

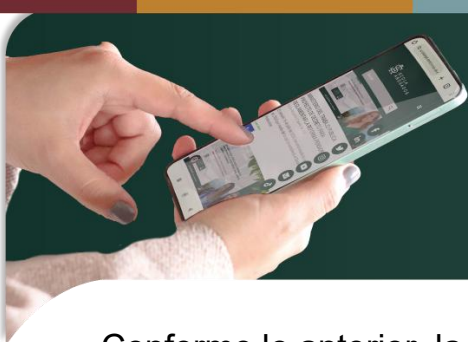
## **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA: LA DISCUSIÓN EN SEDE DE TUTELA**

La Corte Constitucional, mediante Sentencias T-169 de 2025 y T-333 de 2025, arribó a conclusiones diferentes respecto de la presunción de despido discriminatorio y la obligatoriedad de contar con la autorización de la inspección de trabajo para dar por terminado el contrato de madres lactantes, hasta los dos (2) años de nacimiento del menor.

Al respecto, en la Sentencia T-169 de 2025, las accionantes (una trabajadora y una funcionaria de libre nombramiento y remoción), alegaron que fueron desvinculadas de sus puestos de trabajo durante el periodo de lactancia y que, de conformidad con la Ley 2306 de 2023, en virtud de la cual, se amplió el permiso de lactancia hasta los dos (2) años de nacimiento del menor, les asistía estabilidad reforzada.

Sobre el particular, en la Sentencia, la Sala Séptima de Revisión de la Corte, refirió que la lactancia materna constituye un derecho fundamental conexo a la salud, la igualdad y el mínimo vital, por lo que, resultaba inadmisibles otorgar preeminencia (sobre la Constitución) al texto de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo que limitan la presunción de despido discriminatorio y la obligación de obtener la autorización de la inspección de trabajo hasta la decimoctava semana de nacimiento del menor.

Así, para la Sala Séptima de Revisión, el efecto inmediato de conceder los descansos hasta los dos (2) años de nacimiento del menor, de acuerdo con el artículo sexto de la Ley 2306 de 2023, que modificó el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, implicó la modificación de los dispositivos que amparan la estabilidad reforzada de la madre lactante y, por ende, cuando la mujer dentro de este periodo esté lactando, le sería aplicable la presunción de despido discriminatorio con la obligación para el empleador de obtener la autorización para la terminación del contrato.



Conforme lo anterior, la Sentencia, concluye que se amplió la protección que la ley ofrece a la madre y el menor con la extensión del permiso de lactancia, en los términos de la Ley 2306 de 2023, siempre que la madre continúe alimentando al menor con leche materna. En estos eventos se mantendría la prohibición de despido discriminatorio y el empleador estaría obligado a justificar objetivamente cualquier decisión de terminación de la relación, además de contar con la autorización respectiva.

Bajo estas consideraciones, en los casos concretos, la Sala Séptima de Revisión, revocó las decisiones de instancia, amparando los derechos fundamentales al trabajo, a estabilidad laboral reforzada, a la lactancia materna y la seguridad social, ordenando el reintegro de las accionantes.

De otra parte, en Sentencia T-333 de 2025, la Sala Octava de Revisión de la Corte, se apartó de la decisión antes referida y, en relación con el amparo, que solicitó una trabajadora en misión a quien se le finalizó el contrato cuando su hijo menor tenía dieciséis meses de edad, precisó que la falta de consagración constitucional de un término para la protección por maternidad y lactancia habilita al legislador un amplio margen de configuración para determinar el periodo que cobija la protección.

Así, para la Sala Octava de la Revisión, dentro de este margen de configuración, a través de la Ley 2306 de 2023, el legislador decidió ampliar el periodo que comprende el descanso remunerado por lactancia y, en consecuencia, la extensión general del fuero de maternidad; sin embargo, se mantiene intacto el periodo de la garantía de la presunción de despido discriminatorio y el requerimiento de contar con la autorización por parte de la inspección de trabajo.

En este sentido, la Sala Octava de Revisión, refirió que en el periodo de lactancia no sería aplicable la presunción de despido por causa del embarazo, pese a que permanece la prohibición de despido en razón de la condición de lactancia, por lo cual, durante este periodo (lactancia), la trabajadora tendría la carga de probar la ocurrencia de un acto discriminatorio y, en consecuencia, después de la semana dieciocho, el empleador no tendría la obligación de acudir al Ministerio del Trabajo para despedir, pero dicha desvinculación solo podrá realizarse por una justa causa.



En síntesis, para la Sala Octava de Revisión, entre dieciocho (18) semanas después del parto y hasta los dos (2) años del menor, existe protección parcial del fuero que abarca la prohibición de despido sin justa causa, la nulidad del despido y la indemnización de 60 días. No obstante, esta protección no incluye la presunción de despido discriminatorio, ni requiere la autorización de la inspección del trabajo; trasladando la carga de la prueba en la trabajadora que deberá probar el despido discriminatorio.

Bajo estas consideraciones, en el caso concreto, la Sala Octava de Revisión, revocó la decisión de instancia, amparando los derechos fundamentales al trabajo, a estabilidad laboral reforzada, a la lactancia materna y la seguridad social, ordenando el reintegro de la accionante pues, se acreditó que el despido ocurrido en el mes dieciséis de nacimiento del menor tuvo motivos discriminatorios.

En relación con lo expuesto en ambas sentencias de tutela, corresponde poner de presente que, constituyen decisiones para resolver casos concretos y que, por ello, no tienen efecto general de aplicación en uno u otro sentido de la interpretación, hasta tanto la Corte Constitucional no reitere jurisprudencia o sienta la postura a través de sentencia de unificación sobre la presunción de despido discriminatorio y la obligatoriedad de contar con la autorización de la inspección de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, ambas sentencias de tutela son un antecedente que obligan a un manejo acucioso de los retiros de trabajadoras desde la semana dieciocho y los dos (2) años de nacimiento del menor para procurar proceder con los retiros solo ante la existencia de justa causas o en caso contrario con conocimientos de los riesgos asociados a una decisión sin razón objetiva que la sustente.

**Por: Laura Pérez**

[lperez@scolalegal.com](mailto:lperez@scolalegal.com)

25 de septiembre 2025