

REPÚBLICA DE COLOMBIA



CORTE CONSTITUCIONAL Sala Octava de Revisión

SENTENCIA T- 333 de 2025

Referencia: expediente: T-10.942.483

Asunto: acción de tutela interpuesta por María Fernanda Gaona Rocha contra Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda. y Fast Moda S.A.S.

Magistrado ponente:
Héctor Alfonso Carvajal Londoño

Bogotá, D. C., ocho (08) de agosto de dos mil veinticinco (2025).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Natalia Ángel Cabo y los magistrados José Fernando Reyes Cuartas y Héctor Alfonso Carvajal Londoño, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, dicta la siguiente

SENTENCIA

Dentro del trámite de revisión del fallo de tutela dictado el 20 de enero de 2025 por el Juzgado 003 Civil Municipal de Chía, en única instancia, que declaró la improcedencia de la acción de tutela.

Síntesis de la decisión

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional resolvió la acción de tutela interpuesta por una trabajadora en misión contratada bajo la modalidad de obra o labor. Después de solicitar el descanso de lactancia previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6º de la Ley 2306 de 2023, la empresa de servicios temporales alegó la terminación de la obra o labor contratada.

A pesar de que el empleador alegó una justa causa, la Sala consideró que el despido fue discriminatorio y vulneró los derechos fundamentales de la accionante, ya que el empleador no acudió al Ministerio del Trabajo para avalar la justa causa.

En consecuencia, la Sala ordenó a la empresa de servicios temporales el reintegro, la afiliación al Sistema General de Seguridad Social y que adelante gestiones ante la empresa usuaria en la que se reintegre para que, si la accionante lo requiere, adecúe un espacio destinado a la lactancia o la extracción de leche materna, así como garantice su descanso de lactancia de la accionante. Asimismo, la Sala ordenó a la empresa de servicios temporales y a la usuaria que, de manera solidaria, paguen los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha en la que fue desvinculada hasta la fecha en que se realice el reintegro, así como la indemnización establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos y pretensiones

1. La accionante tiene 29 años de edad¹ y es madre lactante de un bebé. Para la fecha de interposición de la acción, el menor tenía dieciséis meses de edad². El 9 de agosto de 2025, este cumplirá dos años³.

2. El 15 de noviembre de 2024, la accionante suscribió contrato de trabajo con la empresa Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda., para desempeñar el cargo de “asesor integral de temporada” en la empresa usuaria Fast Moda S.A.S. El contrato especifica que la duración es por obra o labor y que la fecha de inicio fue el mismo 15 de noviembre de 2024⁴.

3. El 6 de diciembre de 2024, vía *WhatsApp*, la accionante le solicitó a la jefe de Recursos Humanos de Fast Moda S.A.S. hacer uso del descanso de lactancia⁵.

4. La jefe de Recursos Humanos de Fast Moda S.A.S. le preguntó a la accionante por la edad de su bebé, a lo que la accionante respondió 16 meses. Inmediatamente, la interlocutora llamó a la accionante a través de *WhatsApp*. Posteriormente, la accionante transcribió el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023. Esta norma dispone que el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de treinta minutos hasta los dos años de edad del menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

5. En el curso de la conversación mediante *WhatsApp*, la jefe de Recursos Humanos de la empresa usuaria manifestó a la accionante que el descanso por lactancia es hasta los seis meses de edad del menor. En consecuencia, la accionante señaló que pediría asesoría al Ministerio del Trabajo⁶.

¹ Expediente digital, archivo “003.Anexos.pdf”, p. 1.

² *Ibidem*, p. 10.

³ De acuerdo con su registro civil de nacimiento, el menor nació el 9 de agosto de 2023. Expediente digital, archivo “003.Anexos.pdf”, p. 10.

⁴ *Ibidem*, pp. 2-8.

⁵ *Ibidem*, p. 11.

⁶ *Ibidem*, pp. 11 y 12.

6. Al iniciar la jornada laboral del 9 de diciembre de 2024, la accionante recibió una carta de la empresa de servicios temporales, en la que esta le indicó que la obra o labor por la que fue contratada había concluido, por lo que daba por terminado su contrato laboral a partir de ese mismo día⁷.

7. El 19 de diciembre del mismo año, la accionante interpuso la acción de tutela de la referencia, cuyas pretensiones son las siguientes: (i) “Tutelar a favor mío los derechos fundamentales al derecho a la media hora de lactancia de mi menor hijo”; y (ii) “Solicito muy comedidamente el pago de indemnización hasta la fecha, por despido sin justa causa, ya que a pesar de tener unión marital de hecho, mi esposo solo devenga el mínimo, pagamos arriendo, servicios y el salario de mi esposo no alcanza para el mantenimiento del hogar, por eso tengo que laborar para aportar al hogar y este despido afectó la economía de mi familia”⁸.

2. Trámite de la acción de tutela

8. El 19 de diciembre de 2024, el Juzgado 003 Civil Municipal de Chía admitió la acción de tutela y corrió traslado a las empresas accionadas⁹.

2.1. Contestaciones de las accionadas

*Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda.*¹⁰

9. La ciudadana Gina Bell Granada Martínez, en su calidad de representante legal de la empresa Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda., acudió al presente trámite. En su escrito, aceptó que la accionante se vinculó laboralmente en calidad de trabajadora en misión en favor de la empresa usuaria Fast Moda S.A.S. De igual forma, señaló que la accionante no se dirigió formalmente a la empresa de servicios temporales para solicitar el permiso de lactancia.

10. Por otra parte, solicitó: (i) desvincular a Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda. por falta de legitimación en la causa por pasiva; (ii) declarar la improcedencia de la acción de tutela por incumplimiento del requisito de subsidiariedad; y (iii) declarar que dicha empresa no vulneró derecho alguno.

11. En primer lugar, señaló que la responsabilidad de la empresa de servicios temporales concluyó con la terminación del contrato de trabajo. Por tanto, aquella “no tiene legitimación para responder por las presuntas vulneraciones de derechos fundamentales alegadas, especialmente respecto de situaciones posteriores a la finalización del contrato de trabajo”¹¹. Al sustentar su solicitud de declarar la improcedencia de la acción, argumentó que la acción de tutela “no es el mecanismo idóneo para resolver controversias de naturaleza laboral o

⁷ *Ibidem*, p. 9.

⁸ Expediente digital, archivo “004.EscritoDeTutela.pdf”, p. 4.

⁹ Expediente digital, archivo “007.Auto-19-12-2024-202401196-Admite.pdf”.

¹⁰ Expediente digital, archivo “011.ContestacionTemporal.pdf”.

¹¹ *Ibidem*, p. 4.

económica, que cuentan con la jurisdicción ordinaria laboral y otros medios administrativos eficaces, como lo dispone la jurisprudencia constitucional”¹².

12. Finalmente, indicó que la terminación del contrato de trabajo se realizó “conforme a las disposiciones legales”¹³, al haber culminado la obra o labor por la que la accionante fue contratada. Asimismo, manifestó que, si bien el derecho al permiso de lactancia es hasta los dos años de edad del hijo, la prohibición del despido de la trabajadora lactante, prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, solo es aplicable durante las dieciocho semanas posteriores al parto. Afirmó que, debido a que ese periodo ya había sido superado cuando la accionante suscribió el contrato de trabajo, dicha prohibición no era aplicable.

Fast Moda S.A.S.

13. Vencido el término de traslado, Fast Moda S.A.S. guardó silencio.

2.2. Sentencia objeto de revisión¹⁴

14. En sentencia del 20 de enero de 2025, el Juzgado 003 Civil Municipal de Chía declaró la improcedencia de la acción de tutela. Para fundamentar su decisión, el Juzgado argumentó que “la accionante cuenta con la interposición del proceso ordinario laboral, el cual, debe ejercerse como mecanismo de defensa principal”¹⁵. Asimismo, descartó la configuración de un perjuicio irremediable que permitiera la procedencia excepcional de la tutela. A su juicio, “la accionante en su escrito de tutela no señaló, ni indicó puntualmente el daño que se está causando, en el que se le pueda evidenciar las condiciones de urgencia, gravedad e inminencia que hagan improrrogable el amparo por esta vía”¹⁶.

15. Esta sentencia no fue impugnada.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

16. La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela dictados dentro del trámite de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 86 y el numeral 9° del artículo 241 de la Constitución Política, en armonía con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y por virtud de la selección y del reparto realizado en la forma que establece el Reglamento Interno de la Corporación (Acuerdo 01 de 2025).

¹² *Ibidem*, p. 4.

¹³ *Ibidem*, p. 4.

¹⁴ Expediente digital, archivo “012.Fallo2024-1196-MariaFernanda GaonaRocha-Trabajo.pdf”.

¹⁵ *Ibidem*, p. 6.

¹⁶ *Ibidem*.

2. Análisis de procedibilidad

17. A continuación, la Sala procederá a realizar el análisis de procedibilidad de la acción de tutela, de acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto Ley 2591 de 1991 y la jurisprudencia constitucional pertinente.

2.1. Legitimación en la causa por activa

18. La legitimidad en la causa por activa está prevista en el artículo 86 constitucional¹⁷ y en el artículo 10° del Decreto Ley 2591 de 1991¹⁸. Estas disposiciones establecen que cualquier persona puede interponer, directamente o a través de apoderado, la acción de tutela para la protección de sus derechos fundamentales.

19. El presente caso satisface el presupuesto de legitimación en la causa por activa. La ciudadana María Fernanda Gaona Rocha interpuso directamente la acción de tutela al considerar vulnerados sus derechos fundamentales. Ella es la destinataria de la decisión de la empresa accionada de dar por terminado su contrato de trabajo.

2.2. Legitimación en la causa por pasiva

20. La jurisprudencia ha definido la legitimación en la causa por pasiva como la aptitud legal para ser llamado a responder por la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales alegados¹⁹. En ese sentido, en virtud del artículo 86 constitucional, así como de los artículos 5° y 42 del Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra cualquier autoridad pública y contra particulares cuando: (i) prestan un servicio público, (ii) su conducta afecta grave y directamente al interés colectivo, o (iii) el accionante se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente al mismo²⁰.

21. Asimismo, la Corte Constitucional ha diferenciado la subordinación y la indefensión. Mientras que la primera implica una “asimetría en la relación entre agentes privados [que] se deriva de interacciones jurídicas, legales o contractuales”²¹, en la indefensión la asimetría es consecuencia de una situación fáctica en la que una de persona “se encuentra en ausencia total o insuficiencia de medios jurídicos de defensa para resistir o repeler la agresión, amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales frente a otro particular”²².

¹⁷ Constitución Política, artículo 86: “Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces [...], por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales”.

¹⁸ Decreto Ley 2591 de 1991, artículo 10°: “La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos”.

¹⁹ Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, T-048 de 2025, T-033 de 2025, T-522 de 2024, T-141 de 2023, T-317 de 2017.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

²² *Ibidem*.

22. En el presente caso, la acción de tutela se dirige contra las personas jurídicas Apoyo Temporal Recurso Humano LTDA., y Fast Moda S.A.S., la primera en calidad de empleadora y la segunda en calidad de empresa usuaria. La accionante acusa a esas dos personas jurídicas de vulnerar sus derechos fundamentales por haber terminado la relación laboral mientras estaban en periodo de lactancia.

23. De acuerdo con el artículo 75 de la Ley 50 de 1990, los trabajadores en misión “son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.” En ese sentido, la empresa de servicios temporales ejerce el rol de empleador, mientras que la empresa usuaria se beneficia de las actividades realizadas por el trabajador en misión, así como le da instrucciones sobre su realización. De igual forma, la Corte Constitucional ha considerado que en los casos en los que se discute la vulneración de derechos fundamentales en el marco de la figura de trabajo en misión, se acredita la legitimidad en la causa por pasiva tanto de la empresa de servicios temporales, como de la empresa usuaria²³. Asimismo, en los casos sobre fuero de maternidad, la Corte ha considerado que “las medidas destinadas al restablecimiento de los derechos de la trabajadora embarazada que fue desvinculada por su condición de gestante son exigibles tanto a la empresa de servicios temporales como a la empresa usuaria”²⁴.

24. En el presente caso, la acción de tutela se dirige contra Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda. y Fast Moda S.A.S. Ambas tienen aptitud legal para responder por las pretensiones de la accionante, por lo que se acredita la legitimación en la causa por pasiva. Respecto a Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda., está probado que es la empresa de servicios temporales con la que la accionante suscribió el contrato²⁵, es decir que ejerció el rol de empleador. Por su parte, Fast Moda S.A.S. es la empresa usuaria en la que la accionante prestó sus servicios²⁶. Asimismo, de acuerdo con las pruebas allegadas por la accionante, fue ante esta empresa en la que solicitó acceder al permiso de lactancia y en la que se le negó²⁷.

25. Por lo tanto, frente a ambas accionadas se presenta un estado de subordinación producto de la suscripción del contrato de trabajo en misión. En consecuencia, se acredita la legitimación en la causa por pasiva frente a ambas empresas.

2.3. Inmediatez

26. Este requisito exige que la acción de tutela sea presentada dentro de un término razonable respecto de la ocurrencia de la presunta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales. El análisis de inmediatez debe realizarse en cada caso concreto, “en atención a, entre otros, los siguientes

²³ Corte Constitucional, Sentencias T-265 de 2021, T-284 de 2019 y SU-075 de 2018.

²⁴ Corte Constitucional, Sentencias SU-075 de 2018 y SU-070 de 2013, entre otras.

²⁵ Expediente digital, archivo “003.Anexos.pdf”, p. 2.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ *Ibidem*, pp. 11 y 12.

criterios: (i) las circunstancias personales del actor, (ii) su diligencia y posibilidades reales de defensa, (iii) la posible afectación a derechos de terceros derivada de la interposición tardía de la tutela y (iv) los efectos en el tiempo del hecho vulnerador, esto es, si se trata de una vulneración continuada o permanente”²⁸.

27. En el presente caso supera el requisito de inmediatez. Entre la fecha del despido —9 de diciembre de 2024— y la interposición de la acción de tutela —19 de diciembre de 2024— solo transcurrieron diez días.

2.4. Subsidiariedad

28. En virtud del artículo 86 de la Constitución y de los artículos 6° y 8° del Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela procede cuando: (i) el afectado no cuente con otro medio de defensa judicial; (ii) a pesar de contarse con otro medio de defensa, este no sea idóneo o eficaz en las condiciones del caso concreto; y (iii) sea necesario evitar la consumación de un daño irreparable.²⁹

29. La jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral, es la competente para resolver controversias relacionadas con el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, la acción de tutela cumple el requisito de subsidiariedad. Dicha acción versa sobre el despido realizado a una trabajadora durante el periodo de lactancia. En consecuencia, debe determinarse si la accionante era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad.

30. Recientemente, en la Sentencia T-166 de 2025, la Corte recordó que, en los casos en los que se discute el fuero de maternidad, los mecanismos ordinarios de defensa judicial “pueden ser desplazados por la acción de tutela, debido a su celeridad y carácter sumario”. Esta premisa adquiere especial relevancia cuando la acción de tutela es incoada por sujetos de especial protección constitucional. En la citada oportunidad, la Corte recordó que el artículo 43 superior establece que, durante el embarazo y después del parto, las mujeres gozarán de especial asistencia y protección del Estado.

31. De este modo que, “en circunstancias especiales, como las que concurren en el caso del fuero de maternidad, las acciones ordinarias pueden resultar inidóneas e ineficaces para brindar un remedio integral, motivo por el cual la protección constitucional procede de manera definitiva”³⁰. Sin embargo, en virtud del carácter subsidiario de la acción de tutela, en todo caso debe atenderse las particularidades del caso concreto³¹. De ahí que, cuando se trata de mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, el análisis de procedencia de la tutela resulte más flexible.

²⁸ Corte Constitucional, Sentencias T-033 de 2025.

²⁹ Corte Constitucional, Sentencias T-034 de 2025, T-141 de 2023, T-438 de 2020, entre otras.

³⁰ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018. Reiterada en: T-166 de 2025, T-045 de 2025, T-522 de 2024, T-392 de 2024, T-420 de 2023, T-141 de 2023 y T-418 de 2022.

³¹ Corte Constitucional, Sentencia T-583 de 2017. Al respecto, también se pueden consultar las sentencias T-166 de 2025, T-T-293 de 2023, SU-075 de 2018, SU-070 de 2013, entre otras.

32. En el presente caso, la accionante alega que la empresa accionada terminó su vínculo laboral durante el período de lactancia reconocido por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023. La accionante suscribió un contrato de trabajo con la empresa de servicios temporales Apoyo Temporal Recurso Humano LTDA para desempeñar el cargo “asesor integral [de] temporada” en la empresa usuaria Fast Moda S.A.S. y la remuneración pactada fue de un millón trescientos mil pesos (\$1’300.000)³². De igual forma, la accionante manifestó que este fue su primer trabajo después de dos años³³. Asimismo, la accionante señaló estar en una condición económica precaria, ya que, en su hogar, solamente su compañero permanente recibe ingresos, los cuales equivalen a un salario mínimo³⁴.

33. En ese orden de ideas, se constata que la accionante es sujeto de especial protección constitucional y se encuentra en una situación de debilidad manifiesta. En efecto, es madre lactante de un bebé de 16 meses —al momento de interponer la acción de tutela— y se encuentra en una condición de vulnerabilidad económica, agravada por obstáculos para su inserción laboral. Por lo tanto, el proceso ordinario laboral se torna ineficaz, de suerte que la acción de tutela procede como mecanismo de protección definitivo.

3. Problema jurídico y metodología de la decisión

34. En esta ocasión, a la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional le corresponde resolver el siguiente problema jurídico: ¿las personas jurídicas accionadas vulneraron los derechos al mínimo vital, al trabajo en condiciones de igualdad, a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad de una trabajadora en misión que es madre lactante de un menor de 16 meses al terminar el contrato días después de que ella solicitara el reconocimiento del descanso remunerado por lactancia contemplado en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo?

35. Para resolver este problema jurídico, la Sala hará referencia, primero, al fundamento constitucional y al contenido normativo de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad. Segundo, se hará referencia a las reglas jurisprudenciales para la aplicación de la protección derivada de esta. Finalmente, se resolverá el caso concreto.

4. Fundamento constitucional y contenido de la protección a la maternidad a través de la estabilidad laboral reforzada

36. *Fundamento normativo.* Las trabajadoras en periodo de lactancia gozan de una protección jurídica robusta. Esta protección se fundamenta en la Constitución Política, en el bloque de constitucionalidad y en la ley. De esta manera, la Constitución Política, en su artículo 43, establece que, durante el

³² Expediente digital, archivo “003.Anexos.pdf”, p. 2.

³³ *Ibidem*, p. 11.

³⁴ Expediente digital, archivo “004.EscritoDeTutela.pdf”, p. 5.

embarazo y después del parto, la mujer gozará de especial asistencia y protección del Estado. De igual forma, en su artículo 53, prevé los principios del estatuto del trabajo, entre los que se encuentra protección especial en favor de la mujer y la maternidad. Asimismo, la protección de la maternidad en las relaciones de trabajo encuentra fundamento en el artículo 13, el cual establece el principio de igualdad y la prohibición de discriminación.

37. Por otra parte, tratados internacionales que forman parte del bloque de constitucionalidad también reconocen una especial protección a la maternidad. En ese sentido, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece una especial protección a las madres durante 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) determina la obligación de los Estados de garantizar servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el periodo postparto.

38. *Contenido del fuero de maternidad.* En el plano legal, el Código Sustantivo del Trabajo desarrolla un fuero de maternidad en sus artículos 238, 239, 240 y 241. La Corte Constitucional ha identificado que el fuero de maternidad abarca seis garantías³⁵.

- (i) Prohibición general de despido por embarazo o lactancia. El numeral 1° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe despedir a una trabajadora por estas razones, salvo que exista una justa causa previamente autorizada por el Ministerio de Trabajo.
- (ii) Autorización obligatoria del Inspector del Trabajo. Según el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, “[p]ara poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo”.
- (iii) Presunción de despido discriminatorio. Se presume que el despido efectuado dentro del período de embarazo y hasta las dieciocho (18) semanas siguientes al parto fue motivado por el estado de embarazo o de lactancia, conforme al numeral 2° del artículo 239 del mismo Código.
- (iv) Indemnización. Si se demuestra que el despido se debió al embarazo o lactancia, el numeral 3° del artículo 239 del Código reconoce a la trabajadora una indemnización equivalente a sesenta (60) días de salario, independiente de los salarios y prestaciones pendientes.
- (v) Pago de licencia no disfrutada. En caso en que la trabajadora no haya disfrutado de la licencia de maternidad, el numeral 4° del artículo 239 del Código establece el derecho al pago de las semanas que no gozó de la licencia.

³⁵ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

- (vi) Nulidad del despido durante los descansos protegidos. De acuerdo con el artículo 241, el despido comunicado durante la licencia de maternidad, el descanso remunerado por lactancia o el descanso por aborto no produce efecto.

39. *El carácter fundamental del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de lactancia.* La Corte Constitucional ha reconocido que la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de gestación o lactancia constituye un derecho fundamental³⁶. De manera general, un derecho es fundamental cuando está “funcionalmente esté dirigido a lograr la dignidad humana y sea traducible en un derecho subjetivo”³⁷.

40. En ese sentido, este derecho busca asegurar dos dimensiones de la dignidad: por un lado, la autonomía para definir un proyecto de vida propio (“*vivir como se quiere*”) y, por otro, el acceso a condiciones materiales adecuadas (“*vivir bien*”). En particular, la Corte ha advertido que la maternidad representa, en principio, una barrera para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, debido a estereotipos de género persistentes³⁸. Por ello, la estabilidad laboral reforzada protege a las trabajadoras que deciden ser madres, mediante la prohibición del despido y la presunción de despido discriminatorio. Además, garantiza que durante la gestación y la lactancia — etapas que implican necesidades especiales de salud y alimentación— las trabajadoras conserven un ingreso que les permita acceder al mínimo vital de manera autónoma³⁹.

5. Reglas jurisprudenciales de aplicación del fuero de maternidad

41. La Corte Constitucional ha establecido reglas para la aplicación de las garantías de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, las cuales se han reiterado de manera pacífica desde la sentencia SU-075 de 2018⁴⁰. En ese sentido, se requiere el cumplimiento de estas condiciones: (i) que exista una relación de trabajo; (ii) que el despido se realice durante el período de embarazo o de lactancia; y (iii) que, al momento del despido, el empleador tenga conocimiento del estado de embarazo y no cuente con la autorización previa del Ministerio del Trabajo que avale una justa causa. A continuación, se desarrollarán cada una de estas condiciones.

5.1. Relación de trabajo

42. La protección conferida por el fuero de maternidad se aplica independientemente de la modalidad de vinculación laboral⁴¹, por lo que “es

³⁶ Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, T-119 de 2023, T-279 de 2021, SU-070 de 2013, entre otras.

³⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-227 de 2003.

³⁸ Corte Constitucional, Sentencias T-045 de 2025 y T-202 de 2024.

³⁹ Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, SU-075 de 2018 y SU-070 de 2013.

⁴⁰ Corte Constitucional, Sentencias T-169 de 2025, T-166 de 2025, T-045 de 2025, T-522 de 2024, T-392 de 2024, T-420 de 2023, T-141 de 2023, T-418 de 2022, entre otras.

⁴¹ Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, T-045 de 2025, T-522 de 2024, SU-070 de 2013, entre otras.

irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe”⁴². Para el presente caso, resulta pertinente hacer referencia al contrato por obra o labor de las trabajadoras en misión.

43. En la sentencia SU-075 de 2018, la Corte Constitucional consideró que “existe una relación laboral entre la empresa de servicios temporales y sus trabajadores en misión. En tal sentido, la Sentencia SU-070 de 2013 afirmó que deben aplicarse las reglas señaladas para los contratos a término fijo o por obra o labor determinada, en función de la modalidad contractual empleada por la empresa de servicios temporales”⁴³. Asimismo, atendiendo las características del contrato de trabajo de los trabajadores en misión, el reintegro puede ordenarse a la empresa usuaria, en caso de que la empresa de servicios temporales se encuentre imposibilitada para hacerlo. Al respecto, se debe tener en cuenta que “tanto la empresa de servicios temporales como la empresa usuaria son responsables de las acreencias laborales originadas en el despido de una mujer embarazada que desconoce el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo”⁴⁴.

5.2. Período que comprende la protección del fuero de maternidad

44. En la Sentencia de Unificación 075 de 2016, la Corte Constitucional señaló que “el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación hasta que culmina el período de lactancia previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo”⁴⁵. El artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo —modificado por el artículo 6° de la Ley 2306 de 2023— establece el derecho al descanso remunerado de lactancia hasta que el hijo o hija de la trabajadora cumpla dos años.

45. El fuero de maternidad o de lactancia comprende una serie de garantías, las cuales son complementarias y graduales. A partir de los artículos 239-numeral 1° y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte ha identificado una garantía general contra el despido discriminatorio o estabilidad laboral reforzada. En virtud de este, durante el embarazo y el período de lactancia, la desvinculación solo procede ante la configuración de las justas causas establecidas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo⁴⁶. Por otra parte, los artículos 239- numeral 2° y 240 del Código Sustantivo del Trabajo establecen un tiempo distinto a las garantías de presunción de despido discriminatorio y de la autorización del Ministerio del Trabajo.

46. En ese sentido, el numeral 2° del citado artículo 239 establece que “[s]e presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este

⁴² Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, T-456 de 2024, T-098 de 2024 y T-119 de 2023, entre otras.

haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto”. Por su parte, el artículo 240 consagra que “[p]ara poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario [...]”.

47. En la Sentencia T-169 de 2025, la Sala Séptima de Revisión consideró que todas las garantías que conforman el fuero de maternidad se extienden hasta la terminación del período de lactancia. En aquella ocasión, la Sala Séptima de Revisión consideró que —a pesar de que la Ley 2306 de 2023 no amplió el período de la presunción de despido discriminatorio— diferenciar los períodos que comprenden las garantías generales del fuero y la garantía de la presunción del despido discriminatorio es contraria a la protección constitucional a la lactancia y desconoce el carácter agregativo que el legislador le ha dado a esta⁴⁷.

48. En esta oportunidad, la presente Sala se aparta de dicha interpretación, ya que (i) no implica una desprotección a la trabajadora durante el período de lactancia; (ii) ante la falta de consagración constitucional de un término para esta protección, el Legislador goza de un amplio margen de configuración para determinar el período que cubre algunas garantías específicas del fuero; y (iii) es contraria al precedente.

49. *Protección a la trabajadora en período de lactancia, después del período contemplado en el numeral 2º del artículo 239.* En primer lugar, la diferencia en los períodos de protección de las garantías del fuero no obedece a la modificación del descanso remunerado por lactancia introducida por la Ley 2306 de 2023, sino que ha estado presente históricamente en la legislación laboral. Al momento en que la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia sobre el fuero de maternidad y lactancia por medio de la Sentencia SU-075 de 2018, el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo otorgaba descanso remunerado por lactancia hasta los seis (6) primeros meses de vida del hijo o hija. Por su parte, el artículo 239- numeral 2º, presumía discriminatorio el despido hasta tres meses después del parto, y el artículo 240 exigía autorización del Ministerio del Trabajo para desvincular a la trabajadora dentro de ese mismo período.

50. A pesar de la diferencia en los períodos de protección de las garantías del fuero de maternidad, en la misma SU-075 de 2018, la Corte consideró, primero, que el fuero de maternidad se extiende hasta el período de lactancia previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo —en ese momento fijado hasta los seis meses de edad del bebé—, mientras que la garantía de la presunción del despido discriminatorio contempla el período establecido en el numeral 2º del artículo 239, establecido en ese entonces en cuatro meses después del parto. A pesar de esa diferencia, la Corte advirtió que “ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular injustamente a una trabajadora al inicio del quinto mes posterior al parto, cuando ha culminado el término de su

⁴⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-169 de 2025.

licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en el embarazo. [...] Así, durante las semanas siguientes a dicho período, mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 241 del CST, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo⁴⁸. En ese sentido, el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo establece la nulidad del despido realizado durante las licencias y descansos contemplados en el capítulo V del Código⁴⁹, el cual abarca el descanso remunerado de lactancia, establecido en el artículo 238 hasta los dos años de edad del hijo o hija de la trabajadora.

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

52. *Margen de configuración legislativa para fijar los períodos de las garantías que conforman el fuero de maternidad.* La Corte Constitucional ha reconocido que el Legislador cuenta con un margen de configuración para regular los asuntos sometidos a reserva de ley formal. Este margen varía según el grado de detalle de la Constitución: es reducido cuando la Carta establece reglas precisas y amplio cuando la regulación constitucional es limitada o general⁵⁰.

53. En el caso de la lactancia, la Constitución reconoce una protección, pero esta no detalla los períodos de protección. En ese sentido, la configuración legislativa del período de protección de las garantías del fuero de maternidad no está limitada por la Constitución. Asimismo, la interpretación jurídica debe partir de que el ordenamiento jurídico es racional, es decir que se caracteriza por ser (i) omnisciente, es decir que contempla todas las circunstancias fácticas abarcadas por las normas; (ii) coherente, ya que no se contradice; (iii) omnicompreensivo, pues regula todas las situaciones jurídicas; y (iv) operativo, por lo que las normas jurídicas son aplicables⁵¹. Por lo tanto, dentro de este margen de configuración, a través de la Ley 2306 de 2023, el Legislador decidió ampliar el período que comprende el descanso remunerado por lactancia y, en consecuencia, la extensión general del fuero de maternidad. Sin embargo, decidió mantener intacto el período de la garantía de la presunción de despido discriminatorio.

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 241. Nulidad del despido. “1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. || 2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados”.

⁵⁰ Corte Constitucional, Sentencias C-898 de 2011.

⁵¹ Carlos Santiago Nino. *Consideraciones sobre la dogmática jurídica*. Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México, 1989, pp. 86-90.

54. *El precedente constitucional diferencia el período de lactancia de la presunción de despido discriminatorio.* Como ya se ha señalado, al momento en que se expidió la Sentencia de Unificación 075 de 2018, los artículos 238 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo contemplaron períodos distintos para la lactancia y para la presunción de despido discriminatorio, siendo el período de lactancia mayor al fijado para la presunción. Desde aquella oportunidad, la Corte Constitucional ha considerado que el período del fuero de maternidad abarca el estado de gestación y el período de lactancia contemplado en el artículo 238 del Código, pero que la presunción de despido discriminatorio abarca el (menor) tiempo establecido en numeral 2º del artículo 239. La Corte mantuvo esta regla, incluso, después de la entrada en vigor de la Ley 2306 de 2023. En ese sentido, en las Sentencias T-098 de 2024 y T-456 de 2024, la Corte señaló que “en el periodo de lactancia [...] no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo, pese a que permanece la prohibición del despido en razón de la condición de lactancia. Por consiguiente, durante este periodo la trabajadora tiene la carga de probar la ocurrencia de un acto discriminatorio”⁵².

55. Por otra parte, el artículo 240 del Código consagra expresamente que el término de la garantía de contar con autorización del Ministerio del Trabajo que avale una justa causa que justifique el despido es de dieciocho (18) semanas posteriores al parto. A pesar de que el período que comprende esta garantía no fue objeto de pronunciamiento expreso de la Sentencia T-169 de 2025, siguiendo el razonamiento anteriormente expuesto, la Sala considera que la Ley 2306 de 2023 no modifica dicho período. En consecuencia, después de la semana dieciocho (18) del parto, el empleador no tiene el deber de acudir al Ministerio del Trabajo para despedir a la trabajadora, pero dicha desvinculación solo podrá realizarse por una justa causa.

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

57. Finalmente, es necesario señalar que las trabajadoras cuentan con las licencias de maternidad preparto y posparto, en los términos del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. A continuación, se sintetizan los períodos que comprenden las garantías en la siguiente tabla:

Período	Garantías que comprende
Estado de gestación	Protección integral del fuero de maternidad. Es decir, comprende: (i) prohibición de despido sin

⁵² Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 2024 y T-456 de 2024.

	<p>justa causa avalada por el Ministerio del Trabajo y presunción de despido discriminatorio, siguiendo las reglas jurisprudenciales sobre la acreditación del conocimiento del empleador del estado de gestación de la trabajadora; (ii) nulidad del despido y, en consecuencia, reintegro de la trabajadora, de acuerdo con el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo; y (iii) indemnización del artículo 239 del mismo Código.</p> <p>Adicionalmente, licencia preparto, contemplada en el numeral 6° del artículo 236 del Código.</p>
Hasta la semana decimoctava después del parto	<p>Protección integral del fuero de maternidad: (i) prohibición de despido sin justa causa avalada por el Ministerio del Trabajo; (ii) presunción de despido discriminatorio; (iii) nulidad del despido y reintegro, de acuerdo con el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo; y (iv) indemnización del artículo 239 del Código.</p> <p>Adicionalmente, licencia posparto del numeral 6° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>
Entre dieciocho (18) semanas después del parto y hasta los dos (2) años siguientes	<p>Protección parcial del fuero. Abarca las siguientes garantías: (i) prohibición de despido sin justa causa; (ii) nulidad del despido; y (iii) indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>No incluye la presunción de despido discriminatorio, ni requiere la autorización del Ministerio del Trabajo.</p> <p>La carga de la prueba recae en la trabajadora, dentro del marco de la libertad probatoria y considerando las circunstancias propias del contexto laboral.</p>

5.3. Despido discriminatorio por razón del embarazo o la lactancia

58. Para acreditar que la desvinculación de una trabajadora en estado de embarazo o lactancia vulnera la prohibición general, en primer lugar, se requiere acreditar que el empleador conocía dicho estado. Este se rige por la libertad probatoria, así como por el deber del juez de considerar las circunstancias propias del entorno laboral y de las dificultades que este implica para que la trabajadora demuestre dicho conocimiento por parte del empleador⁵³. En ese sentido, para acreditar el cumplimiento de este requisito, la Corte ha aceptado que la notificación al empleador se realice a través de aplicaciones de

⁵³ Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, T-045 de 2025, T-522 de 2024, T-392 de 2024, T-347 de 2024, T-293 de 2013, T-186 de 2023, T-141 de 2023, T-467 de 2022 y SU-075 de 2018, entre otras.

mensajería instantánea⁵⁴. En los casos de las trabajadoras en misión, “el conocimiento del estado de embarazo se configura cuando tiene noticia del mismo alguno de los siguientes sujetos: (i) la empresa de servicios temporales; o (ii) la empresa usuaria”⁵⁵.

59. Por otra parte, el despido realizado hasta la semana dieciocho (18) posterior al parto se presume discriminatorio y el empleador tiene el deber de acudir al Ministerio del Trabajo para tener permiso previo. Al desaparecer la presunción, la trabajadora asume la carga de la prueba⁵⁶. Esta carga también se rige por la libertad probatoria y no absuelve al empleador de su diligencia en el ejercicio del derecho a la defensa. Asimismo, como lo ha señalado la Corte respecto a la acreditación del conocimiento del empleador, deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del contexto laboral y las dificultades que ello implica para la trabajadora⁵⁷.

5.4. Medidas de protección ante la vulneración del fuero

60. La Corte Constitucional ha identificado tres escenarios con consecuencias jurídicas distintas sobre el despido o la desvinculación laboral de una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia en los contratos de obra o labor. En la Sentencia SU-075 de 2018, la Corte las fijó de la siguiente manera.

Conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo	Consecuencia jurídica
El empleador conoce del estado de la trabajadora	<p>Pueden presentarse dos situaciones:</p> <p>a. <i>Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo:</i> En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.</p>
	<p>b. <i>Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa</i></p>

⁵⁴ Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, T-045 de 2025, T-522 de 2024, T-392 de 2024, T-347 de 2024, T-293 de 2013, T-186 de 2023, T-141 de 2023, T-467 de 2022, entre otras.

⁵⁵ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁷ Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, T-045 de 2025, T-522 de 2024 y SU-075 de 2018.

	<p><i>causa la terminación de la obra o labor contratada:</i></p> <p>En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.</p> <p>Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario, previsto en el artículo 239 del C.S.T.</p>
<p>Existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de la trabajadora</p>	<p>Opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2.º del artículo 239 del C.S.T.⁵⁸. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.</p>
<p>Cuando el empleador no conoce el estado de la trabajadora, con independencia de invocar una justa causa</p>	<p>No hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.</p>

⁵⁸ Artículo 239. Prohibición de despido [...] 2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

61. En los casos en los que se supere el período establecido para la garantía de la presunción del despido discriminatorio, se aplicarán las mismas medidas de protección cuando se concluya que la desvinculación laboral fue motivada por el estado de embarazo o lactancia.

62. Adicionalmente, en los casos de despidos discriminatorios por lactancia, en virtud del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, el remedio judicial también abarca reconocerle a la actora un descanso de, al menos, treinta minutos dentro de la jornada laboral para que pueda amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, y en un lugar apropiado para el efecto. Por último, en caso de que así se requiera, se deberá adecuar un espacio destinado a la extracción de lactancia materna dentro de las instalaciones del lugar de trabajo, en virtud del numeral 3° del mismo artículo.

6. Caso concreto

63. Para resolver el caso concreto, la Sala aplicará las reglas jurisprudenciales relativas a la procedencia de la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad. Con tal propósito, se examinará: (i) si existía una relación laboral vigente; (ii) si el despido se produjo durante el período de lactancia; y (iii) si el despido fue realizado en razón al período de lactancia.

6.1. Existencia de una relación de trabajo

64. En el presente caso, está probado que la accionante suscribió el contrato de trabajo número 23.639 con la empresa de servicios temporales Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda. para realizar funciones en la empresa usuaria Fast Moda S.A.S., bajo la modalidad de obra o labor. La accionante aportó copia del señalado contrato⁵⁹, lo cual fue reconocido por la representante legal de la señalada empresa de servicios temporales⁶⁰. Por lo tanto, se cumple este requisito.

6.2. El despido se realizó durante el período de lactancia

65. Como fue señalado en profundidad previamente, la garantía contra el despido comprende el estado de embarazo y hasta el período de lactancia establecido en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo⁶¹. Este artículo fija el período de lactancia hasta los dos años de edad del hijo o hija de la trabajadora.

66. De acuerdo con el registro civil de nacimiento aportado por la accionante, su hijo nació el 9 de agosto de 2023⁶². Asimismo, la accionante fue despedida el 9 de diciembre de 2024, de acuerdo con la carta de terminación del contrato

⁵⁹ Expediente digital, archivo “003.Anexos.pdf”, p. 2.

⁶⁰ Expediente digital, archivo “011.ContestacionTemporal.pdf”, p. 1.

⁶¹ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018: “20. En segundo lugar, es importante señalar que el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación hasta que culmina el período de lactancia previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.”

⁶² Expediente digital, archivo “003.Anexos.pdf”, p. 10.

aportada por la accionante⁶³. Este hecho no fue objetado por la empresa de servicios temporales⁶⁴. Por lo tanto, para el momento en que fue despedida, esto es, el 9 de diciembre de 2024, el hijo de la accionante tenía dieciséis (16) meses de edad. Por lo tanto, se cumple este requisito.

6.3. El despido fue discriminatorio y en virtud del estado de lactancia

67. Aunque el fuero de maternidad y la garantía contra el despido se extiende hasta la culminación del período legalmente establecido de lactancia, la presunción del despido discriminatorio y el deber de contar con el permiso previo del Ministerio del Trabajo tienen un período inferior. Los artículos 239-numeral 2° y 240 del Código Sustantivo del Trabajo establecen que dichas garantías aplican durante el embarazo y hasta las dieciocho (18) semanas siguientes al parto.

68. En el momento en el que a la accionante se le comunicó la finalización de su vínculo laboral, había transcurrido dieciséis meses después del parto. Por lo tanto, no son aplicables las garantías de presunción de despido discriminatorio y la garantía de contar con autorización previa del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, corresponde realizar un examen probatorio para determinar si el despido fue realizado en razón del período de lactancia.

69. Del análisis del presente caso, la Sala concluye que el despido sí fue discriminatorio y se debió a que la accionante estaba en período de lactancia. En primer lugar, el empleador tenía conocimiento del estado de lactancia. En su escrito de tutela, la accionante señaló que el 6 de diciembre de 2024, vía *WhatsApp*, le solicitó a la jefe de Recursos Humanos de la empresa usuaria hacer uso del descanso de lactancia; y que, al ser indagada por la edad de su hijo, la accionante señaló que tenía dieciséis meses de edad⁶⁵. Para ello, aportó una captura de pantalla cuyo contenido es fiel a lo relatado en su escrito de tutela⁶⁶.

70. La empresa usuaria guardó silencio durante el trámite de la tutela, por lo que se aplica la presunción de veracidad en los términos del artículo 20 del Decreto Ley 2591 de 1991. Por su parte, la representante legal de la empresa de servicios temporales indicó que no le consta esos hechos y que la accionante no se dirigió a esta empresa para solicitar el descanso remunerado de lactancia⁶⁷, por lo cual este hecho no fue controvertido de ninguna manera.

71. Como fue indicado previamente, en los casos de trabajadoras en misión, el requisito del conocimiento del estado de embarazo o de lactancia se configura cuando alguna de las dos empresas —la temporal o la usuaria— tiene noticia de ello⁶⁸. Por lo tanto, son irrelevantes las alegaciones realizadas por la representante legal de la empresa de servicios temporales, según las cuales la

⁶³ Ibidem, p. 9.

⁶⁴ Expediente digital, archivo “011.ContestacionTemporal.pdf”, p. 2.

⁶⁵ Expediente digital, archivo “004.EscritoDeTutela.pdf”, pp. 1 y 2.

⁶⁶ Expediente digital, archivo “003.Anexos.pdf”, pp. 11 y 12.

⁶⁷ Expediente digital, archivo “011.ContestacionTemporal.pdf”, p. 2.

⁶⁸ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

accionante no se dirigió a esta —su empleador— para hacer uso del descanso remunerado de lactancia.

72. En segundo lugar, la desvinculación se realizó inmediatamente después de que la accionante solicitara ejercer su derecho al descanso remunerado por lactancia. Como ya fue señalado, el viernes 6 de diciembre de 2024, la accionante solicitó su derecho al descanso remunerado por lactancia. El siguiente día hábil, el lunes 9 de diciembre, la accionante recibió una carta de su empleador, en la que se le comunicó que la obra o labor por la que fue contratada había concluido, por lo que daba por terminado su contrato laboral a partir de ese mismo día⁶⁹. Esta terminación guarda especial extrañeza, ya que la accionante fue contratada como “asesor integral de temporada” para prestar sus servicios en la empresa usuaria Fast Moda S.A.S.⁷⁰, la cual se dedica a la venta de ropa. En ese sentido, la accionante fue desvinculada en una temporada importante de ventas.

73. Por último, a pesar de que la empresa de servicios temporales accionada alegó la terminación de la obra o labor, no lo sustentó ni presentó prueba alguna de ello. En ese sentido, en la contestación, se limitó a señalar que “[e]l artículo 61 del CST establece que la relación laboral puede terminar, entre otras causales, por la culminación de la obra o labor contratada, causal que fue aplicada en el caso de la accionante”⁷¹. El contrato por obra o labor no autoriza al empleador a dar por terminado el vínculo laboral bajo su mero arbitrio. Asimismo, las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia contratadas bajo esta figura tienen la misma protección, conforme lo ha reiterado la Corte⁷². Por lo tanto, la carga de la prueba a cargo de la accionante no exoneraba a la empresa accionada de justificar la terminación de la obra o labor por la que fue contratada un “asesor integral de temporada” para prestar sus servicios en una empresa de ropa en medio de la temporada de diciembre.

6.4. Medidas de protección a ordenar

74. En la SU-075 de 2018, la Corte estableció que en los casos en los que se determine que subsisten las causas del contrato por obra o labor, este deberá extenderse, por lo menos, hasta la culminación del período de lactancia⁷³. De acuerdo con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, este período abarca hasta los dos primeros años de vida del hijo o hija de la trabajadora. Por otra parte, conforme al numeral 3º del artículo 239 del mismo Código, procede el pago de la indemnización equivalente a sesenta (60) días salario, con independencia de las demás indemnizaciones y prestaciones a las que haya lugar.

⁶⁹ Expediente digital, archivo “003.Anexos.pdf”, p. 9.

⁷⁰ *Ibidem*, pp. 2-8.

⁷¹ Expediente digital, archivo “011.ContestacionTemporal.pdf”, p. 3.

⁷² Corte Constitucional, Sentencias T-166 de 2025, T-045 de 2025, T-522 de 2024, SU-070 de 2013, entre otras.

⁷³ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

75. Por lo tanto, en el presente caso, la Sala ordenará a la empresa de servicios temporales Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda. lo siguiente: (i) el reintegro de la accionante hasta —al menos— la terminación del período de lactancia, si ella así lo desea, al trabajo que desempeñaba en Fast Moda S.A.S. o en otra empresa, pues aquella no demostró que las causas del contrato laboral hubiesen desaparecido; (ii) la afiliación inmediata de la accionante y su hijo al Sistema General de Seguridad Social, una vez efectuado el reintegro, este último únicamente en caso en el que no esté afiliado; (iii) que adelante de manera inmediata las gestiones necesarias para que Fast Moda S.A.S. o la empresa en la que la accionante sea reubicada le conceda al menos un descanso de treinta minutos dentro de la jornada laboral para que pueda amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, en un lugar apropiado para el efecto, siempre y cuando persistan las condiciones previstas en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo; y (iv) que adelante de manera inmediata las gestiones necesarias para que Fast Moda S.A.S. o la empresa en la que la accionante sea reubicada, adecue, dentro de los treinta días siguientes a la notificación de esta providencia, un espacio destinado a la lactancia o la extracción de lactancia materna dentro de las instalaciones del lugar de trabajo. Esto último, en caso de que la accionante así lo requiera. Asimismo, la Sala le advertirá a la accionada que debe abstenerse de repetir este tipo de conductas.

76. Asimismo, la Sala ordenará a la empresa de servicios Temporales Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda. y a la empresa usuaria Fast Moda S.A.S. que, siguiendo la regla establecida en la SU-075 de 2018 respecto a las trabajadoras en misión, paguen de manera solidaria los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha en la que fue desvinculada, esto es, el 9 de diciembre de 2024, hasta la fecha en que realice el reintegro, así como la indemnización correspondiente a sesenta días de trabajo, de conformidad con el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

Primero. REVOCAR la sentencia dictada el 20 de enero de 2025 por el Juzgado 003 Civil Municipal de Chía, por medio de la cual se declaró la improcedencia de la acción de tutela. En su lugar, **AMPARAR** los derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo en condiciones de igualdad y a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad de María Fernanda Gaona Rocha.

Segundo. ORDENAR a la empresa de servicios temporales Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda. que, en el término de quince (15) días siguientes a la

notificación de este fallo, reintegre a María Fernanda Gaona Rocha al trabajo que desempeñaba en Fast Moda S.A.S. o en otra empresa, si así lo desea la accionante, al menos hasta que culmine el período de lactancia establecido en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

Tercero. ORDENAR a la empresa de servicios temporales Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda. que, una vez efectuado el reintegro, afilie inmediatamente a María Fernanda Gaona Rocha y su menor hijo al Sistema General de Seguridad Social, en calidad de beneficiario, únicamente en caso en el que no esté afiliado.

Cuarto. ORDENAR a la empresa de servicios temporales Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda. que, si la accionante accede al reintegro, adelante de manera inmediata las gestiones necesarias para que Fast Moda S.A.S. o la empresa en la que María Fernanda Gaona Rocha sea reubicada le conceda a esta al menos un descanso de treinta (30) minutos dentro de la jornada laboral para que pueda amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, en un lugar apropiado para el efecto. Lo anterior, siempre y cuando persistan las condiciones previstas en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

Quinto. ORDENAR a la empresa de servicios temporales Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda. que, en caso de que lo requiera la accionante, adelante de manera inmediata las gestiones necesarias para que Fast Moda S.A.S. o la empresa en la que María Fernanda Gaona Rocha sea reubicada, adecúe, dentro del mes siguiente a la notificación de esta providencia, un espacio destinado a la extracción de lactancia materna dentro de las instalaciones del lugar de trabajo. Este espacio deberá contar con condiciones mínimas de privacidad, higiene y seguridad, así como con los insumos necesarios para llevar a cabo dicha actividad.

Sexto. ADVERTIR a la empresa de servicios temporales Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda. que, en lo sucesivo, se abstenga de incurrir en la conducta de despedir a sus trabajadoras en estado de embarazo o durante el periodo de licencia de maternidad previsto en la ley, sin solicitar la debida autorización del Ministerio del Trabajo demostrando la existencia de una justa causa.

Séptimo. ORDENAR a Apoyo Temporal Recurso Humano Ltda. y a Fast Moda S.A.S. que, en el término de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente decisión, reconozca en favor de María Fernanda Gaona Rocha, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha en la que la accionante fue desvinculada, esto es, el 9 de diciembre de 2024, hasta la fecha en que realice el reintegro, así como la indemnización correspondiente a sesenta días de trabajo, de conformidad con el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Octavo. Por Secretaría General de esta Corporación, **LÍBRENSE** las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.



HECTOR ALFONSO CARVAJAL LONDOÑO
Magistrado



NATALIA ÁNGEL CABO
Magistrada



JOSE FERNANDO REYES CUARTAS
Magistrado



ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: 27d740512bc4f77c62ce56fe11f77d44b073ab738bac5379bc3c9a3c5b332f92

Verifique este documento electrónico en: <https://siicor.corteconstitucional.gov.co/firmaelectronica/validararchivo.php>