementos jurídicos y sociales a esta investigación están:

El artículo de investigación realizado por Cárdenas Bermúdez, Camilo Andrés y Torres Muñoz, Anny Karina, el cual titula “El reconocimiento jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Colombia y sus mecanismos de defensa” (Cárdenas B. & Torres M., 2016), trabajo de grado que presentó como objetivo identificar el impacto que ha generado el reconocimiento jurisprudencia de la estabilidad laboral reforzada en las relaciones laborales del Ingenio Carmelita S.A. en el año 2016; con el fin de analizar las diferentes posturas asumidas por los Órganos de Cierre de nuestra República referente al concepto de la Estabilidad Laboral Reforzada.

El cual, se forja a partir de la premisa consagrada en el artículo 13 de la carta nacional y propende por la inclusión y no discriminación de aquellas personas que por sus condiciones físicas, psíquicas o sicológicas se encuentran en un estado de debilidad manifiesta, observando los diferentes impactos negativos que ha impregnado esta figura al Derecho Laboral Colombiano y como la discrepancia de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional han confundido a los Empresarios, Administradores de Justicia, funcionarios del Ministerio de Trabajo y en general a los profesionales del derecho.

Siendo importante destacar que, pese al estudio de la estabilidad laboral desarrollado, no se hace mención respecto a la necesidad, criterios, aplicabilidad, características y efectos de sus garantías a favor de las mujeres en estado de gestación y lactancia, evidenciándose un

vacío investigativo que resulta interesante abordar en un trabajo académico, desde fuentes confiables, que permitan exponer un panorama amplio al lector, para que desde su propio criterio pueda reconocer su importancia en el reconocimiento de derechos, a favor de sujetos de especial protección constitucional, es decir, la madre gestante o lactante y el recién nacido, por su estado de vulnerabilidad.

También el artículo de investigación de Estrada Duque, Yivi Jhoana y Garzón Obando, Wilmar, el cual titula Protección laboral reforzada intransigible de la maternidad como garantía del estado social de derecho, (Estrada D & Garzón O, 2020). Trabajo de grado presentado con el objetivo de analizar la validez de la terminación de trabajo por mutuo acuerdo de trabajadora con fuero de maternidad, con el propósito de identificar los mandatos constitucionales tales como los artículos 13 y 43 de la Constitución Política y en instrumentos internacionales.

En los cuales se ha determinado que la discriminación de la mujer embarazada o lactante se encuentra prohibida en todas las esferas de trabajo, cualquiera que sea su modalidad- laboral, civil o de asociación. Si bien, esta investigación aborda un amplio marco contravencional, constitucional y legal en relación al fuero de maternidad, no se centra en analizar casos reales y actuales, que hubiesen sido conocidos por la Corte Constitucional, en ejercicio de sus funciones como guardiana de la carta magna y máximo tribunal de cierre constitucional, cuyos pronunciamientos fijan una línea jurisprudencial vinculante para los demás administradores de justicia, y que en consecuencia deben ser ampliamente difundidos en aras a evitar desconocimiento de derechos, por indebida interpretación de la norma.

Así como los artículos 42 y 44 de la Constitución Política, donde dice hay que reconocer que la finalidad del fuero de maternidad es impedir que, durante el período de

protección, la madre pierda la estabilidad económica y que por ende no se puedan satisfacer las necesidades básicas del recién nacido y su familia. No menos importante el artículo de investigación para optar el título de Abogado de Herrera Guerrero, Angélica María y Marín Farfán Ana María, el cual titula Inseguridad jurídica de los fallos de tutela que adoptan posturas de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia respecto a la estabilidad ocupacional reforzada, en Colombia, periodo 2019, (Herrera G & Marín F, 2020).

Trabajo de grado presentado con el objetivo de analizar la seguridad jurídica de los fallos de tutela que adoptan posturas de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia respecto a la estabilidad ocupacional reforzada, en Colombia, periodo 2019. Con el propósito de identificar las razones que jurídicamente han sido invocadas por los jueces de tutela respecto a las posturas que adopta la Corte entiéndase Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia- toda vez.

Que, la resolución de los fallos de las acciones de tutela en materia de derecho laboral, específicamente en el tema de la estabilidad ocupacional reforzada tiende a generar discrepancias e inseguridad jurídica a la hora de conceder el derecho. Pero, pese a que la investigación académica aborda casos reales conocidos por la Corte Constitucional, aportando un valor agregado al comparar sus pronunciamientos con los emitidos por la Corte Suprema de Justicia, tan solo se limita a estudiar la problemática en el lapso de 2019, es decir, no aborda pronunciamientos recientes, resultando necesario ahondar en la jurisprudencia actual.

Uno más de los artículos de investigación importantes para este proyecto encontrado en la base de datos de la universidad Católica de Colombia es el de Nelcy Constanza Boada Peñaranda, el cual titula De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho, (Peñaranda, 2015, p.

1), trabajo de grado presentado con el objetivo de identificar toda la historia de la estabilidad laboral reforzada en Colombia.

La estabilidad laboral reforzada es desarrollada por la Corte Constitucional como un principio y consiste principalmente en que un trabajador que celebró un contrato laboral, sometido a protección especial del Estado, no puede ser despedido de su cargo. Aún con justa causa, sin permiso previo del Inspector de Trabajo o el Alcalde Municipal de aquellos lugares donde no existe el funcionario mencionado anteriormente.

Y en caso de materializarse tal desvinculación el empleador deberá reconocer ciertas sanciones, las cuales varían de acuerdo al caso específico, sin perjuicio que opere la acción de reintegro. Si bien, a lo largo del texto se exponen importantes conceptos, criterios, características y efectos de la estabilidad laboral reforzada, no se centra puntualmente en el fuero de maternidad, el cuál es analizado jurisprudencialmente a lo largo de la investigación.

Por último el artículo de artículo de investigación es el de Miriam del Rocío Yugsi Yugsi, Camilo Emanuel Pinos Jaén, el cual titula Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano, (M.D.R.Y & C.E.P, 2021, p. 1), con el objetivo de identificar la diferencia de la estabilidad laboral en el sector público como en el sector privado, en donde la investigación se profundiza en el concepto de estabilidad laboral reforzada en Ecuador, a partir de la interpretación que la Corte Constitucional ha realizado.

Para ello, se recurrió a fuentes jurisprudenciales como sentencias y precedentes del máximo órgano de administración de justicia constitucional, en las cuales se desarrolló este concepto. Investigación, que, al centrarse en la aplicabilidad de la estabilidad laboral reforzada en otro país, ni siquiera se refiere a las normas de derecho interno en la materia, pero sí aporta información relevante sobre el marco contravencional aplicable

Marco Teórico

Darwin Eliecer Solano Bent en su escrito titulado Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia, hace énfasis en la importancia que tiene la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas, la “ha sido objeto de estudio por parte de los Altos Tribunales desde el inicio de estos, teniendo entre los principales motivos de este estudio lo sensible de los sujetos implicados. Por una parte, se encuentran las mujeres en estado de embarazo lo que per se representa un fuero, pero también se tiene como sujeto de protección la vida del menor que viene en camino. Se evidencia una tensión entre el principio de libertad o autonomía contractual propio de los empleadores frente a los derechos fundamentales posiblemente vulnerados de la mujer embarazada y al menor que se encuentra en gestación” (Solano, 2019). Ahora bien, con la sentencia SU-070 de 2013 el término estabilidad laboral reforzada se amplía para todo tipo de contrato, incluso la mujer en estado de embarazo, así como aquella en periodo de lactancia es protegida constitucional y jurisprudencialmente independientemente de la modalidad o alternativa laboral por la cual se vincule.

Fuero de maternidad

Se le brinda especial protección a mujeres trabajadoras que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta, por el hecho de ser sujetos de especial protección constitucional, al pertenecer en estado de embarazo y lactancia. Otro aspecto relevante de esta investigación consiste en el momento en que el empleador toma conocimiento del embarazo de la empleada. Este conocimiento no es requerido para determinar si se brinda protección, pero sí para definir su nivel.

Cuando el empleador está informado del embarazo, se activa una protección completa y amplia, ya que se presume que cualquier despido se relaciona con la gestación, lo que

constituye discriminación de género. Por otro lado, si el empleador no tiene conocimiento, la protección será menos extensa, centrándose en la solidaridad y en garantizar la estabilidad laboral durante el embarazo y la lactancia. Esto se realiza con el fin de asegurar un ingreso para la madre y proteger los derechos del recién nacido.

Adicionalmente, la Corte Constitucional menciona que, si una empleada no informa sobre su embarazo, el empleador podría deducirlo a partir del quinto mes de gestación, con una presunción a favor de la trabajadora. Por último, se ha determinado que es posible inferir que el empleador tenía conocimiento del embarazo si las circunstancias que rodearon el despido y las acciones tomadas por el empleador así lo sugieren.

Medidas de protección

Al hablar de estabilidad laboral reforzada, conlleva a pensar en cuál es la sanción que se le acarrea al empleador al despedir a una trabajadora con fuero de maternidad, y es la siguiente:

- I. El reconocimiento de prestaciones en materia de seguridad social en salud, hasta el momento en que la mujer adquiriera el derecho al reclamo de la prestación económica de la licencia de maternidad.
- II. El reintegro de la mujer embarazada o la renovación de su contrato, a menos que se demuestre que el reintegro o la renovación no son posibles, de acuerdo a lo establecido en la ley 361 de 1997.

Marco Legal

El marco legal que regula el tema investigado es el siguiente;

Constitución Política de 1991

La Constitución Política de Colombia da un especial apoyo a la mujer trabajadora cuando está en estado de maternidad, a través de un estatuto de protección reforzada que consiste en lo siguiente: En el artículo 13, en donde se prohíbe todo tipo de discriminación por razón de sexo o género. Así mismo, en el art 43 superior, manifiesta que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación, y que durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

Ley 361 de 1997

En su artículo 26 expresa que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación.

Ley 1468 de 2011

Reformó las normas del Código Sustantivo del Trabajo en relación con el despido de la mujer embarazada, en donde en su artículo 1 amplía el derecho a disfrutar del pago de las 14 semanas de descanso remunerado si la mujer no ha disfrutado su licencia de maternidad, con ciertas extensiones en casos de hijos prematuros o partos múltiples.

Ley 1822 de 2017

También modifica algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo en su artículo 1 que la licencia de maternidad a 18 semanas y especificó que el despido de la

mujer gestante o lactante debe contar con autorización del Ministerio del Trabajo.

Sentencia T- 186-2023

La Corte Constitucional mediante la sentencia aclara que la protección a la estabilidad laboral reforzada procede en los contratos de prestación de servicios, así no se logre establecer la existencia de una relación laboral.

Sentencia SU-070-2013

Mediante esta sentencia la Corte Constitucional reitera que no se podrá despedir a una mujer en circunstancias de embarazo o en periodo de lactancia, a menos que el empleador demuestre una justa causa para su despido.

Sentencia T-253-2023

Hace referencia a las mujeres quienes tienen la condición de madres cabeza de familia gozan de la garantía de la estabilidad laboral reforzada.

Marco Conceptual

Los conceptos más relevantes son;

Estabilidad laboral reforzada

La jurisprudencia constitucional ha aclarado que la protección especial en el empleo de las mujeres embarazadas y en período de lactancia se extiende sin importar la naturaleza específica del acuerdo laboral vigente. En otras palabras, no importa si el contrato es a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada, o a través de una cooperativa de trabajo asociado. La prioridad aquí es garantizar la protección de los derechos de la madre gestante, sin importar la modalidad de empleo que tenga.

Garantía de derecho

Se entiende como el conjunto de normas o reglamento con el fin de proteger derechos fundamentales, como en este caso el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Fuero de maternidad

El fuero de maternidad fortalece el derecho esencial a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. Incluye una serie de medidas de protección que, a pesar de ser distintas, se complementan entre sí. Todas estas medidas tienen como objetivo principal asegurar que las mujeres no sean excluidas del ámbito laboral debido a su embarazo.

Despido injustificado

Se entiende como el término de la relación de trabajo que se origina por decisión del empleador o la empresa para prescindir del trabajador sin ninguna razón válida.

Sujetos de especial protección

Se consideran sujetos de especial protección a aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva.

Metodología

Clase de investigación

De acuerdo a la presente investigación, esta asume una perspectiva cualitativa, donde la principal técnica de investigación será el análisis de casos, decisiones y doctrinas, que faciliten la comprensión de los efectos producidos por las decisiones de las cortes constitucionales, actuando como herramientas para la creación y potenciación de la estabilidad laboral reforzada.

Por los motivos expuestos, esta investigación se enmarca en el enfoque descriptivo. Sin duda, el análisis socio-jurídico de las sentencias emitidas por las diversas cortes colombianas permitirá comprender y desarrollar la temática propuesta en este trabajo de grado.

Información secundaria

Para llevar a cabo la investigación realizaré búsquedas de distintas fuentes bibliográficas como páginas web, bases de datos, sentencias, artículos, conceptos, entre otros, con el fin analizar el avance jurisprudencial a lo largo del tiempo de la estabilidad laboral reforzada.

Capítulo I

Estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento jurídico colombiano

Mediante este capítulo se analiza la estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento jurídico colombiano, como una medida con la que se buscaba garantizar la igualdad universal de todas las personas, en especial de aquellas en situación de debilidad manifiesta, en aras a que no resulten excluidas o discriminadas en el campo laboral, en dicho sentido se busca dar cumplimiento al marco constitucional previsto en los artículos 13 y 53 de la carta magna.

En dicho sentido, se enfoca en la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, destacando sus derechos implícitos, los aportes de la comunidad internacional y su regulación normativa, como una medida que busca cambiar el paradigma discriminatorio en contra de la mujer, y ofrecer las condiciones proteccionistas necesarias para la gestante, lactante, el que está por nacer o recién nacido, a gozar de una vida en condiciones dignas, satisfacción de necesidades básicas, acceso a seguridad social, entre otros aspectos relacionados. Capítulo, a lo largo del cual se buscó dar cumplimiento al primer objetivo específico, destinado a examinar la protección legal a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes contratadas por prestación de servicios en entidades públicas.

La estabilidad laboral reforzada en Colombia

La estabilidad laboral reforzada corresponde a la protección legal prevista para evitar que el despido de un trabajador se produzca como consecuencia de un acto de discriminación, ya sea por motivos de salud, embarazo, asociación sindical y las demás circunstancias previstas por la ley, y en consecuencia es reconocida como un principio constitucional (Yepes et al, 2024, p. 4). En dicho sentido, en Colombia encuentra su fundamento constitucional en el art. 13 superior que consagro la igualdad universal de todas las personas que se encuentren en territorio nacional, especialmente de aquellas en situación de debilidad manifiesta, por su

estado mental físico o económico (Constitución Política de 1991).

Así mismo, en virtud del art. 53 constitucional, se reconocieron una serie de derechos y principios mínimos fundamentales a favor de la clase trabajadora, entre estos a gozar de igualdad de oportunidades, remuneración vital, estabilidad laboral, entre otras garantías en aras a brindar condiciones adecuadas, que en consecuencia les permitieran satisfacer sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar (Constitución Política de 1991). Entonces, el constituyente pretendió garantizar las condiciones básicas para el empleado tuviese la certeza mínima de que en vínculo laboral no se rompiera de manera sorpresiva o abrupta (Corte Constitucional, 1998, Sentencia C-016).

Ahora bien, de conformidad a dichos lineamientos constitucionales, en Colombia ninguna persona puede ser objeto de discriminación laboral, aún menos cuando se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta, so pena de incurrir en las sanciones previstas por la ley. Al tener en consideración que, estas personas pueden ser excluidas en razón a su estado de salud, en el caso de aquellos con disminución en su capacidad laboral o estado de gestación, que les dificulta o impide sustancialmente el desempeño en sus labores, con independencia o en condiciones normales (Yepes et al, 2024, p. 5).

Así las cosas, el ordenamiento jurídico prevé una serie de disposiciones que garantizan al trabajador, que sea objeto de despido en razón a su discapacidad o estado de salud, para que exija, mediante las acciones legales, principalmente la acción de tutela cuando sea procedente, sea declarada la ineficacia de la terminación unilateral del contrato laboral (Cerquera, 2018, p. 46). Y, en consecuencia, se ordene su reintegro, sumado a esto, para que le sean canceladas las indemnizaciones a que hubiese lugar.

Ahora bien, de esta manera se busca garantizar la inclusividad y no discriminación de

personas, que, como las mujeres en estado de gestación, resultan poco atractivas laboralmente para los empleadores, por los sobrecostos e incomodidades que pueden generar para las empresas, y que puede terminar convirtiéndose en una barrera para la estabilidad en la relación laboral (Yepes et al, 2024, p. 6). Siendo importante destacar que el derecho a la estabilidad laboral trae consigo una serie de derechos implícitos, los cuales corresponden a;

a.) el derecho que tiene al aforado a conservar su empleo (Corte Constitucional, 2019, Sentencia C-200), y a no se despido sino por razones claramente previstas por la ley.

Como también, *a b.*) que el vínculo laboral no fuese terminado por razones de debilidad o vulnerabilidad (Corte Constitucional, 2019, Sentencia C-200), es decir, que no sea el resultado de la discriminación o rechazo en razón a su condición o estado de salud. También *a, c.*) permanecer en el empleo, en el marco de la Constitución y la ley (Corte Constitucional, 2019, Sentencia C-200), es decir, hasta que se produzca una debida causal de terminación del contrato.

Y, *d.*) que cuando tenga lugar la desvinculación laboral se realice con la debida autorización, siempre que no obedezca a razones de discriminación, debilidad o vulneración manifiesta del trabajador (Corte Constitucional, 2019, Sentencia C-200). En consecuencia, la estabilidad laboral reforzada tiene el propósito de materializar el principio y derecho fundamental de igualdad universal y las garantías laborales mínimas reconocidas en el marco constitucional del Estado social de derecho, para que las personas que puedan resultar discriminadas laboralmente por alguna contingencia de la vida, como las discapacidad, o situación, como el estado de embarazo, cuenten con una protección reforzada, que les permita acceder a un empleo en condiciones dignas, y en consecuencias satisfacer sus necesidades básicas.



Fuente de elaboración propia.

Siendo importante manifestar que, la comunidad internacional también a generado un aporte significativo al reconocimiento y garantía de la estabilidad laboral reforzada.

Destacando, la Sentencia del Caso Lagos del Campo vs. Perú, durante 2017, en que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, CIDH, manifestó que;

El derecho de estabilidad laboral reforzada no debe ser entendida como una medida absolutoria, sino que por el contrario ofrece garantías de protección a los trabajadores, para que la desvinculación laboral solo sea realizada bajo justa causa. De tal manera, que el empleador observe los lineamientos legales necesarios, evitando incurrir en arbitrariedades o afectación de derechos. (Almanza, 2021, p. 24)

Pronunciamento, que se convirtió en el primero en reconocer la responsabilidad internacional estatal por el desconocimiento de derechos laborales, propiamente de estabilidad laboral, de conformidad a los lineamientos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos,

delimitando una serie de condiciones, circunstancias de tiempo y lugar, que debían ser respetadas por el empleador para realizar el despido (Almanza, 2021, p. 24). Por ende, se puede afirmar que la estabilidad laboral reforzada cuenta con una serie de garantías constitucionales, pero también unos pronunciamientos contravencionales que sirven de referente para el acatamiento de este derecho fundamental.

Entonces, este derecho busca garantizar la protección del trabajador ante despidos que se pretendan ejecutar por condiciones de vulnerabilidad, debilidad manifiesta y discriminación, que, al estar en conexidad con otros derechos fundamentales, como la igualdad, adquiere un amplio margen de aplicabilidad. En consecuencia, se busca entregar a quienes puedan resultar afectados con un despido discriminatorio, los medios y mecanismos legales necesarios para que, en casos de su desconocimiento, pueden acudir a los jueces constitucionales, en aras al reconocimiento y materialización de sus derechos.

Estabilidad laboral reforzada en mujeres gestantes y lactantes

La estabilidad laboral reforzada en mujeres gestantes y lactantes, busca garantizar la equidad de género, con el propósito erradicar la discriminación histórica de la que han sido objeto, por la imposición de relaciones de poder ante los hombres, y exclusión, entre estos en el ámbito laboral y social (Corte Constitucional, 1998, Sentencia SU-250). En dicho sentido, existe un amplio marco contravencional que insta al Estado social de derecho a procurar las condiciones necesarias para que las mujeres pudieran ejercer sus derechos laborales de manera efectiva, libres de exclusión.

Entre estos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, que reconoció a la maternidad e infancia, como un derecho que debe recibir especial asistencia (art. 25), así mismo el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, consagro la especial

protección de la mujer en etapa de gestación y posparto (art. 10). También, se puede mencionar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que previó el deber de los Estados miembros para garantizar la discriminación del género femenino, especialmente en el ámbito laboral.

En dicho sentido, el Convenio Ciento Once (111) de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, prevé ciertos lineamientos dirigidos a prohibir la discriminación de la mujer en el acceso y permanencia en el empleo, como también para garantizar la licencia de maternidad (art. 3). Pactos internacionales, que en virtud del art. 93 de la Constitución Política de 1991, forman parte del bloque de constitucionalidad, por haber sido ratificados por Colombia y referirse a derechos humanos, DDHH.

Por consiguiente, el Estado adquirió un compromiso como la comunidad internacional de procurar las condiciones que resulten necesarias para garantizar la inclusión y protección laboral de la mujer en su licencia de maternidad. De igual manera, el constituyente de 1991 consagró el deber estatal de protección a favor las madres gestantes y en periodo de posparto, principalmente en materia de subsidio alimentario, en situaciones de despido o desamparo (art. 53). Y, en consecuencia, la Corte Constitucional, a adoptado una importante línea jurisprudencial al respecto, al reconocer que;

La trabajadora embarazada, tiene derecho a recibir especial protección estatal ante su indefensión, teniendo presente que toda acción que se dirija en su contra inmediatamente vulnera otros derechos constitucionales, como la estabilidad laboral, el acceso a la seguridad social, igualdad universal, no discriminación, y a la protección integral a la familia. (1998, Sentencia T-373)

Entonces, como tal la estabilidad laboral reforzada tiene el propósito de impedir la

discriminación de la que pueda ser objeto la mujer, ante la no renovación o terminación del vínculo laboral, en razón a su estado de gestación o periodo de lactancia. Teniendo en consideración que, esta situación es poco deseable para los empleadores, por los sobrecostos que se pueden llegar a generar en la empresa, al tener que cancelar prestaciones, acreencias, aportes de seguridad social, durante el lapso que dure la licencia remunerada.

Así mismo, el fuero de maternidad busca proteger la vida y prevalencia de derechos de los menores de edad, previsto en el art. 11 y art. 44 de la Constitución Política de 1991, mediante la creación de condiciones adecuadas que le permitieran a la mujer y su hijo recién nacido crear vínculos de cuidado y afecto, en aras a su bienestar y recuperación. De tal manera, que se permita el acceso efectivo al Sistema General de Seguridad Social, y la satisfacción de necesidades básicas mediante la percepción de los recursos suficientes para dicho fin.

Ahora bien, dentro del ordenamiento jurídico colombiano, la licencia de maternidad esta prevista en el art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo, al prohibir el despido en contra de una mujer por motivo de su estado de gestación o lactancia, sin justa causa avalada por el Ministerio del Trabajo. Así mismo, se previó una presunción legal, de que el empleador incurriría en dicho aspecto fáctico, si terminase el vínculo laboral durante el lapso de embarazo o en las dieciocho (18) semanas posteriores al parto (Código Sustantivo del Trabajo, art. 239).

Ahora bien, a favor de las mujeres que hubiesen sido despedidas sin la debida autorización en mención, se le reconoció el derecho al pago de una indemnización, por valor correspondiente a sesenta (60) días de trabajo, además de las otras indemnizaciones o prestaciones a que hubiese lugar de conformidad al contrato laboral pactado (Código

Sustantivo del Trabajo, art. 239). Como también, el derecho al pago de las semanas que no hubiese gozado en su licencia, y de ser el caso, ante parto múltiple se generaría el derecho al pago de dos (02) semanas adicionales, protección que también se extendió al cónyuge, compañero o compañera permanente de la mujer con fuero de maternidad (Código Sustantivo del Trabajo, art. 239).

A su vez, la Corte Constitucional desde 1997 se refirió a la aplicabilidad del fuero de maternidad, al manifestar que tendría efecto de presentarse algunas de las siguientes situaciones; cuando el despido se hubiese realizado en el periodo de gestación o en un periodo posterior de tres (03) meses al parto, que el empleador hubiese tenido conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, que la desvinculación hubiese tenido como consecuencia dicha circunstancia, que no hubiese existido autorización del inspector de trabajo, y que el mínimo vital de la madre y del que está por nacer resulte afectado (Sentencia SU-470).

En este sentido, desde dicha perspectiva se mantuvo la connotación durante años, de que era necesaria la comunicación del estado de embarazo de la mujer para que tuviese aplicabilidad el fuero de maternidad. Esto, hasta que la Corte Constitucional en 2008 emitió un importante pronunciamiento, manifestando que dicha interpretación rígida que exigía la comunicación al empleador del estado de embarazo de la mujer podría desconocer el marco constitucional aplicable al respecto (Sentencia T-095).

Por ende, desde la nueva perspectiva constitucional, solo se requería demostrar que el despido tuvo lugar en dicho estado de la mujer, es decir, la comunicación al empleador no sería requisito *sine qua non* para garantizar el reconocimiento de dicho derecho (Corte Constitucional, Sentencia T-095). Y, en consecuencia, el empleador que incumpliese la prohibición, desconociendo la estabilidad reforzada de la mujer, tendría el deber de reconocer

y pagar las indemnizaciones a que hubiese lugar por dicho concepto (Corte Constitucional, Sentencia T-095).

De tal manera, se puede manifestar que la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación y lactancia, encuentra su fundamento en los compromisos internacionales adoptados por el Estado colombiano, mediante diferentes lineamientos dados por pronunciamientos como la Declaración Universal de DDHH, que buscan eliminar la discriminación y garantizar condiciones adecuadas de vida para la madre y el hijo gestante. Al garantizar la vinculación laboral, que a su vez permita el acceso al Sistema de Seguridad Social y satisfacción de necesidades básicas, desde una asignación salarial justa.

Estabilidad laboral reforzada en mujeres gestantes y lactantes en los contratos de prestación de servicios

La Corte Constitucional a desarrollado una importante línea jurisprudencial respecto a la estabilidad laboral reforzada en Colombia, en dicho sentido mediante la Sentencia SU-070 de 2013 se refirió puntualmente al fuero de maternidad. Indicando que, en el contrato de prestación de servicios, el juez deberá analizar el caso a profundidad, en aras de lograr establecer si no se trata de un contrato realidad, es decir, de detectar la existencia de los elementos del contrato de trabajo, consistentes en el trabajo personalizado, subordinación y remuneración, se debería de reconocer la existencia de la relación laboral, y de ser el caso, aplicar la regla previstas para el contrato a término fijo (Corte Constitucional, 2013, Sentencia SU-070).

En esta misma providencia, se indicó que en dicha forma de contratación cuando el empleador terminaba el vínculo laboral sin la calificación de una justa causa y previó a su vencimiento, se genera la ineficacia del despido, en consecuencia, el reintegro de la

trabajadora, y el pago de todos los salarios y acreencias dejados de percibir durante el término de la desvinculación (Corte Constitucional, 2013, Sentencia SU-070). Por el contrario, si el empleador fuese igualmente conoedor, pero el despido se ejecutase con justa causa, el contrato de trabajo debería extenderse por lo menos durante la duración del embarazo y durante tres (03) meses posteriores al parto (Corte Constitucional, 2013, Sentencia SU-070).

De tal manera, se busca desvirtuar el uso del contrato de prestación de servicios por parte del empleador, para omitir sus responsabilidades ante la madre gestante o en periodo de gestación, garantizando condiciones adecuadas para la mujer y su descendiente. Es decir, dando prelación a los principios y derechos constitucionales, sobre los meros formalismos y manipulación de la norma sobre los intereses legítimos de la trabajadora.

Capítulo II

Mecanismos de protección al fuero de maternidad

En este capítulo se abordan pronunciamientos jurisprudenciales vigentes y actuales, emitidos por la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en materia de protección del fuero de maternidad logrando exponer el aspecto fáctico en el que es solicitada la protección por parte de las mujeres que han considerado ser discriminadas en razón a su estado de gestación o lactancia por parte de sus empleadores, y se aborda el criterio del alto tribunal al respecto, desde la descripción y desarrollo de los principios involucrados en uno y otro caso en los cuales, se desarrolló el primer objetivo específico consistente en identificar el amparo jurisprudencial al fuero de maternidad, desde 2024 a 2024, reconocido a favor de mujeres gestantes y lactantes vinculadas con contratos de prestación de servicios en entidades públicas.

Sentencia SL-4638 de 2021

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia SL4638-2021, conoció sobre el caso de la señora Mileidy Jobanna Cortés Pedraza, quien suscribió un contrato de trabajo con la empresa Turner Internacional Colombia S.A. el 21/03/2014 para desempeñarse como recepcionista en la ciudad de Bogotá. Posteriormente, el 21/07/2015 le fue notificada la terminación de su vínculo laboral sin justa causa bajo la explicación de que la compañía había decidido contratar su planta de personal administrativo mediante la figura de *outsourcing* (tercerización de servicios) por instrucciones de su casa matriz. No obstante, la peticionaria se encontraba protegida por la estabilidad laboral reforzada, habiendo iniciado su embarazo en agosto de 2014 y disfrutado de su licencia de maternidad desde el 13/04/2015, por lo que al momento del despido se hallaba en periodo de lactancia. Finalmente, Turner

Internacional Colombia S.A. rechazó las pretensiones de la demanda alegando que la desvinculación fue legítima por motivos de reestructuración administrativa y que no operaba la presunción de discriminación por haber transcurrido más de tres meses desde el parto. (Corte Suprema de Justicia, 2021, Sentencia SL4638-2021).

En razón a lo anterior, la señora Mileidy Jobanna decidió interponer demanda ordinaria laboral en contra de Turner Internacional Colombia S.A. argumentando que se había incurrido en la vulneración de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, solicitando su reintegro, el pago de salarios y prestaciones, y la indemnización de ley toda vez que fue despedida sin previa autorización del Ministerio de Trabajo. Esta acción fue conocida inicialmente por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá, el cual el 05/09/2017 absolvió a la entidad demandada. Dicha decisión fue apelada y posteriormente revocada el 05/04/2018 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, la cual ordenó el reintegro y el pago de las pretensiones al considerar que la terminación del contrato durante la lactancia sin una justa causa legal era ineficaz. Finalmente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el 27/09/2021, decidió no casar la sentencia, confirmando así la protección de los derechos de la trabajadora. (Corte Suprema de Justicia, 2021, Sentencia SL4638-2021).

Ante lo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, determinó que la empresa Turner Internacional Colombia S.A. desvinculó a la trabajadora el 21/07/2015, momento en el cual se encontraba protegida por la estabilidad laboral reforzada en su periodo de lactancia. Sumado a lo anterior, la relación laboral se extinguió sin que la empresa solicitara la debida autorización previa ante el inspector de trabajo, requisito que, aunque la presunción legal de discriminación se traslada a la trabajadora después de los tres meses

posteriores al parto, sigue siendo una formalidad necesaria cuando no existe una justa causa legal comprobada para la desvinculación. (Corte Suprema de Justicia, 2021, Sentencia SL4638-2021).

Por lo anterior, se determinó que, al no haberse invocado o acreditado una de las justas causas de terminación previstas en los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, podía inferirse válidamente que el motivo del despido fue el estado de maternidad y lactancia de la trabajadora. Conclusión que no logró ser desvirtuada por Turner Internacional Colombia S.A., pues su argumento de reestructuración administrativa y tercerización (*outsourcing*) por orden de su casa matriz no constituye una justa causa legal admisible para despedir a una mujer amparada por la estabilidad laboral reforzada, más aún cuando no se demostró que la empresa hubiese procedido de igual manera con otros trabajadores administrativos en situaciones similares.

Así las cosas, la Corte decidió no casar la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Bogotá, confirmando así la declaración de ineficacia del despido y manteniendo la orden de reintegro de la trabajadora a un cargo de igual o mejor categoría, el pago retroactivo de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación, y la cancelación de la indemnización de 60 días de salario prevista en el artículo 239 del CST.

De esta manera, la Corte Suprema de Justicia contribuye al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada como un mecanismo para asegurar que la actividad laboral y la lactancia no sean incompatibles, protegiendo tanto la salud de la madre como la del recién nacido. No obstante, se observa que fue necesaria la intervención de la segunda instancia y el recurso extraordinario debido a que el juzgado de primera instancia absolvió inicialmente a la entidad empleadora, omitiendo que la protección a la mujer lactante implica que cualquier

despido sin justa causa legal en este periodo debe entenderse como discriminatorio, por lo que se hace necesario que los operadores judiciales apliquen rigurosamente los mandatos internacionales y nacionales que prohíben la exclusión de las mujeres del mercado laboral por su proceso de gestación. (Corte Suprema de Justicia, 2021, Sentencia SL4638-2021).

Sentencia T-104 de 2022

La Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-104 de 2022, estudió y decidió sobre el caso de la señora Diana Marcela Orjuela, quien suscribió un contrato de trabajo por obra o labor con la empresa Cleaner S.A. el 17/12/2019 para desempeñarse como operaria de aseo en la Fiscalía General de la Nación en la ciudad de Bogotá. El quince 15/11/2020, a solicitud de su jefa inmediata, Diana Marcela firmó un documento de finalización de vínculo bajo la explicación de que se trataba de un trámite interno para ser vinculada a la empresa Seasin Ltda., siendo remitida incluso el diecisiete 17/11/2020 por Cleaner S.A. para realizarse exámenes médicos de ingreso a dicha nueva compañía. No obstante, tras confirmar su estado de gestación el veintidós 22/11/2020 e informarlo verbalmente a su jefa antes de la terminación del contrato, el treinta 30/11/2020 se le notificó que no sería vinculada a la nueva empresa a lo que la peticionaria solicitó reconsiderar la decisión tomando en cuenta su estado de embarazo. Finalmente, el 10/12/2020 Cleaner S.A. rechazó la solicitud presentada dado que al momento de finalizar el contrato se desconocía el estado de gestación de la peticionaria por lo que no es aplicable el fuero de maternidad por tanto no se trata de un acto discriminatorio. (Corte Constitucional, 2022, Sentencia T-104).

Por lo anterior, la señora Diana Marcela decidió interponer acción de tutela en contra de Cleaner S.A. argumentando que se había incurrido en la vulneración de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, solicitando su reintegro y el pago de salarios y prestaciones toda

vez que la empresa conocía su estado y no solicitó autorización del Ministerio de Trabajo, acción constitucional que fue conocida por el Juzgado 36 Civil Municipal de Bogotá el cual el 12/02/2021 concedió el amparo de forma parcial, ordenando únicamente el pago de cotizaciones para la licencia de maternidad, pero negando el reintegro al considerar que la labor contratada había culminado el treinta 30/11/2020; decisión que fue confirmada el doce 12/04/2021 por el Juzgado 35 Civil del Circuito de Bogotá. (Corte Constitucional, 2022, Sentencia T-104).

Ante dicha situación, la Corte Constitucional tras apreciar el material probatorio y los argumentos expuestos, determinó que la empresa Cleaner S.A. efectivamente conocía del estado de gestación de la trabajadora antes de la terminación efectiva del vínculo el 30/11/2020 ya que esta informó verbalmente a su jefa inmediata, quien confirmó haber recibido dicha noticia y transmitirla a la empresa. Sumado a lo anterior, la relación laboral se extinguió sin que el Cleaner S.A. solicitara la debida autorización previa ante el inspector de trabajo, requisito obligatorio para desvincular a una mujer bajo fuero de maternidad el cual es aplicable incluso en contratos por obra o labor. (Corte Constitucional, 2022, Sentencia T-104).

Por lo anterior, se configuró la presunción de despido discriminatorio de la que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), la cual prohíbe el despido por motivos de embarazo o lactancia sin la correspondiente autorización legal. Dicha presunción no logró ser desvirtuada por el Cleaner S.A., pues se evidenció que, al ser una gran empresa cuyo objeto social es la prestación de servicios de aseo y mantenimiento para múltiples clientes a nivel nacional, las causas que dieron origen al contrato subsistían, por lo que era posible y obligatorio reubicar a la trabajadora en otra de las entidades usuarias.

Así las cosas, la Corte decidió revocar parcialmente la sentencia de instancia para, en su lugar, declarar la ineficacia del despido y ordenar a Cleaner S.A. el reintegro o reubicación de la accionante a un cargo de igual o mejores condiciones, el pago retroactivo de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, y la cancelación de la indemnización de 60 días de salario prevista en el numeral 3 del artículo 239 del CST.

De esta manera, la Corte Constitucional contribuye de forma acertada al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada como un mecanismo para erradicar la discriminación estructural contra la mujer, instando a los empleadores y autoridades a no utilizar esquemas de flexibilización laboral para evadir mandatos constitucionales. Sin embargo, se observa con preocupación que los jueces de primera y segunda instancia limitaron el amparo por no aplicar un enfoque de género en la valoración de los indicios y las pruebas, por lo que se hace necesario fomentar una mayor capacitación judicial para identificar patrones de discriminación institucional que suelen quedar ocultos en las relaciones de subordinación.

Sentencia T-149 de 2024

La Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-149, conoció en caso de la señora Jimena, quién suscribió contrato de obra o labor con la empresa Campos Dorados, el primero (01) de octubre de 2022, con vigencia hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2022, en el cargo de auxiliar de servicios generales (2024). Misma, que pese a haber informado a su empleador de su estado de gestación, de manera previa a la terminación del contrato, fue desvinculada el treinta y uno (31) de diciembre de 2022, bajo el argumento de no haber más fuente de trabajo (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-149).

Razón por la cual, la señora Jimena decidió interponer acción de tutela en contra de su

empleador, bajo el argumento de que esté había incurrido en vulneración de su derecho de estabilidad reforzada, en consecuencia, solicitó su vinculación, sin solución de continuidad (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-149). Acción constitucional, que fue conocida por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Florencia-Caquetá, el día primero (01) de marzo de 2023, autoridad judicial que negó el amparo invocado, por considerar que la accionante no había logrado demostrar las causas objetivas que originaron la necesidad de dar continuidad al contrato de obra o labor para el que había sido contratada (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-149).

Ante dicha situación, la Corte Constitucional en revisión eventual, una vez apreció el material probatorio aportado y los argumentos expuestos por las partes involucradas, determinó que la accionada efectivamente conocía del estado de gestación de la trabajadora, desde antes de la terminación del contrato, sumado a esto la terminación del vínculo laboral se ejecutó sin la debida autorización emitida por el inspector de trabajo (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-149). Razón por la cual, se configuro la presunción de despido discriminatorio, de la que trata el art. 239 del CST, que prohíbe el despido de cualquier mujer, por razones de embarazo o lactancia, sin la debida autorización legal (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-149).

La cual, no logró ser desvirtuada por el empleador, puesto que se evidenció que, conforme a los registros legales, como el mercantil, único de proponentes para contratación estatal, y demás celebración de convenciones en el periodo del despido, permitieron determinar que la empresa continuaba operando, es decir, era posible mantener la vigencia del contrato de la trabajadora (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-149). Y, en consecuencia, se debía de renovar o extender el contrato laboral, cancelar en su integridad las cotizaciones y

aportes al Sistema de Seguridad Social, el pago de la licencia de maternidad y de la correspondiente indemnización por el despido realizado (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-149).

Así cosas, el alto tribunal decidió revocar la sentencia de instancia, y ordenar al empleador a reintegrar, sin solución de continuidad y con la totalidad del pago por el despido discriminatorio, a la accionante a un cargo acorde a su estado de gestación (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-149). De esta manera, la Corte Constitucional contribuye de manera acertada y plausible al reconocimiento de derechos laborales a favor de la mujer, instando a las autoridades judiciales, empleadores y a la sociedad en general a no incurrir en comportamientos que resulten contrarios a los lineamientos constitucionales previstos a su favor, como la igualdad y protección especial. Sin embargo, se observa con preocupación la falta de preparación de los jueces de instancia, por garantizar dichos lineamientos en sus providencias, resultando necesario fomentar una mayor capacitación en enfoque de género y apreciación del material probatorio aportado a los expedientes, en aras a evitar una revictimización en su contra.

Sentencia T-333 de 2025

La Corte Constitucional en 2025, resolvió el caso de la una mujer de veintinueve (29) años, madre de un bebé de dieciséis (16) meses, quien al suscribir contrato de trabajo con la empresa de Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda., para el cargo de asesor integral de temporada (Sentencia T-333). Sin embargo, el día seis (06) de diciembre de 2024, mediante WhatsApp, la mujer se comunicó con la jefe de recursos humanos, con el propósito de solicitar el uso del descanso de lactancia, el cual fue negado y posterior a una discusión, el día nueve (09), de ese mes y año fue desvinculada de su cargo laboral (Corte Constitucional,

2025, Sentencia T-333).

Ante dicho aspecto fáctico, diez (10) días después, la afectada interpuso acción de tutela en contra del empleador, por considerar que su despido había sido discriminatorio, y en consecuencia solicito tutelar sus derechos fundamentales derivados del fuero de maternidad, y el pago de la indemnización a que hubiese lugar (Corte Constitucional, 2025, Sentencia T-333). La cuál, fue conocida por el Juzgado Tercero (03) Civil Municipal de Chía, autoridad judicial que mediante sentencia negó el amparo solicitado, al señalar que la accionante podía acudir a la jurisdicción ordinaria, como mecanismo de defensa principal, sosteniendo que en el caso en cuestión no se acreditaba la situación de gravedad, inminencia o urgencia, providencia que no fue impugnada (Corte Constitucional, 2025, Sentencia T-333).

Ante dicha situación, la Corte Constitucional determinó pese a que en virtud de los artículos 239 y 240 del CST, la garantía del fuero de maternidad tan solo tiene aplicabilidad durante los dieciocho (18) meses posteriores al parto (Corte Constitucional, 2025, Sentencia T-333). Y, a que en el caso estudiado dicha garantía ya se había cumplido, por el transcurso del tiempo, al tomar en consideración el desarrollo de los acontecimientos, como el incumplimiento de solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo, conocimiento del estado de lactancia, despido sospechoso y repentino tras la solicitud de la empleada solicitando el permiso de lactancia, hacen concluir que el actuar del empleador efectivamente fue discriminatorio en contra de la accionante (Corte Constitucional, 2025, Sentencia T-333).

En consecuencia, tras este análisis, el alto tribunal determinó que efectivamente se vulneraron los derechos fundamentales de la accionante, a no ser discriminada en razón de su maternidad, ordenando a la accionada el reintegro sin solución de continuidad, el pago de las acreencias laborales y la adecuación de un espacio destinado a la extracción de leche materna

o a la lactancia (Corte Constitucional, 2025, Sentencia T-333). Este fallo, conserva la línea jurisprudencial del anterior, mostrando como los jueces de instancia deben abordar el aspecto factico sobre el que deciden en contexto, es decir, no dejando de lado hechos o situaciones relevantes, que impidan el reconocimiento de garantías constitucionales, y en consecuencia evitar que se produzca una revictimización de las mujeres en el ámbito laboral.

Capítulo III

Posición jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en el sector público

El presente capítulo tuvo como propósito desarrollar el tercer objetivo específico de la investigación, orientado a identificar y exponer las subreglas jurisprudenciales identificadas en torno al fuero de maternidad. En este sentido, a partir del análisis de los pronunciamientos de la Corte Constitucional, se puede afirmar que la estabilidad laboral reforzada en el marco de los contratos de prestación de servicios adquiere relevancia cuando, a partir de las circunstancias del caso concreto, se logra acreditar la existencia de un contrato realidad, lo cual permite aplicar por analogía las reglas propias de los contratos a término fijo o por duración de obra o labor. Este criterio jurisprudencial genera efectos positivos en la garantía de los derechos constitucionales y legales de las mujeres en estado de gestación o lactancia, así como en la protección del que está por nacer o del recién nacido, en la medida en que evita que las formas de vinculación contractual sean utilizadas como mecanismos para eludir las garantías asociadas al fuero de maternidad.

Lo anterior responde a la necesidad de superar los patrones históricos de discriminación que han afectado a las mujeres en el ámbito laboral, particularmente aquellos que han propiciado su exclusión o desvinculación cuando se encuentran en estado de embarazo o en período de lactancia. Desde esta perspectiva, resulta acertado el criterio adoptado por la Corte Constitucional al señalar que los casos sometidos a conocimiento del juez constitucional deben analizarse en su contexto integral, dado que únicamente a partir de una valoración completa de los hechos es posible identificar la verdadera intención del empleador y determinar si su actuación constituye una forma de discriminación prohibida por el ordenamiento jurídico.

No obstante, del estudio de los casos analizados también se advierte la necesidad de fortalecer la formación de los jueces constitucionales en materia de enfoque de género y protección reforzada de la maternidad, puesto que en varias decisiones de instancia se evidencia una aplicación restrictiva o incorrecta de las reglas jurisprudenciales sobre estabilidad laboral reforzada. Esta situación genera que, en sede de tutela, los derechos de mujeres gestantes o lactantes sean inicialmente desconocidos, lo cual prolonga la afectación de sus garantías fundamentales. En consecuencia, resulta necesario promover mayores procesos de capacitación judicial que permitan asegurar la correcta aplicación de las subreglas jurisprudenciales desarrolladas por la Corte Constitucional, evitando que dichas decisiones pierdan eficacia práctica por falta de observancia en las instancias inferiores.

En este contexto, resulta pertinente proceder al análisis de la jurisprudencia relevante en la materia, con especial énfasis en aquellos pronunciamientos que han abordado la protección del fuero de maternidad en el ámbito del sector público. El estudio de estas decisiones permite identificar los criterios interpretativos y las subreglas jurisprudenciales construidas por la Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de mujeres gestantes y lactantes vinculadas mediante contratos de prestación de servicios con entidades estatales. A partir de este análisis se busca evidenciar la forma en que el alto tribunal ha valorado las circunstancias fácticas de cada caso para determinar la posible configuración de actos discriminatorios, así como las consecuencias jurídicas derivadas de su reconocimiento, contribuyendo de esta manera a delimitar el alcance de la protección constitucional de la maternidad dentro de las relaciones contractuales en el sector público.

Sentencia T-356 de 2024

En esta providencia, la Corte Constitucional resolvió el caso de una mujer identificada como Adriana, quien se desempeñaba como docente en provisionalidad desde el año 2017 en una institución educativa del municipio de Tuluá. En el año 2023, la accionante quedó en embarazo y, tras presentar un riesgo de aborto en junio de la misma anualidad, notificó su estado a la Secretaría de Educación municipal. No obstante, el 4/07/2023, la administración municipal emitió un acto administrativo finalizando su vinculación laboral, bajo el argumento de que la docente titular del cargo debía regresar a sus funciones. (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-356).

Ante lo anterior, Adriana interpuso una acción de tutela al considerar vulnerados sus derechos al debido proceso, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, argumentando que su desvinculación ocurrió a pesar de que la titular del cargo renunció definitivamente y el puesto fue ocupado posteriormente por otra persona mediante el aplicativo "Sistema Maestro". En las instancias judiciales previas, el Juzgado Primero Penal Municipal de Tuluá negó el amparo alegando la prevalencia del principio de mérito, mientras que el Juzgado Segundo Penal del Circuito declaró la tutela improcedente, sosteniendo que la accionante debía acudir a la jurisdicción contencioso-administrativa y que, para el momento de la tutela, ya no estaba embarazada debido a una pérdida gestacional ocurrida en agosto de 2023. (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-356).

Al revisar el caso, la Corte Constitucional determinó que, si bien el despido no fue estrictamente discriminatorio, la Secretaría de Educación vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada al no implementar medidas afirmativas y oportunas. El alto tribunal enfatizó que la protección a la maternidad es aplicable a todas las trabajadoras sin importar su tipo de

vinculación y que dicho fuero se extiende hasta por tres meses posteriores a un parto o aborto en el caso de empleadas públicas. En este sentido, la Corte reprochó que la entidad ofreciera un nuevo cargo a la accionante solo después de su desvinculación y cuando ella se encontraba en un estado de vulnerabilidad física y emocional tras haber perdido su embarazo. (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-356).

En consecuencia, la Corte revocó las sentencias de instancia y amparó los derechos de la docente. Como medida de reparación, ordenó a la Secretaría de Educación de Tuluá el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la desvinculación hasta tres meses después de la pérdida gestacional. Asimismo, ordenó al Ministerio de Educación y a la Secretaría Municipal brindar orientación preferente a la accionante para participar en vacantes del "Sistema Maestro" y requirió al Ministerio aclarar que las mujeres embarazadas son sujetos de especial protección dentro de la Circular 024 de 2023, garantizando que el mérito y la carrera administrativa no desconozcan los derechos de las mujeres gestantes en el ámbito laboral. (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-356).

Sentencia T-392 de 2024

En esta providencia, la Corte Constitucional resolvió el caso de una mujer identificada como María Camila Giraldo Sánchez, quien se desempeñaba como docente en provisionalidad desde el 10/01/2023 en la Institución Educativa José Acevedo Gómez de la ciudad de Medellín. Durante el año 2023, la accionante quedó en embarazo y, para el momento de su desvinculación el 3/12/2023 contaba con más de ocho meses de gestación. No obstante, la Secretaría de Educación de Medellín finalizó su vinculación bajo el argumento de que su nombramiento era para una planta temporal que terminaba en dicha fecha y que la docente no había notificado formalmente su estado antes del retiro. (Corte Constitucional,

2024, Sentencia T-392).

Ante lo anterior, María Camila interpuso una acción de tutela al considerar vulnerados sus derechos a la dignidad humana, al mínimo vital, a la igualdad y a la protección especial de personas en debilidad manifiesta, argumentando que su hija nació prematura el 1/01/2024 y se encontraba desvinculada del sistema de salud y sin el pago de su licencia de maternidad. En las instancias judiciales previas, el Juzgado Cuarenta y Tres Penal Municipal de Medellín concedió el amparo inicialmente. Sin embargo, el Juzgado Trece Penal del Circuito de Medellín revocó la decisión y declaró la tutela improcedente, sosteniendo que no existía prueba de que la accionante hubiera notificado a la Secretaría de Educación sobre su embarazo antes de la desvinculación. (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-392).

Al revisar el caso, la Corte Constitucional determinó que la Secretaría de Educación y la Institución Educativa vulneraron los derechos de la docente, El alto tribunal enfatizó que, aunque la notificación directa es el método preferible, el embarazo de la accionante era un hecho notorio debido a su avanzado estado de gestación al momento del retiro. Además, la Corte validó como prueba conversaciones de WhatsApp y la existencia de incapacidades y permisos solicitados ante el coordinador de la institución, lo que demostraba que el empleador podía inferir su estado. La Sala reprochó la falta de coordinación entre la institución educativa y la Secretaría, lo que impidió que se implementaran las medidas de protección derivadas del fuero de maternidad. En consecuencia, la Corte revocó la sentencia de segunda instancia y amparó los derechos de la docente. (Corte Constitucional, 2024, Sentencia T-392).

Reflexión

El análisis jurisprudencial permite advertir que la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante o en período de lactancia ha experimentado en Colombia una evolución significativa encaminándose hacia una protección de carácter marcadamente constitucional. Desde una perspectiva neoconstitucionalista, esta garantía supera la comprensión tradicional del derecho laboral como un conjunto de reglas estrictamente legales, para situarse en un plano de interpretación en el cual los principios constitucionales orientan la aplicación de las normas. En este sentido, la estabilidad laboral reforzada se articula con postulados como la dignidad humana, la igualdad material y la protección especial a la maternidad y a la infancia consagrados en la Constitución Política, lo que permite entenderla como un mecanismo de protección de derechos fundamentales.

Bajo esta lógica, la jurisprudencia ha consolidado la idea de que el fuero de maternidad no se limita a proteger únicamente el vínculo laboral de la mujer gestante, sino que cumple una función más amplia relacionada con la garantía efectiva de los derechos del niño o niña por nacer o del recién nacido. La protección del empleo de la madre se proyecta directamente en la garantía de condiciones mínimas de bienestar, acceso a la seguridad social y estabilidad económica, elementos indispensables para la protección del interés superior del menor. De esta manera, la estabilidad laboral reforzada adquiere un carácter instrumental que permite materializar la prevalencia de los derechos de la niñez dentro del orden constitucional colombiano.

En esta línea, los pronunciamientos recientes de la Corte Constitucional evidencian un esfuerzo por abordar la problemática desde un enfoque de género, reconociendo que la discriminación por maternidad continúa siendo una realidad presente en el ámbito laboral.

Esta discriminación no siempre se manifiesta mediante decisiones abiertamente explícitas, sino que con frecuencia adopta formas indirectas o encubiertas, tales como la terminación de vínculos contractuales temporales, la no renovación de contratos o la finalización de relaciones de prestación de servicios durante el embarazo o el período de lactancia. Frente a estas situaciones, la jurisprudencia constitucional ha insistido en la necesidad de realizar un análisis material de las relaciones laborales, privilegiando la protección de los derechos fundamentales por encima de interpretaciones estrictamente formales de las figuras contractuales.

No obstante, el estudio de las decisiones judiciales también permite identificar una dificultad recurrente en la aplicación de estos criterios en las instancias iniciales de la administración de justicia. En varios de los casos analizados, los jueces de primera instancia adoptaron interpretaciones restrictivas de la estabilidad laboral reforzada, negando inicialmente la protección solicitada por las trabajadoras gestantes o lactantes. Esta situación evidencia que, a pesar del desarrollo jurisprudencial existente, los enfoques constitucional y de género no siempre son incorporados de manera efectiva en la valoración de los casos concretos.

Lo anterior permite advertir la existencia de una brecha entre la construcción jurisprudencial realizada por los altos tribunales y su aplicación práctica en los niveles inferiores de la jurisdicción. Cuando el análisis judicial se limita a una lectura formal de las figuras contractuales o a criterios estrictamente procedimentales, se corre el riesgo de desconocer la finalidad protectora que orienta el fuero de maternidad dentro del Estado social de derecho. En estos escenarios, la intervención posterior de la Corte Constitucional termina desempeñando un papel correctivo frente a decisiones que debieron haber incorporado desde

un inicio una interpretación acorde con los principios constitucionales.

En este punto, resulta pertinente sistematizar algunos de los pronunciamientos judiciales más relevantes que han contribuido a la construcción de esta línea jurisprudencial en materia de estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante o lactante. El análisis de estas decisiones permite identificar los criterios interpretativos que han sido desarrollados por los altos tribunales para garantizar una protección efectiva frente a prácticas laborales que puedan derivar en escenarios de discriminación por maternidad. En particular, dichas providencias evidencian cómo la jurisprudencia ha ido consolidando subreglas orientadas a privilegiar la igualdad material, el enfoque de género y la protección prevalente de los derechos del niño, configurando un marco interpretativo que orienta la aplicación del fuero de maternidad dentro del orden constitucional colombiano. A continuación, se presenta un cuadro de sistematización de algunas de las decisiones más representativas en esta materia.

Sentencia	Hechos relevantes	Problema Jurídico	Subregla Jurisprudencial
T-329 de 2022	Mujer gestante vinculada mediante contrato de prestación de servicios cuya relación fue terminada durante el embarazo.	Determinar si la estabilidad laboral reforzada puede extenderse a vínculos contractuales distintos al contrato laboral.	La protección constitucional de la maternidad puede aplicarse cuando, pese a la forma contractual, existe una relación material de dependencia que

			genera situación de vulnerabilidad.
SL-4638 de 2021	Terminación del vínculo laboral de una trabajadora durante el embarazo sin autorización administrativa.	Determinar las consecuencias jurídicas del despido de una mujer gestante sin autorización del Ministerio de Trabajo.	El despido de una trabajadora embarazada se presume discriminatorio cuando ocurre sin autorización previa de la autoridad laboral.
T-104 de 2022	Terminación del vínculo laboral de una mujer embarazada en condiciones de vulnerabilidad.	Analizar si la desvinculación vulnera derechos fundamentales de la madre y del menor.	La estabilidad laboral reforzada busca proteger simultáneamente los derechos de la madre gestante y del niño por nacer.
T-186 de 2023	Desvinculación de una trabajadora gestante bajo argumentos	Determinar si tales razones pueden justificar la terminación del vínculo durante el	Las decisiones administrativas no pueden desconocer la protección

	administrativos o contractuales.	embarazo.	reforzada de la maternidad.
T-149 de 2024	Terminación de vínculo laboral temporal durante el embarazo.	Establecer si la finalización de contratos temporales puede afectar la estabilidad laboral reforzada.	La finalización del término contractual no justifica automáticamente la desvinculación de una mujer gestante.
T-356 de 2024	Desvinculación de una mujer embarazada vinculada temporalmente en el sector público.	Analizar la tensión entre el principio de mérito y la protección de la maternidad.	Las entidades públicas deben adoptar medidas razonables para proteger la estabilidad laboral reforzada de mujeres gestantes.
T-392 de 2024	Terminación de vínculo laboral en el sector público durante el embarazo.	Determinar si la finalización de la vinculación vulnera derechos fundamentales.	La protección de la maternidad exige valorar el impacto de la desvinculación en los derechos de la madre y del menor.

En este contexto, surge la necesidad de fortalecer los procesos de formación y actualización dirigidos a los operadores judiciales en materias relacionadas con el enfoque de género, la protección constitucional de la maternidad y la prevalencia de los derechos de la niñez. La adecuada comprensión de estos enfoques resulta fundamental para garantizar que la interpretación del derecho laboral se realice conforme a los principios constitucionales y al bloque de constitucionalidad, evitando decisiones que puedan perpetuar situaciones de discriminación o vulnerabilidad.

En consecuencia, el desarrollo jurisprudencial colombiano demuestra avances importantes en la consolidación de la estabilidad laboral reforzada como una garantía efectiva para las mujeres gestantes y lactantes. Sin embargo, la materialización plena de esta protección exige que los criterios constitucionales desarrollados por la jurisprudencia sean aplicados de manera consistente en todas las instancias judiciales, asegurando que la administración de justicia responda de forma coherente a los principios de igualdad, dignidad humana y protección reforzada de la maternidad y de la infancia que caracterizan al Estado social de derecho.

Conclusiones y recomendaciones

A partir del estudio de las decisiones analizadas, es posible identificar una línea jurisprudencial consistente orientada a reforzar la protección constitucional de la maternidad frente a prácticas laborales que pueden derivar en discriminación. Tanto la Corte Constitucional como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia han reiterado que la estabilidad laboral reforzada constituye un mecanismo esencial para garantizar la igualdad material de las mujeres en el ámbito laboral, evitando que el embarazo o la lactancia se conviertan en factores que justifiquen su desvinculación o exclusión del mercado de trabajo.

En primer lugar, las decisiones estudiadas evidencian que la protección del fuero de maternidad no depende exclusivamente del tipo de vínculo contractual, sino de la situación real de subordinación o dependencia en la que se encuentra la trabajadora. En ese sentido, la jurisprudencia ha señalado que incluso en escenarios de contratos por obra o labor, tercerización laboral o vínculos temporales, el empleador mantiene la obligación de garantizar las condiciones de estabilidad reforzada cuando tenga conocimiento del estado de embarazo o lactancia y no cuente con autorización previa del Ministerio de Trabajo para proceder a la desvinculación.

En segundo lugar, se observa que los altos tribunales han consolidado una presunción de despido discriminatorio cuando la terminación del vínculo laboral ocurre durante el embarazo o el período de lactancia sin el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo. Bajo este criterio, corresponde al empleador demostrar que la terminación obedeció a una causa objetiva, real y verificable,

lo cual en la mayoría de los casos analizados no logró acreditarse, dando lugar a la declaratoria de ineficacia del despido, al reintegro laboral y al pago de las correspondientes indemnizaciones.

Adicionalmente, las decisiones recientes de la Corte Constitucional evidencian una tendencia a ampliar la protección del fuero de maternidad desde un enfoque constitucional y de género, reconociendo que la discriminación laboral contra mujeres gestantes puede manifestarse a través de mecanismos indirectos o encubiertos, tales como la finalización de contratos temporales, la no renovación de vínculos laborales o la omisión en la adopción de medidas administrativas que permitan mantener la vinculación laboral durante el embarazo.

Ahora bien, en el ámbito del sector público, esta jurisprudencia adquiere especial relevancia, ya que las entidades estatales suelen acudir a modalidades de vinculación temporal o provisional que, en ocasiones, han sido utilizadas para justificar la terminación de vínculos laborales durante el embarazo. Sin embargo, como se observa en decisiones recientes como las sentencias T-356 de 2024 y T-392 de 2024 de la Corte Constitucional, el principio de mérito, la temporalidad de los nombramientos o la finalización de plantas temporales no pueden aplicarse de manera automática cuando existe una trabajadora embarazada, pues las autoridades públicas deben adoptar medidas razonables que permitan garantizar la protección reforzada derivada de su condición.

Finalmente, el análisis jurisprudencial permite advertir que, aunque existe una doctrina constitucional clara en torno a la estabilidad laboral reforzada, aún persisten dificultades en su aplicación por parte de los jueces de instancia y de algunas entidades empleadoras. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer la formación judicial en materia de enfoque de

género y protección constitucional de la maternidad, con el fin de asegurar que las reglas jurisprudenciales desarrolladas por los altos tribunales tengan una aplicación efectiva y oportuna en la resolución de los conflictos laborales que afectan a mujeres gestantes o lactantes.

En conclusión, la jurisprudencia reciente demuestra un avance significativo en la consolidación del fuero de maternidad como una garantía constitucional efectiva, particularmente en contextos donde las formas de vinculación laboral pueden generar escenarios de vulnerabilidad para las mujeres. No obstante, la eficacia de esta protección depende en gran medida de la correcta aplicación de los criterios jurisprudenciales por parte de las autoridades judiciales y administrativas, así como del compromiso institucional de los empleadores —públicos y privados— con el respeto de los derechos fundamentales asociados a la maternidad.

Referencias bibliográficas

- Almanza Junco, J. E. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 17-33.
<http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v23n1/0124-0579-esju-23-01-17.pdf>
- Cárdenas B,C & Torres M.,A. (2016). El reconocimiento jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Colombia y sus mecanismos de defensa [Tesis, Unidad Central del Valle del Cauca]. <http://hdl.handle.net/20.500.12993/3119>
- Cerquera Unda, S. C. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Colombia].
<https://bffrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/65b0eaba-3d8b-4ad0-921a-d21903d4c8a0/content>
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto Ley 3743 de 1950 (Colombia).
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Constitución Política de Colombia [Const.]. Art.13. 7 de julio de 1991 (Colombia)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 18 de diciembre de 1949. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Convenio Ciento Once (111) de la OIT. 04 de junio de 1958.

[file:///C:/Users/PC/Downloads/wcms_decl_fs_108_es%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/wcms_decl_fs_108_es%20(1).pdf)

Corte Constitucional. (2013). SU070/13 Corte Constitucional de Colombia.

Fundamentos Normativos De La Protección Laboral Reforzada De Mujer Embarazada O En Lactancia/Protección Laboral Reforzada De Mujer Trabajadora Embarazada O En Lactancia-Fuerza Vinculante Con Instrumentos Internacionales

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU070-13.htm>

Corte Constitucional. (2022). Sentencia T 329/22 Corte Constitucional de Colombia.

Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato De Prestación De Servicios. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-329-22.htm>.

Corte Constitucional. Sala Octava. Sentencia T-095/08, M.P. Huberto Antonio Sierra Porto; 07 de febrero de 2008. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/t-095-08.htm>

Corte Constitucional. (2024). Sentencia T-356/24 Corte Constitucional de Colombia. M.P. Natalia Ángel Cabo. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada en empleo público en provisionalidad. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-356-24.htm>

Corte Constitucional. Sala Octava. Sentencia T-333/25, M.P. Héctor Alfonso Carvajal Londoño; 08 de agosto de 2025. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-333-25.htm>

Corte Constitucional. (2024). Sentencia T-392/24 Corte Constitucional de Colombia. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer

embarazada en empleo público en provisionalidad.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-392-24.htm>

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C 470/97, M.P. Alejandro Martínez Caballero; 25 de septiembre de 1997. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-470-97.htm>

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-016/98, M.P. Fabio Moron Diaz; 04 de febrero de 1998. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-016-98.htm>

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-200/19, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; 15 de mayo de 2019. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/c-200-19.htm>

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU 975/18, M.P Manuel José Cepeda Espinosa; 18 de noviembre de 2024.
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm>

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU-070/13, M.P. Alexei Julio Estrada; 13 de febrero de 2013.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53189>

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU250/98, M.P. Alejandro Martínez Caballero; 26 de mayo de 1998.

Corte Constitucional. Sala Quinta. Sentencia T 583/17, M.P Gloria Stella Ortiz Delgado; 18 de noviembre de 2024. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-583-17.htm>

Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. Sentencia T-186/23, M.P. Antonio José

Lizarazo Ocampo; 30 de mayo de 2023.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/su250-98.htm>

Corte Constitucional. (2022). Sentencia T-104/22 Corte Constitucional de Colombia. M.P.

Diana Fajardo Rivera. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-104-22.htm>

Corte Constitucional. (2024). Sentencia T-149/24 Corte Constitucional de Colombia. M.P.

Paola Andrea Meneses Mosquera. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada vinculada mediante contrato por obra o labor.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-149-24.htm>

Corte Constitucional. Sala Sexta. Sentencia T-253-23, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo;

18 de noviembre de 2024. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-253-23.htm>

Corte Suprema de Justicia. (2021). Sentencia SL-4638 de 2021. Sala de Casación Laboral,

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Estabilidad laboral reforzada y despido de trabajadora en período de lactancia. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-877163785>

Declaración Universal de los Derechos Humanos. 10 de diciembre de 1948.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Estrada D, Y., & Garzón O, W. (2020). Protección laboral reforzada intransigible de la

maternidad como garantía del estado social de derecho [Tesis, Unidad Central del Valle del Cauca]. <http://hdl.handle.net/20.500.12993/3358>

Herrera G, A., & Marín F, A. (2020). Inseguridad jurídica de los fallos de tutela que adoptan

posturas de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia respecto a la estabilidad ocupacional reforzada, en Colombia, periodo 2019. UCEVA. Tuluá.

<http://hdl.handle.net/20.500.12993/3961>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 16 de diciembre de 1966. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Peñaranda, B. (2015). La estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho.

<http://hdl.handle.net/10983/2217>

Sánchez L.C, Silvestre S. M., & Valencia, D. F. (2019,). Una mirada crítica al fuero de maternidad desde la jurisprudencia constitucional colombiana. *Revista Estrado*, 06(11), 16-29. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/11869>

Solano, E. (2019). Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia: *una mirada crítica desde la jurisprudencia*. Jurídicas CUC, 15 p.47-68.

<https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.02>

Yepes Boada, A., Giraldo Luna, C. M., Durán Preciado, D. E., Leyva Yepes, M. P., & Acero Miranda, A. (2024). La estabilidad laboral reforzada en Colombia: una mirada multidisciplinaria desde el principio de la beneficencia. *Revista Colombiana de Bioética*, 19(2), 1-18.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rcb/v19n2/2590-9452-rcb-19-02-1.pdf>

Yugsi, M,R & Pinos, C.E (2021). *Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano*. Vol 7, núm. 3, Mayo Especial 2021, pp. 191-213. [Dialnet-AnalisisDelEstadoActualDeLaEstabilidadLaboralRefor-](#)

8229672.pdf