

## **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN MATERNIDAD: LA CORTE CONSTITUCIONAL PRECISA SU ALCANCE EN FORMAS DE VINCULACIÓN DE PERSONAL**

La Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-489 de 2025, analizó cuatro acciones de tutela presentadas por las señoras Sara, Alejandra, Fabiola y Cristina, en las que se discutía la protección de la estabilidad laboral reforzada por maternidad frente a la terminación de distintos tipos de vínculos. La decisión resulta especialmente relevante porque desarrolla con mayor profundidad su aplicación en esquemas no laborales, particularmente en los contratos sindicales.

De manera general, los casos evidencian situaciones en las que las accionantes fueron desvinculadas durante el embarazo o en un periodo cercano al parto, sin autorización del inspector del trabajo y, en algunos eventos, pese a que el empleador o contratante tenía conocimiento de su estado de gestación.

En los casos de Sara y Alejandra, la Corte reiteró reglas ya consolidadas. En el primero, declaró la carencia actual de objeto al haberse restablecido el vínculo, aunque insistió en la necesidad de garantizar la protección posterior al parto. En el segundo, evidenció un vínculo laboral que fue terminado de manera irregular durante el embarazo, ordenando el pago de salarios, prestaciones, licencia de maternidad e indemnización. Estos casos confirman la aplicación tradicional de la estabilidad laboral reforzada en relaciones laborales o asimilables.

No obstante, el mayor desarrollo de la sentencia se encuentra en los casos de Fabiola y Cristina, en los que la Corte analizó la aplicación de esta garantía en el contexto de los contratos sindicales.

En el caso de Fabiola, la accionante estaba vinculada mediante un Convenio de Ejecución Partícipe con una organización sindical, en el marco de un contrato sindical suscrito con un hospital. Este tipo de esquema implica que el sindicato celebra un contrato con una entidad en este caso, el hospital y, a su vez, vincula a sus afiliados para ejecutar las actividades contratadas, sin que exista formalmente una relación laboral directa con la entidad beneficiaria del servicio.

La organización sindical dio por terminado el vínculo de Fabiola con fundamento en la finalización del contrato sindical principal, el cual tenía una vigencia determinada. Sin embargo, la accionante se enteró de su embarazo y lo comunicó antes de la terminación del convenio. A pesar de ello, el vínculo fue finalizado sin autorización del inspector del trabajo.

La Corte consideró que este tipo de estructuras contractuales no excluyen la protección constitucional a la maternidad. En particular, señaló que la finalización del contrato sindical no constituye automáticamente una causa objetiva suficiente para desvincular a una mujer embarazada. Por el contrario, la organización sindical, en su calidad de quien administra la relación de vinculación de los afiliados partícipes, tiene la obligación de adoptar medidas para garantizar la estabilidad o, al menos, de justificar suficientemente la imposibilidad de continuar el vínculo.

En este caso, la ausencia de autorización del inspector del trabajo fue determinante, pues activó la presunción de despido discriminatorio. En consecuencia, la Corte concluyó que se vulneraron los derechos fundamentales de la accionante y ordenó el reconocimiento de la licencia de maternidad y la indemnización correspondiente.

Por su parte, en el caso de Cristina, también vinculada mediante un convenio derivado de un contrato sindical con la misma organización sindical, la situación presentó un matiz relevante. A diferencia de Fabiola, aquí se acreditó que la accionante había informado su estado de embarazo con anterioridad a la terminación del vínculo y había solicitado expresamente la aplicación de la estabilidad laboral reforzada.

Pese a ello, la organización sindical procedió a dar por terminado el convenio sin solicitar autorización al inspector del trabajo y sin ofrecer una justificación distinta a la finalización del contrato sindical. La Corte reiteró que este tipo de decisiones no pueden adoptarse de manera automática, especialmente cuando el estado de embarazo es conocido por la organización.

En consecuencia, la Sala concluyó que también se configuró una vulneración de los derechos fundamentales de Cristina y ordenó el reconocimiento de las prestaciones asociadas a la protección de la maternidad, incluyendo la licencia y la indemnización por despido discriminatorio.

A partir del análisis de estos casos, la Corte reiteró que la estabilidad laboral reforzada en maternidad no depende exclusivamente de la existencia de un contrato de trabajo, sino de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la mujer gestante y del recién nacido. En ese sentido, la garantía se proyecta sobre cualquier forma de vinculación cuando la terminación del vínculo afecta el mínimo vital, la salud o la vida digna.

En estos escenarios, la terminación del vínculo cualquiera que sea su naturaleza exige una justificación objetiva suficiente y, en principio, la autorización previa del inspector del trabajo. Su ausencia activa la presunción de despido discriminatorio, trasladando al empleador o contratante la carga de desvirtuarla.

En conclusión, la Corte Constitucional nos recuerda y nos fija las siguientes reglas en relación con la estabilidad laboral reforzada derivada de la maternidad:

- La estabilidad laboral reforzada en maternidad tiene un carácter constitucional y no depende exclusivamente del tipo de contrato.
- La terminación del vínculo durante el embarazo exige autorización del inspector del trabajo y una causa objetiva suficiente.

- La protección busca garantizar derechos fundamentales como el mínimo vital, la salud y la vida digna de la madre y del recién nacido.
- Los contratos sindicales no excluyen la aplicación de la estabilidad laboral reforzada.
- La finalización del contrato sindical principal no constituye automáticamente una causa válida para la desvinculación de una mujer embarazada.
- El sindicato, como administrador del vínculo, tiene una posición de garante frente a los derechos de las afiliadas partícipes.



Por: María Alejandra Rojas Valenzuela  
[mrojas@scolalegal.com](mailto:mrojas@scolalegal.com)