

LACTANCIA MATERNA Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: PRECISIONES RECIENTES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

La Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-014 de 2026, analizó el alcance de la estabilidad laboral reforzada en escenarios de embarazo y lactancia, reiterando y, a la vez, ajustando criterios relevantes para los empleadores frente a la terminación de vínculos laborales en estos contextos.

La Corte estudió de manera conjunta tres acciones de tutela promovidas por mujeres que fueron desvinculadas mientras se encontraban en estado de embarazo o en período de lactancia. En el primer caso, se trataba de una contratista que, tras varios años de vinculación mediante contratos de prestación de servicios, fue objeto de no renovación mientras se encontraba en período de lactancia, pese a haber informado su situación y aportar certificaciones médicas que evidenciaban la necesidad de mantener dicha condición.

En el segundo caso, la accionante fue desvinculada en dos oportunidades: primero durante el embarazo y posteriormente cuando su hija tenía pocos meses de nacida, aun cuando la entidad tenía conocimiento de su estado y había continuado vinculándola de manera intermitente.

Finalmente, en el tercer caso, una trabajadora vinculada mediante contrato laboral fue despedida durante la etapa inicial de su embarazo, en un contexto en el que existían discusiones sobre el conocimiento previo del empleador respecto de dicha situación.

En términos generales, para los tres casos ordenó el reintegro o la continuidad del vínculo, el pago de los salarios y prestaciones dejados de

percibir, así como la adopción de condiciones laborales que garantizaran el ejercicio efectivo de la lactancia dentro de la jornada laboral.

A partir de estos supuestos, la Corte abordó no solo el alcance del fuero de maternidad en sentido tradicional, sino también la relevancia constitucional de la lactancia materna dentro del ámbito laboral. La Corte reiteró que la estabilidad laboral reforzada protege a la mujer durante el embarazo y el período posterior al parto, el cual, desde una perspectiva legal, ha sido asociado tradicionalmente a las 18 semanas posteriores al nacimiento.

No obstante, el Tribunal precisó que este criterio temporal no puede ser aplicado de manera automática ni restrictiva, pues el análisis constitucional exige verificar las condiciones reales del caso. En ese sentido, la finalización del vínculo laboral una vez superado dicho término no excluye, por sí sola, la posibilidad de que exista una vulneración de derechos.

Uno de los principales aportes de la sentencia consiste en indicar que la lactancia materna impone a los empleadores el deber de garantizar condiciones reales para su ejercicio, sin generar discriminación ni afectar la permanencia en el empleo. Así, la Corte se aparta de una visión estrictamente formal del fuero y adopta un enfoque material, en el que la protección se activa cuando la lactancia sigue siendo relevante y efectiva en la práctica.

A partir de este precedente, la evaluación de decisiones de terminación debe considerar, entre otros aspectos: a) si la trabajadora se encuentra efectivamente en un proceso de lactancia activa; b) si el empleador tenía conocimiento de dicha situación; c) si la desvinculación puede generar una afectación al mínimo vital o al ejercicio de la lactancia; d) Si existen indicios de una decisión discriminatoria asociada a la maternidad.

La ausencia de estos análisis puede llevar a que la terminación sea considerada inconstitucional, incluso en escenarios donde formalmente el vínculo ha finalizado o no existe una obligación de renovación. En los

casos analizados, la Corte encontró que las decisiones de desvinculación estuvieron relacionadas con la maternidad en sus distintas etapas (embarazo y lactancia). Por lo cual, amparó los derechos fundamentales de las accionantes, ordenó el reintegro o la continuidad del vínculo, dispuso el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, y estableció medidas para garantizar el ejercicio efectivo de la lactancia dentro de la jornada laboral.

Este pronunciamiento deja varias conclusiones relevantes, pues el criterio de las 18 semanas no es absoluto y no puede aplicarse de forma mecánica, y la terminación del vínculo en estos escenarios exige un análisis reforzado y documentado. La omisión de este análisis incrementa significativamente el riesgo de reintegro por vía de tutela.

La Sentencia T-014 de 2026 marca una evolución hacia un enfoque más sustancial de la protección a la maternidad. En adelante, no basta con verificar el cumplimiento de un término legal, sino que será necesario evaluar el impacto real de la decisión sobre los derechos fundamentales de la trabajadora y del menor.

En este contexto, las Compañías deben fortalecer sus procesos internos y adoptar decisiones basadas en un análisis integral del caso, evitando aproximaciones formales que puedan comprometer la validez de la terminación del vínculo laboral.



Por: Laura Pérez Jiménez
lperez@scolalegal.com