



| Relatoría

BOLETÍN

TEMÁTICO
de jurisprudencia

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

como garantía contra
la discriminación



Justicia  Clara





Corte Constitucional de Colombia

Sala Plena 2026

Paola Andrea Meneses Mosquera
Presidenta

Natalia Ángel Cabo
Vicepresidenta

Juan Carlos Cortés González

Héctor Alfonso Carvajal Londoño

Vladimir Fernández Andrade

Lina Marcela Escobar Martínez

Jorge Enrique Ibáñez Najjar

Miguel Polo Rosero

Carlos Camargo Assis

Andrea Liliana Romero López
Secretaria General



Coordinación editorial

María del Pilar Forero Ramírez

Relatora de Constitucionalidad

José Francisco Ortega Bolaños

Relator de tutela

Édgar Raúl Rodríguez Arango

Relator de Conflictos entre
Jurisdicciones

Juan Camilo Rivadeneira Vélez

Jefe de Divulgación y Prensa

Equipo editorial

Daniela A. Pascuaza Sánchez

Abogada Grado 21

Daniela Campo Rayo

Auxiliar Judicial Grado 2

Colaboración

**Karena Elissama Caselles
Hernández**

Magistrada Auxiliar

Ana María Gáfaró Martínez

Magistrada Auxiliar

Ana María Ramos Serrano

Magistrada Auxiliar de Sala Plena

Diseño y diagramación

Diego Valdivieso Galán

Profesional Universitario Grado 14

Clara Patricia Montoya Henao

Profesional Universitario Grado 14

Este documento puede ser reproducido, fotocopiado o replicado total o parcialmente citando la fuente. En ningún momento se puede alterar o cambiar el contenido del mismo.

ÍNDICE

Índice.....	4
Presentación.....	11
Índice de siglas y abreviaturas.....	14
Glosario.....	15
 I. GENERALIDADES.....	 18
 1. ASPECTOS GENERALES SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.....	 18
1.1. Discriminación en el entorno laboral.....	18
1.2. Derecho a la estabilidad laboral reforzada.....	22
1.3. Características, contenido y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada.....	24
1.3.1. ¿En qué consiste la estabilidad laboral reforzada?.....	24
1.3.2. ¿Quiénes son los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada?.....	24
1.3.3. ¿Frente a qué situaciones está enfocada la protección que brinda este derecho?.....	25
1.3.4. ¿Se puede renunciar a este derecho?.....	26
1.3.5. ¿Qué tipo de autoridad debe intervenir para autorizar la desvinculación de una persona con estabilidad laboral reforzada?.....	26
1.3.6. ¿Qué son los fueros en el trabajo?.....	27
1.3.7. ¿Cuál es la relación entre licencias parentales y fueros?	28
1.3.8. ¿Cuál es la diferencia entre retén social y estabilidad laboral reforzada?.....	28
1.3.9. ¿Este derecho se protege por medio de la acción de tutela?.....	29

II. PROTECCIÓN LABORAL SEGÚN LA SITUACIÓN QUE ORIGINÓ LA
DISCRIMINACIÓN.....31

**2. PROTECCIÓN A QUIENES ASUMEN RESPONSABILIDADES FAMILIARES
(FUEROS PARENTALES).....31**

2.1. Protección a la maternidad (fuero de maternidad).....	34
2.1.1. Características y garantías del fuero de maternidad.....	36
2.1.2. Requisitos para la configuración del fuero de maternidad.....	38
2.1.3. Ineficacia de los acuerdos de renuncia a la estabilidad laboral reforzada por maternidad.....	40
2.1.4. Protección en el marco de relaciones laborales subordinadas.....	41

Relaciones laborales entre particulares (sector privado)

2.1.4.1. Protección durante el período de prueba.....	41
2.1.4.2. Protección en contratos a término indefinido.....	43
2.1.4.2.1. Terminación del vínculo laboral con conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo.....	44
2.1.4.2.2. Desvinculación mediante acuerdos de transacción.....	45
2.1.4.2.3. Renuncia inducida de personas amparadas por el fuero de maternidad.....	45
2.1.4.3. Protección en contratos a término fijo.....	46
2.1.4.3.1. Terminación anticipada de contrato con conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo.....	47
2.1.4.3.2. No renovación de contrato con conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo.....	47
2.1.4.3.3. Desconocimiento del estado de embarazo por parte del empleador.....	47
2.1.4.4. Protección en contratos verbales.....	48
2.1.4.4.1. Desvinculación con conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo.....	48
2.1.4.4.2. Desconocimiento del estado de embarazo por parte del empleador.....	49
2.1.4.5. Protección en contratos por obra o labor.....	49
2.1.4.5.1. Desvinculación por finalización de la obra o labor.....	51



2.1.4.5.2. Terminación de contrato con conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo.....	51
2.1.4.5.3. Desvinculación cuando el embarazo constituye un hecho notorio.....	52
<i>Relaciones laborales con el Estado (sector público)</i>	
2.1.4.6. Provisionalidad en cargos de carrera administrativa.....	53
2.1.4.6.1. Declaratoria de insubsistencia de personas gestantes en provisionalidad.....	53
2.1.4.6.2. Nombramiento en provisionalidad en cargos de descongestión.....	54
2.1.4.6.3. Protección de personas con fuero de maternidad cuando el cargo es provisto a quien ganó el concurso de méritos.....	54
2.1.4.7. Declaratoria de insubsistencia de personas vinculadas en cargos de libre nombramiento y remoción durante periodo de lactancia.....	55
2.1.4.8. Protección a personas que prestan servicio militar voluntario.....	57
2.1.4.9. Protección a personas que ocupan cargos temporales.....	58
2.1.4.10. Protección a personas vinculadas como supernumerarias.....	58
2.1.5. Protección en el marco de relaciones laborales subordinadas especiales.....	59
2.1.5.1. Protección a personas vinculadas mediante contrato de aprendizaje.....	59
2.1.5.2. Protección en el marco de modelos de tercerización e intermediación laboral.....	61
2.1.5.2.1. Protección a personas vinculadas con empresas de servicios temporales.....	61
2.1.5.2.2. Protección a personas vinculadas con empresas de tercerización laboral.....	62
2.1.5.3. Protección a personas vinculadas por medio de contrato de cooperativas.....	63
2.1.5.4. Protección en el marco de contratos sindicales.....	64
2.1.6. Protección en el marco de relaciones ocupacionales no subordinadas.....	65
2.1.6.1. Protección en contratos de prestación de servicios.....	65
2.1.6.1.1. Protección en caso de pérdida gestacional.....	66



2.1.6.1.2. No renovación de contrato tras informar el estado de embarazo	66
2.1.6.2. Protección de la maternidad y garantía de no discriminación en los voluntariados de organismos internacionales	67
2.1.6.3. Protección a las personas gestantes que participan en política...	68
2.2. Protección a la paternidad (fuero de paternidad)	71
2.2.1. Concepto y evolución jurisprudencial del fuero de paternidad.....	71
2.2.2. Características y garantías del fuero de paternidad	73
2.2.3. Protección en el marco de relaciones laborales subordinadas.....	75
<i>Relaciones laborales entre particulares (sector privado)</i>	
2.2.3.1. Protección en contratos a término fijo e indefinido	75
2.2.3.1.1. Desvinculación con conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo.....	75
2.2.3.1.2. Desconocimiento del empleador sobre el estado de embarazo.....	76
2.2.3.2. Protección en contratos por obra o labor.....	77
2.3. Protección a las madres o padres cabeza de familia.....	79
2.3.1. Protección en el marco de relaciones laborales subordinadas.....	81
<i>Relaciones laborales entre particulares (sector privado)</i>	
2.3.1.1. Protección a las personas vinculadas por contrato laboral a término indefinid.....	81
<i>Relaciones laborales con el Estado (sector público)</i>	
2.3.1.2. Protección a las personas que ocupan cargos en provisionalidad.....	81
2.3.1.3. Protección a las personas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción.....	82
3. PROTECCIÓN ANTE SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD (FUERO DE SALUD).....	84
3.1. Garantías del fuero de salud	85
3.2. Requisitos de la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.....	86
3.3. Respuestas a la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada.....	89



3.4. Ineficacia de los acuerdos de renuncia a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.....	91
3.5. Protección en el marco de relaciones laborales subordinadas.....	91
<i>Relaciones laborales entre particulares (sector privado)</i>	
3.5.1. Protección en contratos a término indefinido.....	91
3.5.1.1. Desvinculación pese al conocimiento del estado de salud por parte del empleador.....	91
3.5.1.2. Renuncia inducida por falta de garantías.....	91
3.5.2. Protección en contratos a término fijo.....	93
3.5.2.1. Desvinculación con conocimiento del empleador sobre el estado de salud.....	93
3.5.2.2. Protección a futbolistas profesionales que se encuentran vinculados mediante contrato a término fijo.....	94
3.5.2.3. Inexistencia de estabilidad laboral reforzada ante la mejoría de la condición de salud.....	95
3.5.3. Protección en contratos de obra o labor.....	95
3.5.3.1. Desvinculación por finalización de contrato de obra o labor.....	95
3.5.3.2. Finalización de contrato de obra o labor mientras existe una incapacidad vigente.....	96
3.5.3.3. Protección a las personas con afectaciones en su salud mental..	97
<i>Relaciones laborales con el Estado (sector público)</i>	
3.5.4. Protección a las personas que ocupan cargos en provisionalidad.....	98
3.5.5. Protección a las personas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción.....	100
3.5.6. Protección a las personas vinculadas como supernumerarias.....	100
3.6. Relaciones laborales subordinadas especiales.....	101
3.6.1. Protección a las personas vinculadas por medio de contrato de aprendizaje.....	101
3.6.2. Protección de las personas vinculadas a empresas de servicios temporales.....	101
3.6.3. Protección a personas vinculadas con empresas de tercerización laboral.....	102
3.6.4. Protección en el marco de convenios de trabajo sindical.....	103
3.7. Protección en el marco de relaciones ocupacionales no subordinadas.....	104



3.7.1. Protección en el marco de contratos de prestación de servicios.....	104
3.7.1.1. Finalización de contrato en vigencia de una incapacidad médica.....	104
3.7.1.2. No renovación de contrato de prestación de servicios.....	105
 4. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CERCANAS A PENSIONARSE (FUERO DE PREPENSIONADO).....	108
 4.1. Características y garantías del fuero.....	108
4.2. Criterios para acreditar la calidad de prepensionado en los distintos régimenes pensionales.....	110
4.3. Protección en el marco de las relaciones laborales subordinadas.....	111
<i>Relaciones laborales entre particulares (sector privado)</i>	
4.3.1. Protección en contratos a término indefinido.....	111
4.3.2. Protección en contratos a término fijo.....	112
4.3.3. Protección en contratos de obra o labor.....	112
<i>Relaciones laborales con el Estado (sector público)</i>	
4.3.4. Garantías de estabilidad relativa para prepensionados en cargos en provisionalidad.....	113
4.3.5. No renovación de contrato a trabajador oficial prepensionado.....	116
4.3.6. Protección frente al retiro forzoso de servidores públicos prepensionados.....	117
4.3.7. Cargos de libre nombramiento y remoción.....	118
 5. PROTECCIÓN A LAS PERSONAS QUE EJERCEN SUS DERECHOS SINDICALES Y A LAS QUE PARTICIPAN EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.....	120
 5.1. Protección a las personas sindicalizadas (Fuero sindical).....	121
5.1.1. Características y garantías del fuero sindical.....	121
5.1.2. Acciones especiales para proteger la estabilidad laboral reforzada de los aforados sindicales.....	125
5.1.3. Protección en el marco de relaciones laborales subordinadas.....	128
<i>Relaciones laborales entre particulares (sector privado)</i>	

5.1.3.1. Terminación unilateral de contrato de trabajo sin justa causa debidamente valorada por un juez.....	128
5.1.3.2. Desvinculación por participación en huelga declarada ilegal.....	129
5.1.3.3. Levantamiento de fuero sindical por reconocimiento de pensión.....	131
<i>Relaciones laborales con el Estado (sector público)</i>	
5.1.3.4. Protección a los servidores públicos aforados desvinculados sin autorización judicial.....	132
5.1.3.5. Alcance de la protección en caso de servidores aforados en provisionalidad frente a quienes ganan concurso de méritos.....	133
5.1.3.6. Protección a aforados sindicales que permanecen en el empleo pese a contar con autorización del juez para su desvinculación.....	134
5.1.3.7. Excepciones a la protección del fuero sindical en regímenes especiales.....	135
5.1.3.8. Protección a las o los trabajadores aforados en casos de reestructuración o liquidación de entidades públicas.....	136
5.1.3.9. Desvinculación por participación en huelga declarada ilegal.....	138
5.2. Protección a las y los trabajadores que participan en negociaciones colectivas de trabajo (Fuero circunstancial).....	139
5.2.1. Garantías del fuero circunstancial.....	139
5.2.2. Despido masivo de trabajadores oficiales sindicalizados en el marco de una negociación colectiva.....	140
6. PROTECCIÓN A LAS PERSONAS QUE DENUNCIAN ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.....	144
6.1. Características y garantías de estabilidad laboral reforzada.....	145
6.2. Desvinculación de personas que denuncian acoso laboral.....	146
Buscador de Relatoría.....	148
Índice de normas relacionadas con estabilidad laboral reforzada.....	149

PRESENTACIÓN

La Relatoría de la Corte Constitucional presenta este boletín temático sobre una garantía fundamental para combatir diversas formas de discriminación en el ámbito del trabajo: la **estabilidad laboral reforzada (ELR)**. Esta prerrogativa, reconocida a favor de ciertos grupos de personas vulnerables, ha sido objeto de un progresivo desarrollo y precisión en la jurisprudencia constitucional. A través de sus decisiones, la Corte ha delimitado su alcance y condiciones de aplicación, con el fin de evitar decisiones fundadas en prejuicios, estereotipos o criterios discriminatorios que afecten la permanencia en el empleo.

En este recorrido, la jurisprudencia constitucional puede entenderse como un mapa en constante construcción: una guía que, caso a caso, ilumina caminos frente a situaciones de incertidumbre y traza límites frente a prácticas que históricamente han normalizado la exclusión. Así, la Corte se pronuncia sobre conflictos cotidianos del mundo laboral que comprometen la permanencia en el empleo que, aunque surgen de experiencias individuales, reflejan profundas tensiones sociales y jurídicas de relevancia constitucional cuya adecuada resolución contribuye a la dignificación de las relaciones laborales.

En estos fallos se abordan situaciones que pueden repetirse en la vida de muchas personas. Por ello, partiendo de que el conocimiento de los derechos constituye un paso esencial para su ejercicio, resulta fundamental que la ciudadanía conozca el análisis que la Corte ha desarrollado sobre estos temas y pueda informarse sobre los problemas que han sido objeto de su examen. En esa medida, la sistematización de la información jurisprudencial sobre estabilidad laboral reforzada busca facilitar el acceso a las decisiones, promover que todas las personas participen en el análisis de los contenidos de la Carta Política de 1991 y contribuyan a su cumplimiento.

Con este propósito, el documento organiza reseñas de providencias en las que se ha definido el alcance y las características de esta garantía en distintos escenarios. Cada reseña se acompaña de fragmentos seleccionados de las decisiones, elegidos por su capacidad de mostrar con precisión los criterios utilizados por la Corte al resolver problemas concretos, de modo que se puedan reconocer fácilmente las reglas aplicables y las consideraciones más relevantes.

¹ Acuerdo 01 de 2025. art. 21 " La Relatoría está encargada de recopilar y sistematizar las decisiones que adopte la Corte Constitucional, así como adelantar las acciones tendientes a su debida publicidad a través de los medios físicos y electrónicos (...)"

En cuanto a su estructura, en un primer momento se ofrece un panorama general que explica el contexto de la discriminación en el entorno laboral y la forma en que surge la estabilidad laboral reforzada como una herramienta clave para contrarrestarla. Posteriormente, el documento se organiza en torno a distintos factores de vulnerabilidad que han sido relevantes en la jurisprudencia, tales como las responsabilidades familiares, las condiciones de salud, la proximidad a la pensión, la actividad sindical y las denuncias de acoso laboral, lo que permite ubicar cada protección en su contexto específico.

Esta metodología responde a un criterio pedagógico que busca facilitar la consulta sin perder de vista que las reglas aplicables comparten un núcleo común basado en la dignidad humana, la igualdad material y la protección frente a tratos discriminatorios. En esa medida, la clasificación utilizada no fragmenta el derecho, sino que ofrece distintas puertas de entrada para comprenderlo desde sus múltiples manifestaciones.

Considerando que los casos analizados por la Corte suelen involucrar varias dimensiones constitucionales de manera simultánea, las reseñas no pretenden agotar el contenido de las decisiones, sino orientar su lectura y destacar aspectos clave que sirvan como guía inicial. Por ello, se invita a consultar las providencias completas para profundizar en los argumentos y particularidades de cada asunto.

Cabe destacar que la selección de las decisiones no obedece a criterios de jerarquía, reiteración o actualidad, sino a su valor para ilustrar líneas interpretativas y mostrar cómo se ha protegido el derecho a la estabilidad laboral reforzada en situaciones diversas. De esta manera, el boletín no propone una visión única, sino que ofrece insumos para que el lector construya su propio análisis y haga un uso crítico de la jurisprudencia.

Con el fin de fortalecer su utilidad, el documento incorpora recursos que facilitan la comprensión y navegación de la información, como cuadros de síntesis, esquemas comparativos e hipervínculos a las sentencias completas, disponibles también a través del Buscador de la Relatoría. Asimismo, se emplean distintos formatos de citación para identificar las providencias según el contexto en el que se presentan.

Finalmente, el boletín incorpora herramientas complementarias como un índice de siglas y abreviaturas, un glosario de conceptos relevantes y un índice de normas relacionadas, que orientan la lectura y favorecen una comprensión integral. A través de estos recursos, la presente sistematización revela algunas partes del camino mediante el cual la jurisprudencia constitucional ha ido construyendo respuestas frente a la



discriminación en el ámbito laboral, precisando los criterios que impiden que la permanencia en el empleo se vea afectada por razones carentes de justificación en un Estado Social de Derecho.

Relatoría

ÍNDICE DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

CST	Código Sustantivo del Trabajo
CP	Constitución Política de Colombia
CPTSS	Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social
CREMIL	Caja de Retiro de las Fuerzas Militares
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
ELR	Estabilidad laboral reforzada
EST	Empresas de Servicios Temporales
EOR	Estabilidad Ocupacional Reforzada
FGN	Fiscalía General de la Nación
ICA	Instituto Colombiano Agropecuario
ICBF	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
MinTrabajo	Ministerio del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PCL	Pérdida de capacidad laboral
RAIS	Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad
RPM	Régimen de Prima Media
SGSSP	Sistema General de Seguridad Social en Pensiones
SGSSS	Sistema General de Seguridad Social en Salud

GLOSARIO

Contrato sindical: contrato que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios (empleadores) o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. **(T-489 de 2025)**

Convención colectiva: es un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias asociaciones profesionales de trabajadores y uno o varios empleadores para regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, usualmente, buscando mejorar el catálogo de derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas le reconocen a todos los trabajadores. De la anterior definición se infiere que la Convención Colectiva es el medio por el cual se fijan particularmente las reglas a las cuales se someten las relaciones entre una empresa y sus trabajadores, y que permite establecer concertadamente condiciones que superan ese mínimo de derechos y garantías que han sido incorporadas en la ley. **(T-055 de 2014)**

Cooperativas de trabajo asociado: constituyen una forma de organización solidaria en la que se agrupan varias personas para emprender una actividad sin ánimo de lucro y “tienen como finalidad la producción y ejecución de obras o la prestación de servicios”, en favor “de otras cooperativas. **(T-312 de 2023)**

Derechos ciertos e indiscutibles: un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y existe certeza sobre su dimensión, es decir, cuando se han cumplido los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, aunque aún no se haya configurado la consecuencia jurídica de dicha norma. **(SU-111 de 2025)**

Empresa de servicios temporales (EST): son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios (empresas usuarias) “para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales [trabajadoras en misión], contratadas directamente por la EST, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleado. **(T-312 de 2023)**

Estabilidad laboral relativa en provisionalidad: empleada para los servidores nombrados en provisionalidad, que se traduce en que su retiro del servicio público solo tendrá lugar por causales objetivas previstas en la Constitución y en la ley, o para proveer el cargo que ocupan con una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos, razones todas estas que deberán ser claramente

expuestas en el acto de desvinculación, como garantía efectiva de su derecho al debido proceso y al acceso en condiciones de igualdad a la función pública. (**T-096 de 2018**)

Estabilidad ocupacional reforzada: es una denominación más amplia y comprehensiva aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad, e, incluso, se hace extensiva a otro tipo de vínculos contractuales, como los contratos de aprendizaje y los contratos de asociación. Esta no tiene un rango puramente legal, sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política. (**T-456 de 2024**)

Estereotipo: se refiere a la determinación de un molde como una referencia a la identidad de alguien, que cuando se traduce en un prejuicio adquiere una connotación negativa y tiene el efecto de la discriminación. Los estereotipos han sido definidos como una preconcepción sobre los atributos o las características de los miembros de un grupo particular, o sobre los roles que éstos deben cumplir. En este sentido, los estereotipos presumen que todos los miembros de un grupo tienen unas características o cumplen unos roles precisos, y por lo tanto cuando se valora a una persona que pertenezca al grupo se presume que ésta actuará de conformidad con dichas preconcepciones, o que es su deber hacerlo. (**C-754 de 2015**)

In dubio pro operario: implica que una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, hipótesis bajo la cual el operador jurídico debe escoger aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador. (**T-088 de 2018**)

Negociación colectiva de trabajo: abarca todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez. (**C-1234 de 2005**)

Periodo de prueba: etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo. (**T-458 de 2022**)

Principio de solidaridad: es uno de los fundamentos del Estado Social de Derecho, y es, a su vez, un deber de todo ciudadano en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Siendo la solidaridad un presupuesto que rige las relaciones humanas. (T-889 de 2014)

Principio de inmunidad: impide llevar a un Estado, o a sus agentes, ante los tribunales de otro Estado por hechos ocurridos en el territorio del segundo, y originados en el ejercicio de funciones diplomáticas o consulares. Así mismo ha sido entendida aquella como la exclusión de la posibilidad de que un sujeto específico pueda quedar sometido a la jurisdicción interna de determinado Estado, siempre que se configuren ciertas condiciones. (T-138 de 2026)

Tercerización laboral: el *outsourcing* o tercerización laboral es una forma de contratación en la que una empresa -llamada beneficiaria o usuaria- celebra un contrato con otra empresa especializada -el contratista o proveedor- para que esta última preste un servicio determinado. (T-378 de 2023)

I. GENERALIDADES

1. ASPECTOS GENERALES SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

“El objetivo de la estabilidad laboral reforzada es asegurar que las personas que ostentan una condición de vulnerabilidad gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en un empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación”

Sentencia T-077 de 2014

Este capítulo ofrece un breve panorama sobre las dificultades que enfrentan ciertos grupos en relación con la permanencia en el empleo, como punto de partida para comprender el surgimiento y desarrollo de la estabilidad laboral reforzada en la jurisprudencia constitucional. Para ello, el análisis se organiza en tres partes: **(i)** un contexto sobre la discriminación en el ámbito laboral, a partir de las realidades que viven las y los trabajadores; **(ii)** el surgimiento de la estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento jurídico a través de su desarrollo jurisprudencial; y **(iii)** las características, contenido y alcance que la jurisprudencia constitucional ha definido en torno a este derecho.

1.1. Discriminación en el entorno laboral

El trabajo constituye un escenario de especial relevancia social, pues, como lo señala la sentencia **SU-111 de 2025**, su centralidad es indiscutible al ser el ámbito en el que se desarrolla una parte significativa del proyecto de vida de las personas, al permitir la redistribución de la riqueza y al funcionar como un medio esencial para el acceso a otros derechos fundamentales. Precisamente, por ese carácter cotidiano y estructural, su evolución ha sido dinámica y, en muchos casos, pionera en la consolidación de garantías fundamentales para las personas².

En ese contexto, muchos de los reclamos sociales y luchas históricas de las y los trabajadores se han orientado a exigir condiciones de empleo dignas e igualitarias³,

² Corte Constitucional, Sentencia T-244 de 2024. M.P. Diana Constanza Fajardo Rivera.

³ Corte Constitucional, Sentencia T-247 de 2010. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

cuestionando las dinámicas que deshumanizan el trabajo y propician la arbitrariedad. De esa forma, los derechos laborales han avanzado de manera progresiva, pasando de la ausencia de regulación a la construcción de marcos de protección cada vez más amplios. Este proceso ha dado lugar a la consolidación de derechos laborales, impulsada por la organización colectiva y por la necesidad de enfrentar prácticas discriminatorias que han afectado a distintos grupos, en particular a las mujeres.

No obstante, este desarrollo ha enfrentado importantes tensiones derivadas de una lógica presente en el ámbito laboral que reduce a las personas a su capacidad productiva y acentúa el desequilibrio de poderes entre empleadores y trabajadores. Bajo este enfoque, se configura un ideal de trabajador o trabajadora asociado a la eficiencia sin tregua, la disponibilidad permanente y la subordinación indigna, lo que propicia la exclusión de quienes se piensa, bajo un argumento abiertamente discriminatorio, que no encajan en el modelo.

Esta visión instrumental del ser humano ha facilitado tratos arbitrarios y excluyentes que desconocen la dignidad intrínseca de la persona y da cabida a que circunstancias propias de la vida humana⁴, como el embarazo, la lactancia, las responsabilidades familiares de cuidado, las condiciones de salud o la edad, sean interpretadas como desventajas y se conviertan en factores de discriminación que afectan la permanencia en el empleo.

Cabe destacar que, esta situación no responde a decisiones individuales o aisladas de un grupo de empleadores, sino a un sistema que privilegia la productividad y ha normalizado relaciones de poder asimétricas, razón por la cual se requiere la especial atención de los operadores jurídicos.



⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-247 de 2010. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.



Sentencia T-244 de 2024

En la regulación del trabajo, desde sus orígenes, se establecieron dispositivos de protección contra la discriminación. Por ejemplo, en los primeros Convenios de la OIT sobre maternidad, asociación sindical y negociación colectiva que preceden a la regulación autónoma laboral que existe actualmente, se consideró necesario que, dadas las especiales circunstancias en las que podía encontrarse una persona en relación con su empleador – entre ellas las mujeres ante el embarazo o la lactancia o cualquier trabajador o trabajadora que decidiera conformar y dirigir un sindicato- era necesario contar con mecanismos previos al despido, que permitieran que una autoridad, bien sea judicial o administrativa, pudiera definir si el despido era viable o si no se autorizaba al fundarse en un criterio odioso e injustificado de discriminación.

De esa forma, la jurisprudencia constitucional ha analizado las fuentes de dicha discriminación en el ámbito laboral que, a su vez, han dado lugar a una protección frente a la estabilidad laboral. En primera medida, están los sesgos dirigidos sobre quienes, por alguna u otra razón, se considera que no van a cumplir con el estándar de productividad esperado y con ello van a disminuir la eficiencia de la entidad o de la empresa. Sobre estos actos de discriminación la Corte señaló que:

Sentencia SU-111 de 2025

No es posible objetivar a los seres humanos y reducirlos a simples máquinas que pueden ser prescindibles si dejan de ser eficaces o efectivas.

Así, se estigmatiza laboralmente a las personas que deben conciliar su trabajo con otro tipo de roles como los que se asumen con ocasión de las responsabilidades familiares⁵, económicas o de cuidado⁶. Al respecto, sobre la visión discriminatoria de la maternidad desde la perspectiva laboral, la Corte refirió lo siguiente:

Sentencia T-583 de 2017

Las mujeres deben ausentarse temporalmente de su cargo para ejercer la maternidad. Ello, a su turno, representa un desincentivo para el empleador, pues la contratación de mujeres que ejerzan ambos roles simultáneamente (el de trabajadora y el reproductivo) se ha percibido por algunos como un detrimento del objetivo productivo y eficiente de una empresa. Por tanto, el ejercicio del rol reproductivo implica una desventaja para las mujeres en el mercado laboral.

⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-410 de 1997. M.P. Hernando Herrera Vergara.

⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-259 de 2024. M.P. Diana Constanza Fajardo Rivera.

De igual forma, se estigmatiza a las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud, quienes, en lugar de ser protegidas conforme al principio de solidaridad⁷, ven con frecuencia comprometida su estabilidad laboral. Algo similar ocurre con las personas de edad avanzada víctimas de edadismo, que son excluidas a partir de estereotipos que asocian la vejez como una condición que impide la adecuada productividad⁸. En ambos casos, estas condiciones personales son erróneamente concebidas como obstáculos para la eficiencia económica y productiva.

En segundo lugar, se identifican sesgos dirigidos contra trabajadores a quienes se les atribuye, de manera estigmatizante, la “desestabilización” de la dinámica laboral por ejercer sus derechos y cuestionar o limitar la autoridad del empleador. En estos casos, el ejercicio legítimo de garantías fundamentales se traduce en represalias que buscan preservar la posición dominante del empleador. Este fenómeno se evidencia, por ejemplo, en las personas sindicalizadas o en las que participan en procesos de negociación colectiva de trabajo, quienes suelen ser desvinculadas para debilitar sus organizaciones por resultar incómodo para la dirección patronal. De igual forma, este estigma recae sobre quienes denuncian situaciones de acoso laboral, pues dichas actuaciones suelen interpretarse como un desafío a la autoridad o una situación “problemática”, en lugar de ser reconocidas como el ejercicio legítimo de sus derechos.

Sentencia T-202 de 2024

Existen muchas maneras en las que las personas pueden ser objeto de actos de discriminación. Sesgos implícitos, que sin ser conscientes causan daño; y otros explícitos que, también reproducen violencias y desigualdad.

En este contexto, las etiquetas y estigmas contruidos alrededor de determinadas condiciones de las y los trabajadores no solo reproducen dinámicas discriminatorias, sino que vulneran directamente sus derechos fundamentales y profundizan las desigualdades en el ámbito laboral y son de amplia relevancia constitucional.

⁷Texto citado en la Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa “Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento”.

⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-395 de 2021. M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar.

Sentencia T-445 de 2014

La terminación de una relación laboral esté o no justificada, no constituye, en sí misma, un problema de relevancia constitucional. Lo que resulta inadmisibles desde el punto de vista de los derechos fundamentales, es que el despido obedezca a una utilización abusiva de una facultad legal para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado pues, de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en una condición de debilidad manifiesta.

Esta afectación se agrava cuando confluyen factores de vulnerabilidad como el género, la salud, la edad o las responsabilidades de cuidado, permitiendo escenarios de discriminación interseccional muy reconocidos por la jurisprudencia constitucional.

Si bien estas situaciones comprometen diversos derechos fundamentales, resulta especialmente relevante la consolidación de una garantía específica orientada a proteger la permanencia en el empleo. En efecto, a partir del análisis de múltiples casos en los que se evidenciaban desvinculaciones arbitrarias o decisiones que deterioraban las condiciones laborales de personas en situación de vulnerabilidad, la Corte ha ido construyendo lo que hoy se reconoce como el derecho a la estabilidad laboral reforzada como se verá a continuación.

1.2. Derecho a la estabilidad laboral reforzada

Desde sus primeras decisiones, aunque aún no se empleaban las denominaciones actuales ni existía un marco normativo o jurisprudencial consolidado, la Corte comenzó a delinear una protección a la estabilidad en el empleo en favor de personas en situación de vulnerabilidad.

En la sentencia **T-427 de 1992**, la Corte analizó los límites del poder discrecional del Estado frente a la desvinculación laboral de personas con afectaciones en su condición de salud. Allí estableció que, si bien la administración cuenta con facultades para remover a ciertos funcionarios, estas deben ejercerse conforme al principio de buena fe y con respeto por la protección especial que la Constitución reconoce a sujetos en condición de debilidad manifiesta. En este contexto, destacó la inversión de la carga de la prueba, en virtud de la cual corresponde a la entidad empleadora demostrar que su decisión no tiene un carácter discriminatorio cuando afecta a personas especialmente protegidas.

Por su parte, en la sentencia **T-593 de 1992**, la Corte ordenó el cumplimiento efectivo de una decisión de reintegro adoptada por un juez laboral en favor de una mujer cabeza de familia, cuya desvinculación y posterior traslado habían generado un desmejoramiento injustificado de sus condiciones laborales y económicas. El tribunal subrayó que las decisiones del empleador no pueden traducirse en afectaciones derivadas del ejercicio de responsabilidades familiares, en particular cuando se compromete el bienestar de los hijos.

En adelante, la Corte avanzó en el reconocimiento de una protección especial en materia de estabilidad laboral⁹ a favor de personas que se encontraban en situaciones particulares de discriminación, marginación o debilidad manifiesta, a través de la materialización de una garantía de protección contra la discriminación¹⁰:

Sentencia T-1219 de 2005

Las personas que se encuentran en las condiciones de discriminación mencionadas no pueden ser desvinculadas laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina de trabajo o del juez. En estas circunstancias se encuentran, entre otros, los trabajadores aforados, las mujeres en estado de embarazo y las personas con desventajas físicas o funcionales relevantes.

Posteriormente, en la sentencia **T-445 de 2014**, la Corte reafirmó que la estabilidad laboral constituye un elemento esencial del derecho fundamental al trabajo, en tanto garantiza la permanencia en el empleo, sin perjuicio de la facultad del empleador de terminar la relación laboral cuando se configure una causa legal y se cumpla el procedimiento correspondiente.

De este modo, en la jurisprudencia más reciente, la estabilidad laboral se ha reconocido como un derecho fundamental que surge de una interpretación sistemática del artículo 53 de la Constitución, en armonía con los mandatos de protección especial a personas en condición de vulnerabilidad (artículos 13, 42, 47 y 53), así como con los principios de igualdad material y solidaridad. Este último, como pilar del Estado Social de Derecho, impone tanto a las autoridades públicas como a los particulares el deber de adoptar medidas orientadas a garantizar una protección real y efectiva de los

⁹ Corte Constitucional, Sentencias T-441 de 1993, C-531 de 2000, T-1040 de 2001, C-470 de 1997, T-198 de 2006, T-337-09, T-791 de 2009 y T-263 de 2009.

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-1219 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

derechos. A continuación, se presentan los principales rasgos característicos de este derecho.

1.3. Características, contenido y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada

Con el fin de facilitar la comprensión de este derecho y sistematizar sus principales elementos, a continuación, se presentan sus características, contenido y alcance a partir de una exposición estructurada en forma de preguntas y respuestas.

1.3.1. ¿En qué consiste la estabilidad laboral reforzada?

Todas las personas trabajadoras son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo, cuyo grado de protección puede variar (precario, relativo o reforzado) según las condiciones del trabajador y las exigencias constitucionales y legales que limitan la facultad del empleador para dar por terminado el vínculo laboral.

En este contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía de carácter fundamental que protege a quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad, asegurando su permanencia en el empleo y la continuidad del vínculo laboral bajo condiciones de especial protección. Este tipo de estabilidad impone al empleador el cumplimiento de requisitos cualificados para la desvinculación del trabajador. En particular, este derecho comprende: **(i)** la posibilidad de conservar el empleo; **(ii)** la protección frente a despidos fundados en la situación de vulnerabilidad; **(iii)** la permanencia en el cargo mientras no exista una causa objetiva que justifique la terminación del vínculo laboral; y **(iv)** la necesidad de contar con autorización previa de la autoridad laboral competente, previa verificación de dicha causal, para que el despido sea válido y produzca efectos jurídicos¹¹.

1.3.2. ¿Quiénes son los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada?

Son titulares del derecho a la ELR las personas que mantienen un vínculo laboral u ocupacional y que, debido a una situación de vulnerabilidad o especial protección constitucional, requieren garantías reforzadas frente a decisiones que puedan afectar su permanencia en el empleo.

¹¹ Corte Constitucional, Sentencias T-263 de 2009, T-445 de 2014, y SU 111 de 2025.

El reconocimiento de esta garantía depende de las circunstancias particulares de cada caso, especialmente de las condiciones de tiempo, modo y situación personal del trabajador o trabajadora. Entre los grupos especialmente protegidos se encuentran:

(i) Quienes asumen responsabilidades familiares:

- Personas gestantes y en periodo de lactancia y a los padres durante el mismo periodo. Esta protección también se les reconoce a las familias homoparentales y las adoptivas.
- Madres y padres cabeza de familia.

(ii) Trabajadores y trabajadoras en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud.

(iii) Las personas próximas a pensionarse, propiamente, quienes tienen la condición de prepensionados.

(iv) Los trabajadores amparados por fuero sindical (algunos miembros de un sindicato) o por fuero circunstancial (participan de una negociación colectiva de trabajo).

(v) Las personas que denuncian acoso laboral.

1.3.3. ¿Frente a qué situaciones está enfocada la protección que brinda este derecho?

La estabilidad laboral reforzada está orientada a prevenir y contrarrestar situaciones que afectan de manera desproporcionada a las personas trabajadoras en condición de vulnerabilidad y que pueden constituir formas de discriminación en el ámbito laboral:

Despido discriminatorio: ocurre cuando la terminación del vínculo laboral se fundamenta, de manera directa o indirecta, en la situación de vulnerabilidad del trabajador, como su estado de salud, embarazo, responsabilidades de cuidado, actividad sindical u otras condiciones protegidas.

Renuncia inducida o indirecta: tiene lugar cuando el empleador genera condiciones laborales adversas o presiones que, aunque no implican un despido formal, llevan al trabajador a renunciar de manera forzada. En estos casos, la renuncia no es verdaderamente libre, sino el resultado de un entorno laboral hostil o discriminatorio dirigido a provocar la terminación del vínculo.

En efecto, un trabajador beneficiario de la estabilidad laboral reforzada puede terminar su contrato de trabajo a través de una renuncia a su empleo. Sin embargo, este acto debe ser espontáneo, libre de coacción y producto de la voluntad del trabajador. Cuando no se cumplen con las características mencionadas, se está ante una renuncia obligada, inducida e involuntaria y, en consecuencia, se activa la presunción de despido discriminatorio¹².

1.3.4. ¿Se puede renunciar a este derecho?

No. La sentencia **SU-111 de 2025** señaló que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, no es posible renunciar a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales. A su turno, el estatuto del trabajo establece que, al ser las leyes que regulan el trabajo humano de orden público, los derechos y prerrogativas en ellas contemplados no pueden ser desestimados o renunciados.

De esa forma, el principio de irrenunciabilidad está estrechamente ligado a los derechos fundamentales de dignidad e igualdad; también es indisponible la cláusula de no discriminación, no solo porque evita que las relaciones asimétricas se profundicen, sino para excluir en una sociedad que se precia de democrática cualquier consideración que equipare el trabajo a mercancía, quedan claras las razones por las que no pueden transarse derechos ciertos e indiscutibles como además lo reconoce la ley.

Con este carácter no se busca negar la posibilidad de terminar de mutuo acuerdo las relaciones laborales solo que, se insiste, esta se encuentre mediada de una evaluación de un tercero que evidencie que la terminación no esté sustentada en motivos discriminatorios¹³.

1.3.5. ¿Qué tipo de autoridad debe intervenir para autorizar la desvinculación de una persona con estabilidad laboral reforzada?

En materia de estabilidad laboral reforzada, la competencia para autorizar la desvinculación depende del tipo de protección de que se trate. De esa forma, le corresponde al Ministerio del Trabajo, en su calidad de autoridad administrativa, evaluar previamente las circunstancias del caso y decidir si autoriza o niega la desvinculación de personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por

¹² Corte Constitucional, Sentencia T-334 de 2025. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

¹³ Corte Constitucional, Sentencia SU-111 de 2025. M.P. Diana Constanza Fajardo Rivera.

razones de salud; personas gestantes o en período de lactancia, así como padres en circunstancias equiparables de protección; madres y padres cabeza de familia; personas próximas a pensionarse (prepensionados); y personas que han denunciado acoso laboral. Por su parte, en los casos de trabajadores protegidos por fuero sindical y el fuero circunstancial, la competencia recae en el juez laboral, quien debe decidir sobre el levantamiento del fuero y, en consecuencia, autorizar o no la terminación del vínculo laboral.

1.3.6. ¿Qué son los fueros en el trabajo?

Los fueros son un escudo frente a la arbitrariedad de los poderes privados que no pueden unilateralmente rescindir las relaciones jurídicas, ni siquiera con indemnización, si previamente no existe un tercero neutral, sea juez o autoridad administrativa, que determine si el móvil del retiro es o no discriminatorio¹⁴.

De esa forma, los fueros en el trabajo operan como mecanismos que protegen contra la discriminación. Para que sean eficaces y efectivos, se requiere que un tercero neutral evalúe si las razones que se oponen para la terminación del contrato, incluso el mutuo acuerdo, no se fundan en motivos discriminatorios. Esta figura no impide la terminación de las relaciones jurídicas, incluso por mutuo acuerdo, pero sí asegura la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y blinda las actuaciones para que estas no sean ineficaces¹⁵.

Sentencia SU-111 de 2025

La cláusula de no discriminación en las relaciones laborales se manifiesta en una de sus formas más concretas a través de los fueros, los cuales actúan como una acción afirmativa. Esta acción proporciona protección diferenciada a aquellos individuos que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.



¹⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-517 de 2024. M.P. Diana Constanza Fajardo Rivera.

¹⁵ Corte Constitucional, Sentencia SU-111 de 2025. M.P. Diana Constanza Fajardo Rivera.

1.3.7. ¿Cuál es la relación entre licencias parentales y fueros?

Las licencias parentales constituyen un derecho fundamental subjetivo, consistente en un tiempo remunerado de ausencia laboral para asumir las responsabilidades de cuidado del recién nacido o adoptado. Su reconocimiento garantiza el interés superior del menor de edad, permitiéndole recibir atención, amor y seguridad física y emocional, al tiempo que fortalece el vínculo parental y la participación en las etapas iniciales de la vida. Este derecho opera bajo un principio de igualdad para todos los hijos e hijas, independientemente de su filiación o del tipo de arreglo familiar.

Como una garantía mínima e indispensable para el disfrute de estas licencias, la jurisprudencia y la ley han consolidado los fueros de maternidad y paternidad. Estos fueros funcionan como un escudo contra la arbitrariedad y el despido discriminatorio, asegurando la estabilidad laboral reforzada de quienes asumen las responsabilidades familiares¹⁶.

1.3.8. ¿Cuál es la diferencia entre retén social y estabilidad laboral reforzada?

El retén social es un mecanismo o instrumento legal, regulado inicialmente por la Ley 790 de 2002, por medio de la cual se buscó que, en los procesos de reforma institucional (reestructuraciones o liquidaciones de entidades estatales), se otorgara una protección más intensa que a los demás servidores públicos, en materia de permanencia y estabilidad en el empleo a las madres cabeza de familia sin alternativa económica, a las personas con limitación física, mental, visual o auditiva y a los servidores que al momento de la liquidación estuviesen próximos a obtener su pensión de jubilación o de vejez.

Por su parte, la estabilidad laboral reforzada es una garantía fundamental de protección más amplia de origen constitucional, que no se limita a los procesos de reestructuración administrativa, sino que obedece a la necesidad de proteger a ciertos grupos en condiciones de vulnerabilidad de frente a la permanencia en el empleo¹⁷.

¹⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-517 de 2024. M.P. Diana Constanza Fajardo Rivera.

¹⁷ Corte Constitucional, Sentencia C-795 de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

1.3.9. ¿Este derecho se protege por medio de la acción de tutela?

Sí. De manera excepcional. La acción de tutela procede excepcionalmente para cuestionar la terminación de un vínculo laboral cuando el accionante es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral. En estos eventos, el juez de tutela debe aplicar criterios de análisis más amplios, aunque no menos rigurosos para otorgar un tratamiento diferencial positivo a estos sujetos, en tanto, experimentan una dificultad objetiva para soportar las cargas procesales que les imponen los medios ordinarios de defensa judicial.

De igual forma, despedir a un trabajador que goza del derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin permiso previo del Ministerio del Trabajo, genera a su favor derechos ciertos e indiscutibles. La Corte también ha destacado que esas prerrogativas solo adquieren el carácter de ciertas e indiscutibles cuando el interesado acredita con suficiencia, tanto la condición que habilita el fuero especial de estabilidad, como el carácter discriminatorio del despido. De lo contrario, no estará facultado para reclamar su restablecimiento en sede constitucional¹⁸.

De esa forma, una vez superado el análisis de procedencia y dependiendo de las circunstancias puntuales de cada caso, el juez de tutela puede proteger este derecho de manera definitiva o transitoria hasta que el juez laboral adopte una decisión.

De manera específica, en los casos de renuncia inducida, en las sentencias **T-045 de 2025** y **T-334 de 2025**, la Corte ha precisado los tipos de medidas de protección que pueden adoptarse, a partir del análisis probatorio orientado a determinar si la terminación de la relación laboral es imputable al empleador. En ese sentido, la Corte ha establecido lo siguiente:

¹⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-057 de 2023. M.P. Juan Carlos Cortés González.



Situación fáctica	Remedio judicial adoptado
No es posible establecer que el acto de renuncia sea imputable al empleador.	La Corte declara la improcedencia de la acción para que la controversia sea definida por el juez ordinario.
Existen dudas respecto a la libertad y espontaneidad con que el accionante hizo manifiesta su renuncia.	La Corte concede un amparo transitorio en el que ordena el reintegro laboral. En relación con las pretensiones económicas que tienen que ver con el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir, así como con la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se niega el amparo porque esos aspectos deben definirse en el proceso ordinario laboral al que, eventualmente, acudirá el accionante.
Está demostrado que el acto de renuncia no fue espontáneo, libre de coacción y producto de la voluntad del trabajador.	La Corte concede un amparo definitivo y ordena el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios y todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir desde la desvinculación.

Gráfica 1. Elaborada por la Sala Novena de Revisión en la sentencia T-334 de 2025.



Aquí puede acceder a un video sobre la estabilidad laboral reforzada



II. PROTECCIÓN LABORAL SEGÚN LA SITUACIÓN QUE ORIGINÓ LA DISCRIMINACIÓN

2. PROTECCIÓN A QUIENES ASUMEN RESPONSABILIDADES FAMILIARES (FUEROS PARENTALES)

“La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a una relación de trabajo”.

Art. 8 del Convenio 156 de la OIT¹⁹

En la sentencia **T-259 de 2024**, la Corte destacó que la protección de la estabilidad laboral reforzada de quienes cumplen roles parentales en su familia se inscribe en un proceso más amplio: el de reconocimiento del cuidado como un eje estructural de la vida social y del Estado Social de Derecho. En efecto, la jurisprudencia constitucional ha avanzado hacia la comprensión del cuidado como un derecho fundamental autónomo, que no solo cobija a quienes requieren ser cuidados, sino también a quienes asumen estas labores, reconociendo su impacto directo en la igualdad material y en el acceso efectivo al trabajo.

Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral reforzada adquiere una dimensión especial cuando se trata de personas con responsabilidades familiares de este tipo, en tanto busca evitar que dichas cargas, históricamente asumidas de manera desproporcionada por las mujeres, se traduzcan en discriminación, pérdida del empleo o precarización de las condiciones laborales. En ese marco, la protección jurídica ha evolucionado desde enfoques centrados exclusivamente en los roles estereotipados de género hacia modelos más incluyentes, basados en la corresponsabilidad entre todas las personas con roles parentales y en la necesidad de garantizar condiciones que permitan conciliar la vida laboral y familiar.

¹⁹ Convención 156 de la Organización Internacional del Trabajo “Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, artículo 8, aprobado por la Ley 2305 de 2023.



Sentencia T-259 de 2024

Ambos progenitores tienen un rol relevante a la hora de asumir las tareas de crianza y por ende deben contar con el tiempo disponible y remunerado para llevarlas a cabo, con la garantía de la estabilidad laboral que así se los permita.

Así, se ha reconocido que las formas de organización familiar no son únicas ni estáticas, y que los roles de cuidado al interior de los hogares han experimentado importantes transformaciones. En este sentido, ha reconocido la diversidad de estructuras familiares y la evolución en la distribución de las responsabilidades de cuidado entre sus integrantes, independientemente de su sexo, identidad o expresión de género. En consecuencia, estas garantías cobijan a hombres, mujeres, personas con identidad de género diversas (transgénero, transexuales y no binarias, entre otras). Del mismo modo, la protección no depende de la existencia de vínculos consanguíneos, pues la Corte también ha extendido estas medidas a los supuestos de adopción y a múltiples formas de conformación familiar²⁰.

En desarrollo de esta garantía, la Corte ha examinado la constitucionalidad de expresiones como “madre”, “trabajadora” y “mujer”, contenidas en distintas disposiciones jurídicas que asocian la maternidad exclusivamente con las mujeres. Por ejemplo, en la sentencia **C-324 de 2023** se analizaron dichas expresiones previstas en el artículo 236 del CST, relativo a la licencia en la época del parto. La Corte concluyó que estos términos no podían interpretarse de manera restrictiva y que la norma resultaba discriminatoria en la medida en que excluía a otras personas gestantes. Por ello, declaró su constitucionalidad condicionada, bajo el entendido de que la protección derivada de la licencia debía extenderse a hombres trans y personas no binarias, en tanto también pueden ejercer el rol parental y ser sujetos de especial protección durante la gestación y el parto.

Sentencia C-324 de 2023

La exclusión de los hombres trans y personas no binarias respecto de la licencia en la época del parto genera desigualdades negativas representadas en (a) la invisibilización de este grupo social y (b) la desprotección de las personas gestantes y adoptantes que no se autoreconocen con dicho género, los niños y niñas y las familias diversas.

²⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-499A de 2017. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Posteriormente, en la sentencia **C-071 de 2025**, la Corte analizó las mismas expresiones contenidas en normas relacionadas con la lactancia y reiteró que estas no tienen un contenido neutro, por lo que no pueden restringir la protección exclusivamente a las mujeres. Ello, en la medida en que otras personas también pueden gestar, lactar y asumir labores de cuidado en condiciones equivalentes. En consecuencia, dicha exclusión desconoce los mandatos constitucionales de igualdad, la protección reforzada de las personas gestantes, la prevalencia de los derechos de los niños y las niñas, la protección de la familia y el principio *pro persona*. Por esta razón, la Corte declaró la exequibilidad condicionada de la norma y enfatizó que su interpretación debe ser evolutiva y dialógica, orientada a adecuar el ordenamiento a las transformaciones de la vida social contemporánea y a ampliar progresivamente el alcance de la protección de los derechos fundamentales. Este criterio fue reiterado posteriormente en las sentencias **C-409 de 2025, C-017 de 2026 y C-026 de 2026**.

En esos términos, la Corte ha analizado cómo ²¹ las parejas del mismo sexo, por ejemplo, han puesto en duda el carácter heteronormativo de las disposiciones que asignan las licencias parentales, pues no es posible identificar en código binario quien cumple el rol de “padre” o de “madre” y esto también aplica para las personas trans o no binarias o en los casos en los que se recurre a tecnologías de reproducción asistida. Estas transformaciones también se proyectan en el ámbito de la protección contra la discriminación y en las garantías que deben adoptarse para asegurar que, en el entorno laboral, no se penalicen las labores de cuidado de los hijos.

Sentencia T-259 de 2024

Uno de los fines de la jurisprudencia constitucional a través de la protección efectiva de los derechos fundamentales, es contribuir a la superación de estereotipos sociales y patrones culturales profundamente arraigados, para alcanzar la equidad de género en las relaciones familiares, laborales y sociales.

Aunado a lo anterior, la protección de las personas que tienen a su cargo labores de cuidado, entre ellas las garantías de estabilidad laboral reforzada, responde también a estándares internacionales que han destacado que las responsabilidades familiares no pueden constituir una causa legítima para afectar el acceso, la permanencia o la estabilidad en el empleo. En este sentido, el ordenamiento jurídico ha incorporado medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el reconocimiento del valor social del cuidado, entendiendo que la protección de quienes

²¹ Corte Constitucional, Sentencia T-259 de 2024. M.P. Diana Constanza Fajardo Rivera.

cuidan constituye, a su vez, una condición necesaria para asegurar los derechos de sujetos de especial protección constitucional, como los niños, niñas y personas en situación de dependencia.

En ese contexto, a continuación, se hará referencia a las principales herramientas de protección asociadas a la estabilidad laboral reforzada en el marco de las responsabilidades familiares, en particular a los fueros parentales, así como a las garantías previstas para las madres y padres cabeza de familia.



2.1. Protección a la maternidad (fuero de maternidad)

La protección de la gestación y de la lactancia constituye una garantía fundamental orientada a salvaguardar la dignidad, la igualdad y la salud de la persona gestante y del niño o la niña, en desarrollo del principio de especial protección a la maternidad y de la prevalencia de los derechos de la primera infancia. En este sentido, estas etapas requieren medidas reforzadas que aseguren condiciones adecuadas de salud, cuidado y alimentación, así como la prevención de cualquier forma de discriminación en los ámbitos laboral y familiar.

Esta protección no se limita al vínculo biológico, pues el ordenamiento jurídico ha reconocido que las garantías asociadas al cuidado temprano también se extienden a quienes asumen la crianza mediante adopción. De esta manera, instituciones como la



licencia y la estabilidad laboral reforzada se garantizan en condiciones de igualdad, con el fin de asegurar que las responsabilidades de cuidado y crianza reciban una protección integral, independientemente de la forma en que se constituya la familia²².

Por otra parte, tal como se refirió con anterioridad, tradicionalmente la maternidad fue entendida por la sociedad y por el ordenamiento jurídico como un rol exclusivo de las mujeres. Sin embargo, el reconocimiento de la diversidad de las formas de familia y la evolución de los estándares constitucionales de igualdad y no discriminación por razones de género han llevado a ampliar esta concepción. De esa forma, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección derivada de la maternidad no depende del sexo asignado al nacer, sino de la capacidad de gestar y lactar, en atención a los bienes jurídicos comprometidos, como el cuidado, la niñez y la salud.

Sentencia C-409 de 2025

Al asociar el ámbito de aplicación de la protección a la maternidad solo con la mujer, desconoce la identidad de género de quienes no se identifican como mujeres, pero tienen la capacidad biológica de gestar y lactar.

En este escenario, el fuero de maternidad surge como una herramienta dirigida a contrarrestar las barreras estructurales que históricamente han afectado las posibilidades de acceso, permanencia y estabilidad en el empleo en las etapas de gestación y lactancia. En efecto, durante estos periodos se producen transformaciones significativas en la distribución del tiempo y en las cargas de cuidado, lo que exige compatibilizar las responsabilidades laborales con las necesidades derivadas de la crianza y atención del recién nacido.

Al respecto, la sentencia **T-522 de 2024** señaló que el estado de maternidad impacta negativamente las probabilidades de empleabilidad y las condiciones de acceso y permanencia en el trabajo, debido a estereotipos asociados a las labores de cuidado y crianza. Tales percepciones, relacionadas por ejemplo con solicitudes de permisos, interrupciones laborales o atención de hijos, terminan por desvalorizar las capacidades profesionales de las personas gestantes y afectan su derecho al trabajo y al libre desarrollo de su proyecto de vida²³.

A través del fuero de maternidad se busca garantizar, entre otros aspectos: **(i)** la especial protección durante la gestación y la lactancia; **(ii)** la protección frente a actos

²² Corte Constitucional, Sentencia T-499A de 2017. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. ²³ Corte Constitucional, Sentencia T-522 de 2024. M.P. Diana Constanza Fajardo Rivera.

de discriminación laboral; (iii) la salvaguarda de derechos fundamentales como el mínimo vital y la vida digna; y (iv) la protección integral de la familia como institución de especial relevancia constitucional²⁴.

2.1.1. Características y garantías del fuero de maternidad

El fuero de maternidad consta de tres elementos²⁵ desarrollados en los artículos 239 a 241 del CST, que a su vez integran el contenido constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada:

La prohibición general de despido discriminatorio	La prohibición especial de despido durante la licencia de maternidad	La presunción de despido discriminatorio
Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. Esta prohibición se extiende hasta los seis meses posteriores al parto (periodo de lactancia). La consecuencia del despido discriminatorio, es decir, aquel efectuado por razón del embarazo o lactancia de la mujer trabajadora, es su ineficacia y el correlativo reintegro y pago de las prestaciones económicas dejadas de percibir	El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados (licencia de maternidad). No producirá efecto el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos. El incumplimiento de esa obligación implica la ineficacia del despido, con independencia de su motivación.	Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

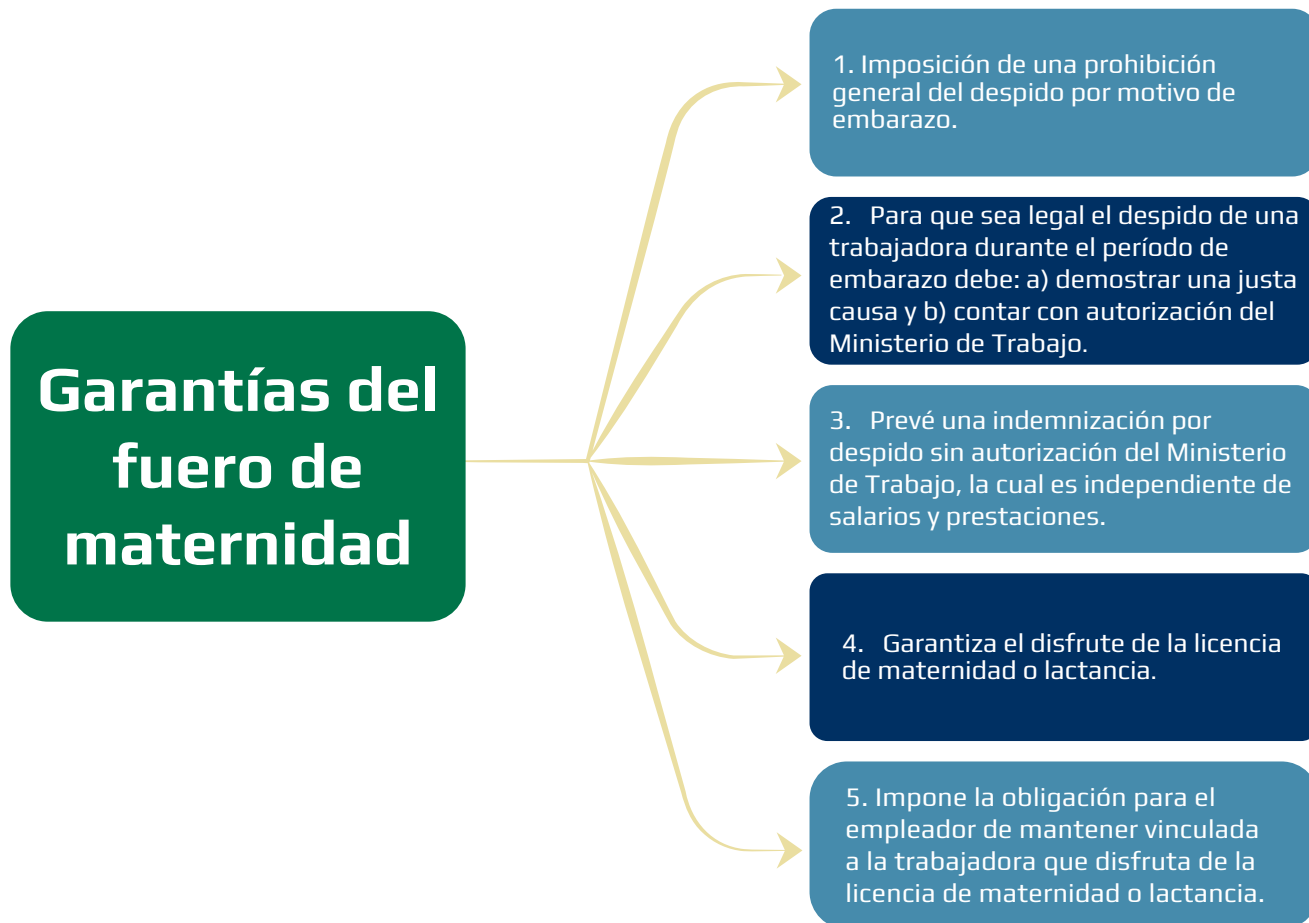
Gráfica 2. Elaboración propia con base en las sentencias T-149 de 2024 y T-489 de 2025.

²⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-489 de 2025. M.P. Vladimir Fernández Andrade.

²⁵ Corte Constitucional, Sentencias T-489 de 2025 y T-149 de 2024.



El fuero de maternidad ofrece a las personas gestantes unas medidas de protección. Al respecto, la Corte en la sentencia **T-014 de 2026**, reiteró las garantías por las cuales está compuesto este fuero:



Gráfica 3. Elaboración propia con base en la sentencia T-014 de 2026.

Para la debida aplicación del fuero de maternidad resulta fundamental que la empresa tenga conocimiento del embarazo de la trabajadora. No obstante, la Corte resaltó la dificultad que implica para la mujer demostrar dicho conocimiento por parte del empleador. Por esa razón señaló que se deben valorar las distintas evidencias que permitan inferir que el empleador tuvo conocimiento del embarazo, todo ello en el marco del principio de la libertad probatoria.

Sentencia SU-075 de 2018

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de

gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.

2.1.2. Requisitos para la configuración del fuero de maternidad

Para que el fuero de maternidad ampare a las personas gestantes y lactantes, están deben cumplir con las siguientes condiciones:

- **Primer requisito**

Que exista una relación de trabajo sin importar la modalidad de vinculación.

Sentencia SU-075 de 2018

Es 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.

- **Segundo requisito**

El despido se debe realizar durante el período de embarazo o de lactancia. Frente a este panorama, la Corte ha señalado que dependiendo en el periodo que se encuentre se derivan unas garantías.

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



	Adicionalmente, licencia preparto, contemplada en el numeral 6° del artículo 236 del Código.
Hasta la semana decimoctava (18) después del parto	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. Adicionalmente, licencia posparto del numeral 6° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.
Entre dieciocho (18) semanas después del parto y hasta los dos (2) años siguientes	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. No incluye la presunción de despido discriminatorio, ni requiere la autorización del Ministerio del Trabajo. La carga de la prueba recae en la trabajadora, dentro del marco de la libertad probatoria y considerando las circunstancias propias del contexto laboral.

Gráfica 4. Elaborada por la Sala Octava de Revisión en la sentencia T-333 de 2025.

De conformidad con lo señalado en la sentencia **T-499A de 2017**, las personas adoptantes son titulares de las mismas garantías de protección asociadas al cuidado y la crianza. No obstante, dado que las circunstancias fácticas de la gestación y de la adopción son diferentes, la Corte precisó algunos criterios relevantes para determinar el alcance de dichas garantías. Así, mientras en los casos de gestación la protección inicia desde el embarazo, en los procesos de adopción la protección surge desde la notificación oficial de asignación del niño o la niña por parte del ICBF, y el evento equivalente al nacimiento corresponde a la entrega oficial del menor de edad.

Sentencia T-499A de 2017

Asimilar la fecha del parto a la fecha de la entrega del niño, niña o adolescente en el proceso de adopción, para efectos de extender el fuero de maternidad a las madres adoptantes, implica que, así como la protección especial de la madre biológica incluye tanto el período de gestación como la época del parto y las semanas siguientes al nacimiento del hijo, lo propio debe ocurrir en el caso de la madre adoptante.

- **Tercer requisito**

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. Esto se le conoce como despido discriminatorio por razón del embarazo o lactancia.

Es importante aclarar que no existe una tarifa legal para acreditar el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador. De esa forma, la Corte en sus decisiones les ha asignado un valor probatorio a las copias impresas de los mensajes de datos (se le ha considerado una prueba documental o un simple indicio)²⁶ que se pueden presentar, tales como cambios físicos, solicitud de permisos o incapacidades laborales con ocasión al embarazo, conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo, entre otros. En estos casos, la importancia del análisis que haga el juez radica en el uso de las reglas de la sana crítica y la presunción de la buena fe. A su vez, la naturaleza informal de la acción de tutela favorece una valoración más flexible de los medios probatorios, sin olvidar que las particularidades del caso exigirán un método que garantice la defensa de los derechos fundamentales.

2.1.3. Ineficacia de los acuerdos de renuncia a la estabilidad laboral reforzada por maternidad

La Corte, en las sentencias **T-438 de 2020** y **T-522 de 2024**, citó varios pronunciamientos en los que se reiteró que, en caso de pactarse una terminación de mutuo acuerdo que involucre la estabilidad laboral por maternidad, el mencionado acuerdo se entenderá ineficaz al versar sobre derechos ciertos e indiscutibles.

Sentencia T-522 de 2024

Por voluntad expresa del legislador, plasmada en el artículo 15 del CST, se ha impedido la transacción frente a derechos ciertos e indiscutibles, como es el caso del fuero de maternidad, de forma, que cualquier pacto o acuerdo que conlleve a la terminación laboral de una mujer en estado de embarazo va en contravía y desconoce de manera abierta la prohibición de discriminación a la mujer por su estado de gravidez.

²⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-715 de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

En líneas generales, la Corte ha tenido en cuenta los siguientes fundamentos, para afianzar este criterio:

(i) La estabilidad laboral reforzada es, un derecho irrenunciable en tanto es cierto e indiscutible pues, desde que la trabajadora quedó en estado de embarazo y al encontrarse bajo una relación laboral se hizo acreedora del fuero de maternidad que implica, entre otras garantías, el derecho a no ser despedida debido a su embarazo sin autorización del Ministerio de Trabajo.

(ii) Un pacto de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo desnaturaliza el principio de estabilidad laboral reforzada. La suspensión del vínculo obliga a la trabajadora a transigir sobre derechos laborales ciertos e indiscutibles; y la terminación del contrato por mutuo acuerdo lesiona, abiertamente, el principio de igualdad y la prohibición de discriminación.

(iii) Es ostensible que una transacción, en ningún caso será válida si se opone a dictados constitucionales tan claros como la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales (art. 53, C.P.).

Ahora bien, luego de estas generalidades, a continuación, se presentarán algunos casos relacionados con el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas gestantes amparadas por el fuero de maternidad en el sector público y privado.

2.1.4. Protección en el marco de relaciones laborales subordinadas

Relaciones laborales entre particulares (sector privado)

2.1.4.1. Protección durante el período de prueba

En la sentencia **T-1097 de 2012**, la Corte realizó un recuento de varios casos de desvinculación de mujeres embarazadas en periodo de prueba. Al respecto señaló que, por su naturaleza en este periodo se permite la terminación siempre y cuando se compruebe de manera objetiva la falta de competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte de él o la trabajadora, a fin de evitar decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Carta Política.



Sin embargo, en lo relativo a la protección de la persona gestante, la Corte ha determinado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada se extiende al periodo de prueba²⁷. De esa forma, además de comprobar la inexistencia de las aptitudes de la trabajadora se deberá obtener el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente para desvincularla.

Sentencia T-1097 de 2012

La estipulación de periodo de prueba dentro del contrato de trabajo es, en principio, inoponible frente al fuero de estabilidad laboral, pues ello ocasionaría un resultado contrario al mandato de protección de los derechos fundamentales de la madre y del recién nacido.

En esos términos, la jurisprudencia ha precisado que para el reconocimiento de la garantía de la estabilidad laboral reforzada en estos casos se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Si el periodo de prueba estipulado es válido, por haber seguido los presupuestos señalados en el Código Sustantivo del Trabajo.
2. Si la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del periodo de prueba se fundó en la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte de la trabajadora.
3. Si el empleador conocía el estado de embarazo de la accionante, y si acudió o no ante la autoridad del trabajo para que aquella validara la justa causa invocada en el despido.

Gráfica 5. Elaboración propia con base en las sentencias T-1097 de 2012 y T-458 de 2022.

Respecto a la **validez del periodo de prueba**, en la sentencia **T-902 de 2000**, la Corte estudió el caso de una mujer que había sido despedida dentro de un supuesto periodo de prueba, mientras se encontraba en estado de embarazo. Esta Corporación constató que la peticionaria había celebrado en forma consecutiva cuatro convenios con la entidad accionada antes del contrato que generó su despido. Entonces, concluyó que no podía entenderse que la resolución del acuerdo fue consecuencia del ejercicio de la potestad que surge del periodo de prueba, pues ya habían existido cuatro convenios en

²⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-458 de 2022. M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar.

los que el empleador tuvo la oportunidad de evaluar las competencias de la trabajadora. En ese contexto, se amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada y se ordenó el reintegro.

En cuanto a la **autorización para el despido**, en la sentencia **T-371 de 2009**, la Corte protegió los derechos de una mujer en estado de embarazo, quien fue despedida dentro del periodo de prueba por evaluación insatisfactoria en el desarrollo de sus funciones. La accionante relató que para el momento del despido contaba con 20 semanas de gestación, por lo que era un hecho notorio. Esta Corporación señaló que la finalidad del periodo de prueba es la existencia de una libertad por parte del empleador y del empleado para dar por terminada la relación laboral sin motivación alguna. Sin embargo, cuando se trata de una mujer en estado de gestación, es necesario solicitar autorización ante la autoridad del trabajo. En el caso concreto, la accionada no solicitó autorización ante la autoridad competente, razón por la cual se presentó una vulneración de la ELR y se ordenó el reintegro de la actora.

Casos similares se analizaron en las sentencias **T-161 de 2002**, **T-631 de 2006**, **T-513 de 2008**, **T-204 de 2010** y **T-458 de 2022**.

2.1.4.2. Protección en contratos a término indefinido

En la sentencia **SU-075 de 2018**, la Corte se pronunció sobre el tipo de protección que tenían las personas en estado de gestación o en periodo de lactancia cuando se encontraban vinculadas por medio de un contrato de trabajo a término indefinido. Aquí se definió que la garantía depende de si el empleador tenía conocimiento o no del estado de embarazo:

Cuando el empleador conoce	Se aplica 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. Esto obedece al supuesto de protección contra la discriminación.
Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de	Opera la presunción de despido por razón del embarazo. No obstante, en esta situación se debe garantizar el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.



gestación de la trabajadora	
Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora	Con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Gráfica 6. Elaboración propia con base en la sentencia SU-075 de 2018.

2.1.4.2.1. Terminación del vínculo laboral con conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo

En la sentencia **T-109 de 2021**, la Corte protegió los derechos de una mujer que había suscrito un contrato comercial de cuentas en participación para desempeñarse como modelo webcam con un particular y que fue desvinculada durante el embarazo. En el análisis del caso, la Corte constató la existencia de un verdadero contrato realidad, al acreditarse los elementos de prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. Asimismo, verificó que la desvinculación ocurrió pese a que el empleador conocía el estado de embarazo, incluso catalogado como de alto riesgo, circunstancia que fue reconocida por el propio demandado dentro del proceso.

En consecuencia, la Corte concluyó que se configuraban los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada, esto es, la existencia de una relación laboral, el embarazo durante la vigencia del vínculo y el conocimiento previo del empleador. Por ello, declaró la ineficacia del despido y ordenó el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, debido a que la desvinculación se realizó sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

En la sentencia **T-171 de 2024**, la Corte conoció la acción de tutela presentada por una mujer que informó a su empleador sobre su estado de gestación. Posteriormente, el empleador le concedió una licencia remunerada por cólicos abdominales; sin embargo, pese a tener conocimiento de su embarazo, decidió dar por terminado el vínculo laboral. La Corte resaltó que, en estos casos, es indispensable que el empleador solicite autorización previa al Ministerio del Trabajo para proceder con el despido. Asimismo, indicó que, ante la ausencia de dicha autorización, se activa un nivel de protección integral que implica ordenar el reintegro de la trabajadora, junto con el pago

de los salarios y prestaciones dejados de percibir, así como la correspondiente indemnización. En consecuencia, se ampararon los derechos de la accionante y se dispuso su protección integral.

Esta Corporación ha estudiado temas similares en las sentencias **T-1000 de 2010, T-030 de 2018, SU-075 de 2018, T-293 de 2023, T-098 de 2024, T-189 de 2024, T-166 de 2025 y T-032 de 2026.**

2.1.4.2.2. Desvinculación mediante acuerdos de transacción

En la sentencia **T-522 de 2024**, la Corte señaló que los acuerdos de transacción que pretendan disponer de derechos asociados al fuero de maternidad resultan ineficaces. Este pronunciamiento se dio al estudiar el caso de una mujer que, tras informar a su empleador sobre su estado de gestación, fue desvinculada mediante un documento de terminación por mutuo acuerdo. La accionante sostuvo que no manifestó su consentimiento para finalizar el contrato y que no suscribió dicho documento. En ese contexto, la Corte precisó que no es admisible transigir sobre derechos ciertos e indiscutibles, como los derivados del fuero de maternidad; por tanto, cualquier acuerdo que implique la terminación del vínculo laboral de una mujer embarazada desconoce abiertamente la prohibición de discriminación por razón de gravidez. Un criterio similar fue expuesto en la sentencia **T-438 de 2020**.

2.1.4.2.3. Renuncia inducida de personas amparadas por el fuero de maternidad

En la sentencia **T-045 de 2025**, la Corte analizó el caso de una trabajadora que informó sobre su estado de embarazo a su superior jerárquico en la entidad bancaria donde laboraba. No obstante, la accionante manifestó que su jefe reaccionaba de manera negativa cada vez que solicitaba permisos para asistir a controles médicos y que, además, le asignaba cargas laborales excesivas, lo que la llevó a presentar su renuncia. La Corte señaló que, si bien es jurídicamente posible que una trabajadora amparada por estabilidad laboral reforzada renuncie a su empleo, dicha decisión debe ser libre, espontánea y exenta de cualquier forma de coacción. En caso contrario, el acto de renuncia carece de validez y debe ser declarado nulo. De esta manera, se concedió el amparo de los derechos de la mujer y se ordenó el reintegro.



2.1.4.3. Protección en contratos a término fijo

En la sentencia **SU-075 de 2018**, la Corte se pronunció sobre el tipo de protección que tenían las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia cuando se encontraban vinculadas por medio de un contrato de trabajo a término fijo. Aquí se definió que la garantía depende de si el empleador tenía conocimiento o no del estado de embarazo de la trabajadora bajo los siguientes parámetros:

Cuando el empleador conoce	Se presentan dos situaciones: 1. <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. Esto obedece al supuesto de protección contra la discriminación. 2. <i>Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada:</i> En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral el pago de la licencia de maternidad.
Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora	Opera la presunción de despido por razón del embarazo. No obstante, en esta situación se debe garantizar el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.
Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora	Con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Gráfica 7. Elaboración propia con base en la sentencia SU-075 de 2018.

2.1.4.3.1. Terminación anticipada de contrato con conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo

En la sentencia **T-141 de 2023**, la Corte estudió el caso de una mujer que, durante la vigencia de su contrato, informó a su empleador sobre su estado de gestación. No obstante, este decidió dar por terminado el vínculo laboral bajo el argumento de un recorte de personal. La Corte resaltó que, cuando el empleador conoce el embarazo y no solicita la autorización previa ante la Inspección del Trabajo, se activa la protección contra la discriminación. Asimismo, precisó que, al haberse terminado la relación laboral antes del vencimiento del plazo y sin acreditarse una justa causa, resultaba procedente declarar la ineficacia del despido. Esta Corporación confirmó el fallo que amparó el derecho de la ELR y ordenó que se reconozca la licencia de maternidad, el pago de los salarios dejados de percibir y el reintegro a la empresa.

2.1.4.3.2 No renovación de contrato con conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo

Por su parte, en la sentencia **T-043 de 2020**, la Corte analizó el caso de una mujer vinculada a una institución educativa cuyo contrato no fue renovado tras informar a sus superiores su estado de gestación por WhatsApp. La Corporación señaló que la no renovación del vínculo laboral de una trabajadora embarazada puede constituir un acto discriminatorio, especialmente cuando existen indicios previos de continuidad en la relación laboral y, pese a ello, el empleador decide no renovarla una vez conoce su estado de gravedad, sin invocar una causa objetiva que lo justifique. Asimismo, resaltó que el avance tecnológico ha propiciado la aparición de pruebas electrónicas. En este caso, se protegió el derecho fundamental al trabajo y se ordenó a las accionadas ofrecer disculpas y contratar nuevamente a la accionante.

2.1.4.3.3. Desconocimiento del estado de embarazo por parte del empleador

En la sentencia **T-022 de 2022**, la Corte estudió el caso de una mujer que fue desvinculada de su cargo y que, en medio del proceso de nuevas contrataciones, informó sobre su estado de gestación. Esta Corporación resaltó que para que ocurra la protección a la ELR es necesario que el empleador tenga conocimiento del estado de gestación antes de la terminación del vínculo. No obstante, en el presente caso ni el

empleador ni la actora tenían conocimiento del estado de gestación. Sin embargo, esta Corporación aclaró que, no se excluye la posibilidad de que con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo pueda existir un trato discriminatorio que vulnere el artículo 13 de la Constitución y el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias. La Corte amparó el derecho de no discriminación y ordenó a la parte accionada: ofrecer disculpas a la actora, reconocer y pagar las prestaciones dejadas de percibir y contratar de nuevo a la accionante.

Casos relacionados con la protección en el marco de esta modalidad contractual se han analizado en las sentencias **T-174 de 1999, T-375 de 2000, T-961 de 2002, T-063 de 2004, T-1085 de 2004, T-1236 de 2004, T-014 de 2006, T-160 de 2006, T-145 de 2007, T-561 de 2007, T-882 de 2007, T-095 de 2008, T-352 de 2008, T-1043 de 2008, T-1069 de 2008, T-635 de 2009, T-069 de 2010, T-1000 de 2010 y T-426 de 2022.**

2.1.4.4. Protección en contratos verbales

2.1.4.4.1. Desvinculación con conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo

En la sentencia **T-222 de 2017**, la Corte estudió el caso de una mujer que suscribió un contrato verbal con una empresa. Durante la ejecución de la relación laboral, la accionante le informó a su empleador sobre su estado de embarazo. Además, señaló que debido al fallecimiento de su madre solicitó la licencia por luto, una vez se reintegró al empleo, la accionada le informó que se había dado la terminación del contrato. La Corte señaló que, al no haberse pactado un término de duración, debía entenderse que el contrato era a término indefinido, razón por la cual resultaban aplicables las reglas de protección propias de esta modalidad de vinculación. En consecuencia, se ampararon los derechos de la accionante.

En la sentencia **T-189 de 2024**, la Corte estudió el caso de una mujer migrante que laboraba en un supermercado de propiedad de su expareja mediante un acuerdo verbal. La accionante relató que tenía un hijo en común con el accionado y que este le manifestó que la contraprestación por su trabajo correspondía a la cuota alimentaria del menor y a los insumos suministrados por el establecimiento. Posteriormente, la trabajadora informó al empleador, a través de mensajes de WhatsApp, que se encontraba en estado de gestación, tras lo cual recibió la comunicación de terminación del vínculo.

Al analizar el caso, la Corte concluyó que existía un contrato realidad, dado que se acreditaron los elementos de prestación personal del servicio, remuneración y subordinación. Asimismo, consideró probado que el empleador tenía conocimiento del embarazo, en tanto las conversaciones aportadas mediante capturas de pantalla de WhatsApp constituían prueba indiciaria suficiente. En consecuencia, la Corte determinó que la terminación del vínculo obedeció al estado de gestación de la accionante y configuró un despido discriminatorio. Por ello, amparó su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó el reintegro.

2.1.4.4.2. Desconocimiento del estado de embarazo por parte del empleador

La Corte en la sentencia **T-418 de 2022**, estudió el caso de una mujer que fue vinculada por medio de un contrato verbal y fue desvinculada. La accionante relató que después de la terminación del vínculo se realizó una ecografía que indicaba su estado de gestación y las semanas que tenía. En esta oportunidad la Corte reiteró lo dicho en las sentencias **SU-070 de 2013** y **SU-075 de 2018** en las que se aclaró que para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada por maternidad o lactancia debe mediar el conocimiento del empleador del estado de gestación de su trabajadora o existir, al menos, una duda de que si lo conocía. De esta manera, se evidenció que la accionante no tenía conocimiento de que se encontraba en estado de embarazo cuando se terminó el vínculo laboral. Conforme a lo expuesto se confirmó el fallo que negó el amparo de los derechos.

Casos similares sobre la protección en el marco de esta forma de vinculación se han estudiado en las sentencias **T-123 de 2025**, **T-181 de 2009**, **T-1230 de 2008**, **T-528 de 2008**, **T-056 de 2007** y **T-487 de 2006**.

2.1.4.5. Protección en contratos por obra o labor

En la sentencia **SU-075 de 2018**, la Corte se pronunció sobre el tipo de protección que tenían las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia cuando se encontraban vinculadas por medio de un contrato de trabajo de obra o labor. Aquí se definió que la garantía depende de si el empleador tenía conocimiento o no del estado de embarazo de la trabajadora bajo los siguientes parámetros:



Cuando el empleador conoce	Se presentan dos situaciones: 1. <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. Esto obedece al supuesto de protección contra la discriminación. 2. <i>Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada:</i> 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. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y se deben pagar las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.
Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora	Opera la presunción de despido por razón del embarazo. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.
Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora	Con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Gráfica 8. Elaboración propia con base en la sentencia SU-075 de 2018.

2.1.4.5.1. Desvinculación por finalización de la obra o labor

En la sentencia **T-149 de 2024**, se estudió la acción de tutela presentada por una mujer cuyo contrato de obra o labor fue terminado sin que el empleador hubiera solicitado la autorización previa del Ministerio de Trabajo, a pesar de tener conocimiento de su estado de gestación. En dicha oportunidad, la Corte reiteró las reglas establecidas en la sentencia **SU-075 de 2018** y resaltó que la terminación del vínculo, fundada en la supuesta finalización de la obra o labor, no exime al empleador del deber de acudir previamente ante la autoridad laboral. En consecuencia, ordenó la renovación del contrato, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, así como la correspondiente indemnización.

2.1.4.5.2. Terminación de contrato con conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo

En la sentencia **T-420 de 2023**, la Corte amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una mujer gestante que notificó a la empresa para la cual trabajaba sobre su estado de embarazo a través de WhatsApp. Pese a ello, la empresa, la cual se encontraba en liquidación, decidió terminar el vínculo laboral sin acudir ante el Ministerio de Trabajo. La Corporación precisó que, al existir conocimiento del estado de embarazo y no haberse surtido el trámite de autorización previa, operaba la presunción de discriminación. Sin embargo, ante el proceso de liquidación de la sociedad empleadora, no es posible ordenar el reintegro de la accionante y por ello la Corte adoptó medidas sustitutivas como el pago de los salarios dejados de percibir y la indemnización correspondiente.



Aquí puede ver un video sobre la protección a la mujer gestante en este tipo de vinculación

2.1.4.5.3. Desvinculación cuando el embarazo constituye un hecho notorio

Por su parte, en la sentencia **T-347 de 2024**, la Corte analizó el caso de una trabajadora que informó a su empleador sobre su estado de gestación y, aun así, fue desvinculada de manera unilateral. La Corporación indicó que se configuraba el hecho notorio del embarazo, lo que imponía al empleador la carga de demostrar la existencia de una causa objetiva que justificara la terminación del vínculo. Sin embargo, en el caso concreto no logró desvirtuar la presunción de discriminación. Adicionalmente, se constató que la empresa no solicitó la autorización del Ministerio del Trabajo, lo que reforzó la conclusión sobre la ineficacia del despido.

Sentencia T-347 de 2024

Se configuró una de las situaciones del hecho notorio, esto es, el conocimiento público entre los compañeros de trabajo del estado de embarazo de la accionante. Al respecto, (...), se extrae que los síntomas generados por el embarazo de la accionante fueron constantes y desmejoraron notablemente su salud. Esta situación no pasó inadvertida en su entorno laboral puesto que generó especulaciones y comentarios respecto del estado de embarazo de la demandante.

Este tema también ha sido estudiado, entre otras, en las sentencias **T-872 de 2004**, **T-1040 de 2006**, **T-661 de 2007**, **T-1008 de 2007**, **T-184 de 2012**, **T-583 de 2017**, **T-104 de 2022**, **T-420 de 2023** y **T-026 de 2024**.

Relaciones laborales con el Estado (sector público)

2.1.4.6. Provisionalidad en cargos de carrera administrativa

En la sentencia **SU-075 de 2018**, la Corte se pronunció sobre el tipo de protección que tenían las personas en estado de gestación o en periodo de lactancia cuando se ocupan cargos en provisionalidad. Aquí se definió lo siguiente:

1. Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse entre quienes lo hayan ganado deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñará quien ganó el concurso, debe ser el mismo para el que aplicó. Cuando deba surtirse el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad.
2. Si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.

Gráfica 10. Elaboración propia con base en las sentencias SU-075 de 2018 y SU-070 de 2013.

2.1.4.6.1. Declaratoria de insubsistencia de personas gestantes en provisionalidad

En la sentencia **T-088 de 2010**, se amparó el derecho de una mujer que tenía un cargo de provisionalidad y en medio de la vinculación se dio cuenta de su estado de gestación. Esta información fue puesta en conocimiento de la entidad. Sin embargo, fue declarada insubsistente. Esta Corte resaltó que la desprotección de la ELR genera una trasgresión de derechos pluriofensiva, pues la mujer gestante es considerada como una persona en condición de vulnerabilidad que demanda del Estado una protección especial a fin de evitar la discriminación laboral en razón a su estado y a su rol como madre. De otro lado, también se está protegiendo el derecho al mínimo vital, así como

la atención integral en el sistema de seguridad social en salud de la progenitora y del recién nacido.

A su vez, en la sentencia **T-392 de 2024**, esta Corporación analizó el caso de una mujer que estaba vinculada de manera provisional con una secretaría de educación y fue desvinculada cuando tenía 8 meses de gestación. La Corte reiteró que la mujer durante el período de embarazo y lactancia tiene una especial protección constitucional, manifestada por medio del fuero de maternidad en entornos laborales, razón por la cual las docentes embarazadas nombradas en provisionalidad tienen derecho a conservar su empleo durante el período de gestación y la licencia de maternidad. Por esa razón se confirmó el fallo que amparó los derechos de la actora y se ordenó a la accionada el pago de los salarios dejados de percibir.

Un tema similar fue estudiado en la sentencia **T-173 de 2005**.

2.1.4.6.2. Nombramiento en provisionalidad en cargos de descongestión

En la sentencia **T-353 de 2016**, la Corte estudió la tutela de una mujer que ocupaba un cargo en provisionalidad en la Rama Judicial, específicamente en un juzgado de descongestión, es decir, en un puesto de carácter transitorio. La actora señaló que antes de la finalización del vínculo laboral informó que se encontraba en estado de gestación. Esta Corporación resaltó que, aunque existió una causa objetiva, como lo es la culminación del periodo de descongestión, la mujer gestante no debe soportar la carga que se deriva de la finalización del vínculo laboral por causas objetivas. En estos casos, señaló que no es posible el reintegró, pero si se pueden dar medidas sustitutivas de protección como pagar los salarios dejados de percibir y el pago de las cotizaciones en salud. Temas similares se estudiaron en la sentencia **T-633 de 2007**.

2.1.4.6.3. Protección de personas con fuero de maternidad cuando el cargo es provisto a quien ganó el concurso de méritos

En la sentencia **T-356 de 2024**, la Corte analizó el caso de una mujer en estado de gestación que ocupaba, en provisionalidad, un cargo vacante de manera temporal mientras su titular desempeñaba funciones en encargo. La accionante indicó que presentó riesgo de aborto y, por ello, fue incapacitada. Posteriormente, la alcaldía expidió un decreto mediante el cual dispuso su desvinculación, argumentando el regreso de la titular al cargo; sin embargo, esta finalmente accedió a la pensión y no

retomó sus funciones. La Corte reiteró que las entidades públicas tienen el deber de procurar que la desvinculación de una persona gestante que ocupa un cargo en provisionalidad constituya la última alternativa posible, razón por la cual deben adoptar medidas afirmativas orientadas a garantizar la estabilidad laboral reforzada y la protección de los derechos de quien gesta y del niño o niña por nacer. Se amparó el derecho de la accionante, y se ordenó el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir. Asimismo, se le ordenó al Ministerio de Educación que aclare que las mujeres embarazadas hacen parte de la lista de sujetos de especial protección constitucional de la Circular 024 de 2023 y reconozca que ellas también tienen derecho a ser beneficiarias de las acciones afirmativas sustitutivas que contempla esta misma circular.

De igual manera, en la sentencia **T-424 de 2024**, la Corte amparó los derechos de una persona gestante a quien se le informó que el cargo provisional que ocupaba sería provisto en periodo de prueba por quien superó un concurso de méritos. En dicha providencia, este Tribunal resaltó que las entidades deben armonizar el principio de mérito con la garantía de estabilidad laboral reforzada, lo que implica adoptar medidas de protección especiales, tales como asegurar que las personas gestantes sean las últimas en ser desvinculadas y, en caso de existir vacantes disponibles, procurar su reubicación en cargos equivalentes.

Casos similares se han revisado en las sentencias **T-885 de 2003**, **T-245 de 2007**, **T-894 de 2011** y **T-800A de 2011**.

2.1.4.7. Declaratoria de insubsistencia de personas vinculadas en cargos de libre nombramiento y remoción durante periodo de lactancia

En la sentencia **SU-075 de 2018**, la Corte se pronunció sobre el tipo de protección que tenían las personas en estado de gestación o en periodo de lactancia cuando se ocupan cargos de libre nombramiento y remoción. Aquí se definió que la garantía depende de si el empleador tenía conocimiento o no del estado de embarazo:

Conocimiento del empleador (protección integral)	No conocimiento del empleador (protección débil)
Si el empleador tuvo conocimiento antes de la declaratoria de insubsistencia habría lugar al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.	Si el empleador no tuvo conocimiento, se aplicará la protección consistente en el pago de cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad.

Gráfica 11. Elaboración propia con base en la sentencia SU-075 de 2018.

En la sentencia **T-169 de 2025**, la Corte estudió el caso de una mujer que fue declarada insubsistente a pesar de encontrarse en periodo de lactancia. La accionante informó que su hija presentó signos de desnutrición, razón por la cual el médico tratante ordenó lactancia materna hasta los dos años. La mujer comunicó esta situación a sus superiores; sin embargo, fue víctima de acoso, ya que recibió burlas y comentarios. Además, señaló que la entidad no contaba con espacios adecuados de lactancia materna.

La Corte precisó, en primer lugar, que existe una protección a la lactancia materna porque esta salvaguarda tanto a la madre como al niño. Por ello, cuando la persona retorna al trabajo, no puede ser sometida a discriminación por razón de la lactancia. Para garantizar esta protección las entidades deben disponer de salas ubicadas en zonas estratégicas que permitan a las personas extraer su leche con comodidad.

Sentencia T-169 de 2025

La implementación de salas de lactancia en los espacios laborales es una medida fundamental para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres en periodo de lactancia. Esta medida permite compatibilizar sus responsabilidades laborales con la maternidad, contribuyen a la eliminación de las barreras para la extracción de leche materna y generan beneficios significativos para la empresa. Las leyes 1823 de 2017 y 2306 de 2023 establecen la obligatoriedad de estos espacios por parte de los empleadores y promueven su implementación. Para la Corte, estos espacios impactan en la salud y bienestar infantil, así como en la equidad de género y la protección de la maternidad.

En un segundo lugar, la Corte señaló que la estabilidad laboral reforzada de las personas en embarazo y en periodo de lactancia se aplica también a la función pública, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción. Aunque en este tipo de

vinculación no se requiere exponer las razones de insubsistencia, ello no autoriza a desvincular a las empleadas por motivos de la lactancia, pues tal actuación se encuentra prohibida por la Constitución. En consecuencia, se amparó el derecho a la ELR y a la lactancia materna, se ordenó el reintegro y exhortó al Min de Hacienda y al Min de Salud para que, en el ámbito de sus competencias, reglamente las condiciones mínimas que deben reunir las salas de lactancia y determine beneficios, alivios o incentivos tributarios para las empresas privadas que establezcan salas de lactancia dentro de sus espacios de trabajo.

Temas similares se han tratado en las sentencias **T-373 de 1998**, **T-494 de 2000** y **T-458 de 2025**.

2.1.4.8. Protección a personas que prestan servicio militar voluntario

En la sentencia **T-100 de 2024**, la Corte estudió el caso de una mujer que ingresó a la Policía Nacional para prestar el servicio militar voluntario por un período de doce meses y que, durante ese tiempo, quedó en estado de gestación. Una vez informó esta situación a la institución, se ordenó su desacuartelamiento. Al analizar el caso, la Corte señaló que las garantías derivadas de la estabilidad ocupacional reforzada deben extenderse a quienes prestan servicio militar voluntario, pues dicha protección no se limita a las relaciones laborales subordinadas, sino que ampara el trabajo en un sentido amplio. Asimismo, advirtió que la normativa vigente sobre servicio militar no regula la situación de las personas gestantes que se encuentran prestando dicho servicio, razón por la cual exhortó al Congreso de la República a legislar sobre esta materia.

Posteriormente, en la sentencia **T-456 de 2024**, la Corte reiteró que el desacuartelamiento de personas gestantes que prestan servicio militar voluntario constituye una forma de discriminación por razón de género, porque:

- | |
|--|
| 1. El embarazo no puede considerarse una condición ajena a la voluntad del individuo. |
| 2. Las causales de exención o exoneración del servicio militar constituyen una garantía a favor de la persona incorporada a las filas y, específicamente, del menor, especialmente la causal de padre de familia ²⁸ . |

²⁸ Ley 1861 de 2017, artículo 12, literal p). Mencionado en la Sentencia T-456 de 2024. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

3. Aun encontrándose en una causal de exoneración, las personas podrán prestar el servicio militar cuando así lo decidan voluntaria y autónomamente.

Gráfica 12. Elaboración propia con base en la sentencia T-456 de 2024.

Con fundamento en lo anterior, la Corte concluyó que existe un déficit de protección jurídica frente a la gestación en el contexto del servicio militar voluntario, situación que ha propiciado escenarios de discriminación de género. Por ello, reiteró el exhorto al Congreso para que adopte medidas legislativas dirigidas a garantizar la protección reforzada de las personas gestantes que prestan servicio militar voluntario y a eliminar cualquier forma de discriminación en este ámbito.

2.1.4.9. Protección a personas que ocupan cargos temporales

En la sentencia **T-499A de 2017**, la Corte estudió el caso de una persona vinculada mediante un cargo temporal que se encontraba adelantando un proceso de adopción y cuyo vínculo laboral fue terminado bajo el argumento del vencimiento del término para el cual había sido creado el empleo. En esta providencia, la Corte reiteró que las reglas generales de protección reforzada asociadas a la maternidad son igualmente aplicables a las personas adoptantes, en condiciones de igualdad. No obstante, precisó que el período equivalente al de gestación no podía extenderse de manera indefinida en los procesos de adopción, pues ello generaría un trato desproporcionado frente a otras formas de conformación familiar.

Por esta razón, la Corte estableció que la protección reforzada surge desde el momento en que el Comité de Adopciones evalúa, aprueba y comunica a los solicitantes la asignación de un niño, niña o adolescente. En consecuencia, dicha comunicación resulta jurídicamente equiparable a la noticia del embarazo, dado que a partir de ese momento se activa el deber de garantizar la estabilidad laboral reforzada y las demás medidas de protección constitucional asociadas al cuidado y la crianza. En el caso concreto, se concluyó que, aunque el reintegro no procede por la naturaleza transitoria del cargo, la entidad debe pagar los salarios dejados de percibir y la licencia de maternidad correspondiente.

2.1.4.10. Protección a personas vinculadas como supernumerarias

En la sentencia **C-401 de 1998**, la Corte estudió si la desvinculación de una supernumeraria desconoce el precepto constitucional de protección especial a la

maternidad, y si este tipo de vinculación laboral da pie para el despido intempestivo, sin consideración al estado de embarazo. En este caso resaltó que el estado de embarazo no puede ser, en ninguna circunstancia, motivo para proceder a la ruptura del vínculo de las servidoras del Estado.

Sentencia C-401 de 1998

(...) si el vínculo no es en realidad un vínculo temporal sino permanente, aun si éste está disfrazado de una aparente temporalidad, en virtud de la vinculación sucesiva por períodos transitorios, debe reconocerse a la mujer la estabilidad laboral reforzada derivada de su estado de embarazo, y no será procedente su desvinculación.

Precisamente, en la sentencia **T-141 de 2008**, la Corte estudió el caso de una mujer que tuvo varias vinculaciones como supernumeraria con un hospital departamental. La actora relató que cuando tuvo conocimiento del estado de gestación, le informó al jefe del personal. Sin embargo, este decidió terminar la relación argumentando que tenía compromisos con otras personas. Esta Corporación sostuvo que la estabilidad laboral reforzada se extiende a las servidoras supernumerarias, teniendo en cuenta que lo primordial es el respeto a la protección especial reconocida durante el embarazo y aún después del parto, lo que acarrea que el vínculo con la Administración no puede ser suspendido o anulado por causa o con ocasión del estado de gravidez. De esta manera, se amparó el derecho de la actora y se ordenó el reintegro.

Sentencia T-141 de 2008

En el evento en que la administración otorgue permanencia a un nombramiento de supernumeraria de una mujer embarazada, y posteriormente proceda a desvincularla, conlleva a presumir que ha sido por su estado de gestación.

2.1.5. Protección en el marco de relaciones laborales subordinadas especiales

2.1.5.1. Protección a personas vinculadas mediante contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es concebido como una modalidad especial de vinculación orientada principalmente a la formación de una persona. La normativa y la jurisprudencia han definido el contrato de aprendizaje a partir de varias características esenciales: **(i)** tiene como finalidad el desarrollo de procesos de formación teórica y

práctica en actividades propias de la empresa patrocinadora; **(ii)** su duración no puede exceder de dos años; y **(iii)** durante la vigencia del vínculo, el aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento mensual que no tiene naturaleza salarial.

Asimismo, este tipo de contrato presenta particularidades específicas que lo diferencian de otras modalidades laborales. Entre ellas, se destacan: **(i)** que la formación se imparte de manera personal al aprendiz; **(ii)** que la subordinación se limita exclusivamente a las actividades necesarias para el proceso de aprendizaje; y **(iii)** que el apoyo de sostenimiento tiene como propósito garantizar la continuidad y culminación adecuada del proceso formativo.

En cuanto a la garantía del derecho a la estabilidad laboral reforzada en este tipo de vínculos, por ejemplo, en la sentencia **T-174 de 2011**, la Corte amparó los derechos de una mujer que en medio de un contrato de aprendizaje le notificó a la empleadora que se encontraba en estado de gestación. Sin embargo, la accionada la desvinculó. Al respecto, la Corporación resaltó que es viable determinar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, sí se equipara como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral, en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral permitiendo de esta manera: **(i)** la ampliación de dicha protección; **(ii)** la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento; **(iii)** el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y **(iv)** la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos fundamentales.

Bajo estas consideraciones, se determinó que existe plena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo: **(i)** estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad; **(ii)** el pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre; y **(iii)** el pago del correspondiente apoyo de sostenimiento.

Un caso similar fue estudiado en la sentencia **T-395 de 2018**. En esta oportunidad la Corte señaló que, el contrato de aprendizaje puede obedecer a fines razonables, como defender la libertad de empresa sin imponer cargas desproporcionadas al empleador, pero no puede desconocer garantías constitucionales a favor de los sujetos de especial protección constitucional, como lo son las mujeres en estado de gestación, que se encuentren en una faceta de formación laboral.

Temas similares se mencionaron en la sentencia **T-906 de 2007**.

2.1.5.2. Protección en el marco de modelos de tercerización e intermediación laboral

Las empresas de servicios temporales (EST) son entidades autorizadas por la ley para suministrar trabajadores en misión a una empresa usuaria con el fin de atender necesidades estrictamente temporales, en cuyo caso la empresa de servicios temporales actúa como empleador y asume el pago de salarios y prestaciones, mientras la empresa usuaria ejerce la dirección del trabajo durante la misión. Por su parte, la tercerización laboral es un esquema más amplio en el que una empresa contrata a otra para la ejecución de actividades o servicios autónomos, bajo la premisa de independencia técnica, administrativa y financiera del contratista, quien debe asumir la dirección de su propio personal.

2.1.5.2.1. Protección a personas vinculadas con empresas de servicios temporales

La sentencia **SU-075 de 2018** reiteró que existe una relación laboral entre la empresa de servicios temporales y sus trabajadores en misión. En tal sentido, se deben aplicar 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. En este tipo de vinculación el conocimiento del embarazo se configura cuando tiene noticia del mismo alguno de los siguientes sujetos: (i) la empresa de servicios temporales; o (ii) la empresa usuaria. De este modo, el reintegro puede ordenarse a cualquiera de ellos, en caso de que la empresa de servicios temporales se encuentre imposibilitada para garantizarlo.

Ahora bien, en la sentencia **T-333 de 2025**, la Corte conoció la tutela de una trabajadora en misión que es madre lactante de un menor de 16 meses y a la cual la empresa accionada le terminó el contrato días después de que ella solicitara el reconocimiento del descanso remunerado por lactancia contemplado. Esta Corporación reiteró que 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 ello, razón por la cual, en caso de existir algún despido se entiende que este es por discriminación. De esta manera, la Corte amparó los derechos de la actora y ordenó el reintegro.

Casos similares han sido estudiado en las sentencias **T-1101 de 2001**, **T-354 de 2007**, **T-1003 de 2006**, **T-761 de 2007**, **T-534 de 2009**, **T-054 de 2011**, **T-662 de 2012**, **T-715 de 2013**, **T-477 de 2019**, **T-279 de 2021** y **T-098 de 2024**.

2.1.5.2.2. Protección a personas vinculadas con empresas de tercerización laboral

En la sentencia **T-104 de 2022**, la Corte amparó los derechos de una mujer a la cual la empresa de tercerización de servicios dio por terminado el contrato argumentando la culminación de la obra con la entidad usuaria, pese a tener conocimiento del estado de gestación de la accionante. Esta Corporación señaló que es alarmante observar que se utilicen mecanismos de flexibilización laboral para evadir obligaciones legales en relación con la protección de las trabajadoras en estado de embarazo que representan prácticas complejas de evidente discriminación institucional y estructural contra la mujer gestante.

En el caso concreto, la Corte evidenció que existió un acto discriminatorio por la parte accionada, al dar por terminado el contrato por razón del embarazo, y justificando la terminación con la supuesta terminación de la labor contratada. Este Tribunal precisó que esta no es una causal legal válida en términos jurisprudenciales para terminar el vínculo laboral de una persona que goza de especial protección constitucional en razón a su estado de embarazo conocido por el empleador.

Un caso similar fue estudiado en la sentencia **T-649 de 2009**.



Aquí puede ver un video sobre la protección a la mujer gestante en este tipo de vinculación

2.1.5.3. Protección a personas vinculadas por medio de contrato de cooperativas

La sentencia **SU-075 de 2018**, indicó que cuando se utilice la cooperativa para disfrazar una relación laboral, tanto esta última como la empresa donde se encuentre realizando sus labores la mujer embarazada serán responsables solidariamente. En este tipo de vinculación, el conocimiento del embarazo se configura cuando tenga conocimiento alguno de las siguientes partes: (i) la cooperativa de trabajo asociado; o (ii) el tercero contratista. En este orden de ideas, el reintegro podrá ordenarse, según el caso, ante cualquiera de ellos en el evento en que la cooperativa se encuentre imposibilitada para garantizarlo.

La Corte en la sentencia **T-004 de 2010**, conoció la tutela presentada por dos mujeres que mencionaron estar vinculadas a una cooperativa y ser desvinculadas de esta cuando se encontraban en embarazo. Esta Corporación resaltó que opera la protección para las asociadas a una cooperativa de trabajo asociado, en cuyo caso, así la cooperativa de trabajo asociado finalice el contrato con la entidad contratante, deberá garantizarle a la asociada la continuidad en la relación laboral, haciendo los aportes respectivos a la seguridad social. En este caso, se amparó el derecho de las accionantes y se ordenó el reintegro.

Temas similares se han estudiado en las sentencias **T-873 de 2005**, **T-889 de 2005**, **T-195 de 2007**, **T-687 de 2008**, **T-305 de 2009**, **T-559 de 2010**, **T-1005 de 2010** y **T-571 de 2011**.

2.1.5.4. Protección en el marco de contratos sindicales

La Corte, en la sentencia **T-312 de 2023**, analizó una tutela presentada por una mujer que firmó un convenio de trabajo colectivo, pero dicho contrato fue terminado, pese a que la actora se encontraba en embarazo. En esta oportunidad, la Corte asimiló este tipo de contratos al de prestación de servicios con el único fin de determinar el alcance de la protección. Esto porque **i)** la accionante se vinculó con el sindicato para realizar labores de tipo administrativo y no para ejecutar una obra determinada y **ii)** porque, en principio, no se configuraban las características de una relación laboral, sin perjuicio de lo que se pueda debatir en un proceso ordinario. De este modo, se constató que la accionante era titular del derecho a la ELR, por lo que se amparó su derecho y se ordenó la renovación de la relación contractual, así como el pago de las cotizaciones y de la indemnización por despido discriminatorio.

En la sentencia **T-489 de 2025**, la Corte amparó los derechos de dos mujeres que prestaron sus servicios a una Empresa Social del Estado en virtud de un convenio de ejecución partícipe que suscribieron con un sindicato y en el que actuaron en calidad de afiliadas partícipes. El convenio, a su vez, estaba vinculado a un contrato sindical celebrado entre la ESE y el sindicato. En ambos casos, la organización sindical alegó que no tenía la calidad de empleador y que las condiciones jurídicas del contrato sindical impiden la configuración del fuero de maternidad.

En esta ocasión, la Corte señaló que el fuero de maternidad, al ser de naturaleza constitucional, debe garantizarse en cualquier tipo de relación laboral o contractual. Así, en los eventos de terminación o no renovación de un contrato entre una trabajadora embarazada o lactante y un sindicato, celebrado en virtud de un contrato sindical, es necesario contar con la autorización del Ministerio de Trabajo.

Un tema similar fue estudiado en la sentencia **T-138 de 2015**.



2.1.6. Protección en el marco de relaciones ocupacionales no subordinadas

2.1.6.1. Protección en contratos de prestación de servicios

Esta Corte ha señalado que, en los casos de vinculación mediante contrato de prestación de servicios, aun cuando en el trámite de tutela no se logren acreditar los elementos del contrato realidad, hay lugar a la protección derivada del fuero de maternidad. Esto, por las siguientes razones: **(i)** la protección de la mujer gestante o en periodo de lactancia se deriva de, entre otros, los artículos 43, 53 y 13 de la Constitución Nacional; **(ii)** la sentencia **SU-070 de 2013** reiteró la protección a la mujer embarazada en todas las alternativas laborales o de trabajo en las que se incluye el contrato de prestación de servicios y; **(iii)** la sentencia **SU-075 de 2018** reiteró que las condiciones para la protección del embarazo y la lactancia son la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación de servicios.

Tipo de relación material	Alcance de la protección
Se configura un contrato realidad	El juez de tutela deberá aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo, debido a que este contrato, por sus características de temporalidad, es el que mejor se asemeja al contrato de prestación de servicios.
No se configura un contrato realidad	Si (i) el contratante conoce el estado de embarazo de la contratista, (ii) subsiste la causa del contrato y (iii) no cuenta con permiso del inspector del trabajo para terminar el contrato, 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 ya haya terminado, procederá el reconocimiento de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación de periodo de lactancia. En todo caso, el juez deberá estudiar la procedencia de cada una de estas medidas de protección para lo cual tendrá en cuenta las particularidades del caso.
--	---

Gráfica 13. Elaborado por la Sala Segunda de Revisión en la sentencia T-293 de 2023.

2.1.6.1.1. Protección en caso de pérdida gestacional

En la sentencia **T-694 de 2016**, la Corte analizó el caso de una periodista que fue desvinculada de su trabajo al estar ella en embarazo y quien posteriormente tuvo una pérdida gestacional. Esta Corporación resaltó que, a diferencia de la licencia de maternidad, este tipo de licencia por pérdida del embarazo depende de las consideraciones del médico tratante. En todo caso, este Tribunal aclaró que la mujer que tenga una pérdida no podrá ser despedida durante el tiempo de descanso remunerado.

2.1.6.1.2. No renovación de contrato tras informar el estado de embarazo

La sentencia **T-329 de 2022**, conoció el caso de una mujer víctima del conflicto armado que suscribió un contrato de prestación de servicios con una entidad. La accionante señaló que al enterarse del estado de gestación le solicitó a la accionada una prórroga del contrato, sin embargo, esta se negó. La Corte señaló que, para que proceda la protección reforzada a la mujer gestante en el marco de un contrato de prestación de servicios, es necesario que: **(i)** que el contratante conociera el estado de gestación, **(ii)** que el objeto del contrato persista, y **(iii)** que el contratante no contó con el permiso del Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato. En el presente caso, se encontró demostrado que el contratante conocía del estado de gestación, que contrato a más personas para la realización de los servicios que prestaba la actora y no solicitó autorización para la terminación del contrato. Por esta razón se amparó el derecho de

la accionante y se ordenó el pago de los honorarios dejados de recibir y el pago de la indemnización por despido discriminatorio.

En la sentencia **T-293 de 2023**, la Corte analizó la tutela presentada por dos mujeres de manera independiente quienes firmaron contratos de prestación de servicios con algunas entidades. Sin embargo, los contratos no fueron renovados a pesar de que se encontraban en estado de gravidez. Esta Corporación reiteró que la ELR aplica para todo tipo de contratación y reiteró los requisitos mencionados en la sentencia **T-329 de 2022**, al ver que se cumplía con estos, se amparó el derecho y se ordenó el pago de los honorarios dejados de recibir.

En igual sentido, la Corte se pronunció en las sentencias **T-350 de 2016**, **T-564 de 2017** y **T-030 de 2018** en las cuales decidió amparar los derechos fundamentales de mujeres contratadas mediante prestación de servicios a quienes no les fue renovado el contrato luego de informar sobre su estado de embarazo al contratante. En esas sentencias la Corte reiteró que el hecho de que el contratante conociera el estado de embarazo y que el objeto contractual persistiese, permitían inferir que la no renovación del contrato se debió al estado de embarazo de las accionantes.

Casos similares se han estudiado en las sentencias **T-489 de 2025**, **T-346 de 2024**, **T-186 de 2023**, **T-467 de 2022**, **T-102 de 2016**, **T-238 de 2015**, **T-312 de 2014**, **T-621 de 2009**, **T-471 de 2009**, **T-987 de 2008**, **T-992 de 2005**, **T-964 de 2005** y **T-501 de 2004**.

2.1.6.2. Protección de la maternidad y garantía de no discriminación en los voluntariados de organismos internacionales

En la sentencia **T-138 de 2026**, la Corte estudió una acción de tutela presentada por una mujer que realizaba un voluntariado en un organismo internacional. La accionante manifestó que fue desvinculada de dicha actividad después de informar a la entidad sobre su estado de embarazo. Al analizar el caso, esta Corporación destacó que el voluntariado constituye una forma de participación ciudadana caracterizada por su carácter libre, no coercitivo y por perseguir fines altruistas y solidarios. En esa medida, no puede equipararse a una relación laboral y, en principio, se encuentra amparado por la inmunidad de jurisdicción de los organismos internacionales frente a reclamaciones judiciales. No obstante, precisó que dicha inmunidad debe ceder cuando se advierte

una vulneración de derechos humanos, como ocurre en los casos de discriminación por razones de maternidad.

La Corte enfatizó que la maternidad es un derecho de carácter transversal e intangible, cuya protección exige la adopción de salvaguardas que permitan a las mujeres ejercerla en condiciones de dignidad y con garantías mínimas. Por ello, aunque los organismos internacionales cuentan con un régimen jurídico propio, también tienen el deber de disponer de mecanismos adecuados para proteger la maternidad y prevenir cualquier forma de discriminación derivada del ejercicio de los derechos reproductivos de las personas que desarrollan actividades de voluntariado. En consecuencia, se amparó los derechos fundamentales a la protección de la maternidad y a la igualdad y no discriminación de la accionante, y ordenó a la entidad accionada reconocer y pagar la correspondiente licencia de maternidad.

Sentencia T-138 de 2026

No se trata de imponerles [a los voluntariados] similares lógicas prestacionales respecto al relacionamiento laboral, pero dado que las cláusulas de protección de la maternidad y de prohibición contra la discriminación derivan de tratados de derechos humanos a los que están obligados esos organismos y que les son extensibles, corresponde a ellos establecer mecanismos iguales o que superen el mínimo de derechos que las personas voluntarias tendrían en el Estado receptor. Asimismo, deben disponer de medidas y protocolos adecuados que excluyan tratos discriminatorios fundados en decisiones reproductivas o de maternidad.

2.1.6.3. Protección a las personas gestantes que participan en política

En la sentencia **SU-066 de 2026**, la Corte revisó una decisión adoptada por el Consejo de Estado, en la cual se declaró la pérdida de investidura de una mujer como concejala por no tomar posesión de la curul de oposición dentro del término legal. La accionante sostuvo que, para ese momento, cursaba un embarazo de alto riesgo, con recomendaciones médicas de reposo absoluto y restricciones frente a desplazamientos y situaciones de estrés asociadas al contexto electoral.

La Corte consideró que la protección contra la discriminación de las mujeres gestantes, aunque tradicionalmente desarrollada en el ámbito laboral, expresa un mandato constitucional más amplio, esto es, impedir que el embarazo o la maternidad se conviertan en causa de exclusión, sanción o desventaja en el ejercicio de derechos fundamentales el cual también es plenamente aplicable al ámbito político. Al respecto señaló que:

Sentencia SU-066 de 2026

El embarazo y la maternidad activan mandatos constitucionales y convencionales de protección reforzada, orientados a garantizar la igualdad material, la no discriminación y el libre desarrollo del proyecto de vida. Trasladar estos estándares al ámbito político resulta no solo coherente, sino necesario, para evitar que la participación de las mujeres, y en particular de aquellas que deciden ser madres, se vea condicionada por estereotipos, exigencias desproporcionadas o sanciones que desalientan su presencia en los espacios de poder. Solo a través de un enfoque integral, contextual y sensible al género es posible asegurar que la democracia sea verdaderamente inclusiva y que la participación política de las mujeres se ejerza en condiciones reales de dignidad, igualdad y libertad.

La decisión destacó que las mujeres enfrentan patrones estructurales de discriminación que, en el ámbito político, se manifiestan en el cuestionamiento y deslegitimación de sus capacidades para ejercer funciones públicas. Lejos de ser una decisión privada sin repercusiones sociales, la maternidad se entrecruza con estructuras de poder, estereotipos y barreras que afectan de manera diferenciada la participación política de las mujeres. Así, se convierte en un factor que, en lugar de ser protegido, suele ser instrumentalizado para limitar su acceso y permanencia en espacios de representación y decisión.

A partir de estas consideraciones, la Corte estimó que la pérdida de investidura, por su grave afectación de los derechos políticos, exige una valoración integral de las circunstancias del caso, con enfoque de género y perspectiva constitucional. En consecuencia, concluyó que la autoridad judicial debía considerar el embarazo de alto riesgo, las órdenes médicas y las circunstancias personales de la accionante para determinar la exigibilidad del deber de posesión, en lugar de aplicar la causal de manera formal y realizar una valoración fragmentada del material probatorio, desconociendo la protección reforzada de la maternidad, la igualdad material y la participación política de las mujeres. En ese sentido, dejó sin efectos la providencia que declaró la pérdida de investidura y ordenó a la autoridad accionada proferir una nueva decisión de fondo.

Algunas decisiones destacadas en el camino de la jurisprudencia en materia de fuero de maternidad

- 1997- Sentencia **C-470 de 1997** : se declaró la exequibilidad del artículo 239 del CST en el entendido de que carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe justa causa probada para el despido.

- 2008-Sentencia **T-095 de 2008**: se amplió la protección a las diferentes modalidades de contratos laborales luego de considerar que la base fundamental del fuero de maternidad es el inicio del embarazo durante la vigencia de la relación laboral.
- 2013-Sentencia **SU-070 de 2013**: reconoció que la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada aplica en distintas alternativas laborales.
- 2017- Sentencia **T-499A de 2017**: se establece la extensión de la protección laboral reforzada a las madres adoptantes en virtud del principio de igualdad.
- 2018- Sentencia **SU-075 de 2018**: cambio jurisprudencial en los supuestos en los que el empleador no tiene conocimiento del embarazo de la trabajadora al momento de su despido, si no tenía conocimiento no debe sufragar las cotizaciones ni realizar el reintegro.
- 2024- Sentencia **T-522 de 2024**: mencionó el derecho a la autodeterminación reproductiva y la vulneración de este cuando el empleador decide terminar el vínculo laboral por el estado de gestación de la persona.
- 2025- Sentencia **T-169 de 2025**: estableció la importancia de la lactancia materna para el desarrollo y crecimiento humano. Asimismo, precisó en los espacios que se deben tener para poder desarrollar esta actividad.





2.2. Protección a la paternidad (fuero de paternidad)



Aquí puede acceder a un video sobre la protección a la paternidad en la estabilidad laboral reforzada

2.2.1. Concepto y evolución jurisprudencial del fuero de paternidad

En la jurisprudencia constitucional, el fuero de paternidad se ha entendido como una herramienta de protección en favor de los trabajadores que van a ser padres, con el fin de evitar que sean objeto de despido por asumir responsabilidades familiares de cuidado. Esta figura busca asegurar, a través de la estabilidad laboral reforzada, que el ejercicio de la paternidad, en condiciones de corresponsabilidad, no genere consecuencias negativas en el ámbito laboral, y se fundamenta en los principios de igualdad, no discriminación y protección del cuidado.

Sentencia T-259 de 2024

La evolución del derecho a la estabilidad laboral reforzada para el padre o fuero de paternidad refleja el reconocimiento legislativo y jurisprudencial de la necesidad de garantizar efectivamente el principio del interés superior del recién nacido, así como la búsqueda de equiparar responsabilidades y derechos entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral.

De esa forma, antes de que existiera regulación legal sobre el tema, el derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad fue reconocido por la Corte en la sentencia **C-005 de 2017**, en la cual, tras el análisis de constitucionalidad de los numerales 1° de los artículos 239 y 240 del CST, determinó que la prohibición del despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo no solo estaba en cabeza de la mujer en periodo de embarazo o en lactancia, sino que se extendía a su pareja. Es decir, fijó un fuero de protección a no ser despedido o desmejorado en el mismo periodo en el que legalmente estaría cubierta una mujer trabajadora en embarazo o en lactancia.

En esos términos, se declaró la exequibilidad condicionada de los artículos mencionados, en el entendido de que “la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia.

Más adelante, a través de la Ley 2141 de 2021 se incorporó expresamente el desarrollo jurisprudencial sobre la materia, al modificar el artículo 239 del CST. Esta norma presume como discriminatorio el despido durante el embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto, lo que da lugar a una indemnización de 60 días de salario. Asimismo, extendió esta protección al trabajador cuya pareja se encuentre en dicho periodo y no cuente con empleo formal, reconociendo así el fuero de paternidad en estos casos.

Puntualmente, respecto a la exigencia de que la pareja careciera de empleo formal, esta estuvo vigente hasta 2024, año en que la Corte, mediante la sentencia **C-517 de 2024**, declaró inexecutable las expresiones “y no tenga un empleo formal” y “y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo”, contenidas en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

La Corte determinó que condicionar la protección del fuero de paternidad a la situación económica de la mujer vulnera el derecho a la igualdad y perpetúa estereotipos de género que asignan al hombre un rol exclusivamente de proveedor.

La providencia enfatizó en que la estabilidad laboral reforzada pretende promover la corresponsabilidad familiar y garantizar el cuidado efectivo del recién nacido, independientemente de los ingresos del hogar. Al eliminar este requisito, se asegura que el padre pueda participar activamente en la crianza sin riesgo de despidos arbitrarios, protegiendo el interés superior del menor. De manera adicional, se resaltó que el excluir este tipo de exigencias discriminatorias constituye un instrumento

relevante para reducir la brecha salarial y combatir la discriminación laboral que históricamente ha afectado a las mujeres.

Sentencia C-517 de 2024

No existe razón constitucional válida para excluir a los trabajadores que compartan el periodo de gestación o de lactancia con mujeres que trabajan formalmente, y que comparten las labores y tareas de sostenimiento de la vida del recién nacido. Por demás el fuero protege a ambos padres de ser despedidos, en la medida en que ambos dispongan de empleos formales y de protección contra la discriminación por el ejercicio de sus responsabilidades familiares, tendrán mayores herramientas, entre ellas económicas, para brindar un mejor nivel de vida al recién nacido.

Además de estos pronunciamientos en sede de constitucionalidad, la Corte también ha abordado el fuero de paternidad a través de la revisión de acciones de tutela, en las que ha fijado reglas y criterios relevantes para su aplicación. Estas decisiones han permitido un desarrollo progresivo del derecho, ampliando sus estándares de protección y precisando el alcance de sus garantías, aspectos que se analizarán en los siguientes numerales.

2.2.2. Características y garantías del fuero de paternidad

A continuación, se presentan las características más relevantes de este tipo de protección, así como el alcance de sus garantías de conformidad con lo desarrollado por la jurisprudencia constitucional:

Criterio	Descripción
Definición y titularidad	Es una garantía que deriva del ejercicio de las responsabilidades familiares y que implica que un trabajador no pueda ser despedido o desmejorado en el trabajo cuando ejerce el rol de padre, mientras la mujer, se encuentre en embarazo o en lactancia.
Regulación legal	Está previsto en los arts. 239 y 240 del CST (modificados por los arts. 1 y 2 de la Ley 2141 de 2021).
	El trabajador que va a ser padre está cobijado por fuero y no puede ser despedido o desmejoradas sus condiciones de



Garantías que derivan del fuero	trabajo mientras su pareja está en periodo de gestación o lactancia. -El fuero de paternidad opera en toda relación laboral, independientemente de si se trata de un contrato verbal, a término fijo, indefinido, de obra o de labor o cualquier otra modalidad. Implica no poder ser despedido o desmejorado mientras la madre de su hijo/a está en embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto. -Se activa frente al conocimiento del empleador del embarazo de la mujer. -El fuero surge con la notificación al empleador del embarazo o del nacimiento. -Si el empleador conoce previamente tanto el estado de embarazo como el de lactancia, para dar por terminada la relación laboral de un trabajador con fuero de paternidad se requiere la autorización previa del Inspector de Trabajo o del Alcalde Municipal en caso de no existir Inspector.
Responsabilidad es del padre amparado por fuero	Destinar la prestación económica de la licencia de paternidad a la satisfacción de las necesidades materiales del recién nacido o adoptado, del núcleo familiar en caso de ser pareja o de la persona gestante en caso de no serlo. Dedicar el tiempo libre de trabajo a tareas de cuidado y atención del recién nacido o adoptado y al apoyo físico de la madre o persona gestante.
Prueba de estar aforado	No existe una tarifa legal para demostrar el fuero de paternidad. Es posible acudir a cualquier medio probatorio.
Efectos del despido del trabajador con fuero de paternidad sin autorización de la autoridad competente	Ineficacia del despido y pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Gráfica 14. Elaboración propia con base en las sentencias T-259 de 2024 y C-517 de 2024.

Luego de estas generalidades, a continuación, se presentarán algunos casos relacionados con la estabilidad laboral reforzada de los padres amparados por el fuero de paternidad. Estos casos se encuentran clasificados según la modalidad de vinculación de los trabajadores.

2.2.3. Protección en el marco de relaciones laborales subordinadas

Relaciones laborales entre particulares (sector privado)

2.2.3.1. Protección en contratos a término fijo e indefinido

2.2.3.1.1. Desvinculación con conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo

Por su parte, en la sentencia **T-259 de 2024**, la Corte analizó la tutela presentada por un trabajador despedido sin justa causa mientras se encontraba en licencia de paternidad y su hijo estaba hospitalizado. El actor alegaba la vulneración de sus derechos fundamentales, especialmente a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad. La Corte concluyó que sí se configuraba la protección, al evidenciar que el empleador conocía el nacimiento del menor y que el despido ocurrió durante el periodo de la licencia. Además, consideró excesivo exigir de manera estricta la prueba sobre la falta de empleo formal de la pareja y señaló que este requisito debe interpretarse bajo el principio de favorabilidad, incluso permitiendo su acreditación posterior. En consecuencia, encontró vulnerados los derechos del accionante, concedió el amparo y ordenó su reintegro, el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, así como la indemnización correspondiente, y dispuso que el empleador se abstuviera de incurrir en conductas discriminatorias.

En la sentencia **T-164 de 2025**, la Corte amparó los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de un trabajador que fue despedido sin justa causa, a pesar de que su empleador conocía el estado de embarazo de su pareja. La empresa accionada argumentó que no operaba la protección del fuero de paternidad porque el trabajador, si bien informó sobre el embarazo, no invocó formalmente ni bajo declaración juramentada que su pareja careciera de empleo formal antes de que se produjera el despido.

En esta decisión, se precisó el alcance del fuero de paternidad y estableció que la notificación al empleador sobre la gestación puede realizarse de forma verbal o escrita, sin formalidades específicas, bajo un criterio de libertad probatoria, de modo que incluso las capturas de pantalla de WhatsApp tienen valor como prueba electrónica e indiciaria y deben ser apreciadas conforme a la sana crítica junto con los demás elementos probatorios.

Asimismo, se reiteró que, la protección del fuero no está condicionada a que la pareja del trabajador carezca de empleo formal ni a la presentación de una declaración juramentada, pues tales requisitos fueron declarados inexequibles. Adicionalmente, en aplicación del principio *in dubio pro operario*, indicó que los requisitos para el reconocimiento del fuero pueden acreditarse incluso con posterioridad al despido, siempre que ello favorezca al trabajador. Con base en estas consideraciones, la Corte revocó la decisión de instancia que había declarado improcedente la tutela y destacó que el fuero de paternidad constituye una garantía esencial para la protección de la unidad familiar y del interés superior del menor.

2.2.3.1.2. Desconocimiento del empleador sobre el estado de embarazo

En la sentencia **T-079 de 2024**, la Corte analizó la acción de tutela presentada por un trabajador despedido tras una inasistencia, quien alegaba que ese día había acompañado a su compañera permanente, en estado de embarazo, a unos exámenes médicos y que, por ello, se encontraba protegido por el fuero de paternidad. No obstante, la Corte concluyó que no se configuraba la estabilidad laboral reforzada, al no acreditarse los requisitos exigidos para su reconocimiento. En particular, no se demostró que el empleador hubiera sido notificado del estado de embarazo, ya que no se aportaron pruebas suficientes y la orden médica presentada no fue considerada idónea. Tampoco se acreditó la declaración sobre la ausencia de empleo formal de la pareja ni se probó de manera adecuada el estado de gestación. En consecuencia, la Corte confirmó las decisiones de instancia que negaron el amparo, al considerar que no se cumplían las condiciones necesarias para activar el fuero de paternidad.

Al respecto, también se pueden consultar las sentencias **T-153 de 2021** y **T-291 de 2025**.

2.2.3.2. Protección en contratos por obra o labor

En la sentencia **T-670 de 2017**, la Corte conoció el caso de un hombre a quien una empresa de servicios temporales finalizó su contrato por obra o labor ante el cumplimiento del plazo, sin solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, pese a conocer que el trabajador tenía una relación marital de hecho y su compañera se encontraba en estado de embarazo. En esta oportunidad se concedió la protección laboral reforzada extendida a cónyuge, compañero(a) permanente, o pareja de mujer embarazada o lactante. Por consiguiente, se ordenó únicamente el pago de la indemnización prevista en el artículo 239 del CST (60 días de salario), luego de sostener que no se demostró que persistieran las causas del contrato, lo que hacía improcedente su renovación.

Por su parte, en la sentencia **T-132 de 2026**, la Corte estudió la acción de tutela promovida por un trabajador cuyo contrato fue terminado por vencimiento del plazo pactado. El accionante informó a su empleador, a través de WhatsApp, sobre el nacimiento de su hija y remitió por ese mismo medio la documentación necesaria para acceder a la licencia de paternidad. Sin embargo, no pudo disfrutar de dicha prestación y posteriormente fue desvinculado. Esta Corporación concluyó que el actor acreditó oportunamente tanto el estado de embarazo de su pareja como el nacimiento de su hija, circunstancias que lo hacían beneficiario de la protección derivada del fuero de paternidad. En consecuencia, el empleador estaba obligado a obtener autorización previa del Ministerio del Trabajo para proceder a su desvinculación, incluso cuando esta obedeciera al vencimiento del término pactado en el contrato.

Por lo anterior, se ampararon los derechos fundamentales del accionante y ordenó su reintegro, en caso de que este así lo deseara. De no optar por dicha medida, ordenó a la entidad accionada reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la desvinculación, así como la indemnización prevista en el CST.

Algunas decisiones destacadas en el camino de la jurisprudencia en materia de fuero de paternidad

- **2017 – Sentencia C-005 de 2017:** reconocimiento por primera vez de la estabilidad laboral reforzada del padre, al extender la prohibición de despido y la exigencia de autorización previa a la pareja de la mujer embarazada o en lactancia.
- **2017 – Sentencia T-670 de 2017:** Se aplicó esta protección a contratos por obra o labor, estableciendo que el fuero también opera en distintas modalidades contractuales. No obstante, precisó que, si no subsisten las causas del contrato, la



protección puede concretarse en el pago de la indemnización y no necesariamente en el reintegro.

- **2024 – Sentencia T-259 de 2024:** se flexibilizaron los requisitos del fuero bajo el principio de favorabilidad. Se admitió la posibilidad de acreditar ciertas condiciones y reforzó el carácter del fuero como mecanismo de protección del cuidado, la corresponsabilidad y el interés superior del menor.
- **2024 – Sentencia C-517 de 2024:** Se eliminó una barrera relevante al declarar inexecutable el requisito de que la pareja del trabajador no tuviera empleo formal, al considerar que era discriminatorio y perpetuaba estereotipos de género, ampliando así el alcance del fuero. La Corte reiteró que la ampliación de las garantías parentales busca fortalecer la corresponsabilidad en el cuidado y superar la división sexual del trabajo.
- **2025 – Sentencia T-164 de 2025:** Se consolidó el enfoque flexible y protector para acreditar el conocimiento del embarazo incluyendo medios digitales y permitir la verificación de requisitos incluso después del despido, fortaleciendo la efectividad del fuero de paternidad.



2.3. Protección a las madres o padres cabeza de familia

La protección a la persona cabeza de hogar es una acción afirmativa que busca proteger a la mujer o al hombre que tiene a su cargo, económica o socialmente, hijos menores u otras personas que no pueden trabajar, y no tienen otra forma de generar ingresos.

Esta Corporación resaltó que las acciones afirmativas frente a las personas cabeza de hogar no tienen fundamento exclusivo en el artículo 13 de la Constitución sino también en el artículo 43 de la Carta Política en el que se establece la obligación del Estado de apoyarlas de manera especial, en consideración a la difícil situación a la que deben enfrentarse al asumir de forma solitaria las tareas de crianza y de sostenimiento de sus menores hijos²⁹. Esta protección no opera de manera automática pues se necesita que la persona cabeza de hogar cumpla con los siguientes requisitos:

Requisito	Explicación
Que tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas que no pueden trabajar	El concepto de persona cabeza de familia se refiere a quien brinda un sustento económico, social o afectivo al hogar, por lo cual cumple con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención. Un sujeto cabeza de familia también puede ser aquella que no ejerce la maternidad/paternidad por no tener hijos propios, pero se hace cargo de sus padres o de personas muy allegadas, siempre y cuando estas conformen su núcleo y soporte exclusivo del hogar. Además, una persona cabeza de familia no pierde su condición por el solo hecho de que su hijo alcance la mayoría de edad, pues existen otras circunstancias con las cuales se puede verificar la continuidad en la dependencia, por ejemplo, en el caso de que el hijo se encuentre estudiando y por ese motivo no labore. Sobre este tema se ha considerado que los hijos mayores de 18 años y menores de 25 años que estén estudiando se encuentran “ <i>incapacitados para trabajar por razón de sus estudios</i> ”, y que

²⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-773 de 2005. M.P. Rodrigo Escobar Gil.



	por este hecho no se pierde la estabilidad por ser cabeza de familia.
Que esa responsabilidad sea de carácter permanente	Es necesario que se evidencie que la responsabilidad es de carácter permanente. La sola situación de desempleo, vacancia temporal, ausencia transitoria o prolongada del padre de los hijos de la persona que invoca la estabilidad no constituye un elemento a partir del cual pueda predicarse que tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en los términos necesarios para acceder a la estabilidad reforzada en calidad de persona cabeza de familia.
Incumplimiento de obligaciones del padre o madre	Este presupuesto busca establecer una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte del progenitor de los hijos que conforman el grupo familiar. Se acredita cuando la pareja abandona el hogar, omite el cumplimiento de sus deberes como progenitor, o cuando no asume la responsabilidad que le corresponde en razón a un motivo externo a su voluntad como, por ejemplo, su incapacidad médica o la muerte. En todo caso, para la prueba de este criterio no existe tarifa legal para probar este hecho y al respecto se ha aclarado que las autoridades no están autorizadas a exigir un medio de convicción específico que evidencie la sustracción del padre de sus deberes legales.
Que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria para sostener el hogar	El operador jurídico tiene que valorar las condiciones de quien alega ser cabeza de familia para establecer si recibe un apoyo amplio y sustancial de los demás miembros de la familia, por lo cual esta Corte ha considerado que para el análisis probatorio se puede tener en cuenta las declaraciones extraprocesales de los solicitantes y personas allegadas, así como sus manifestaciones dentro del proceso de tutela y los procedimientos administrativos adelantados por las entidades respectivas. Sobre este criterio se aclara que la protección del derecho fundamental de la persona cabeza de familia no pueden verse frustrado si su familia le brinda un apoyo mínimo, como es lógico, en razón a la solidaridad familiar.

Gráfica 15. Elaboración propia con base en las sentencias SU-388 de 2005 y T-388 de 2020.

2.3.1. Protección en el marco de relaciones laborales subordinadas

Relaciones laborales entre particulares (sector privado)

2.3.1.1. Protección a las personas vinculadas por contrato laboral a término indefinido

La Corte en la sentencia **T-773 de 2005**, conoció el caso de una mujer que fue desvinculada de la entidad en la que había trabajado por 18 años sin que tuvieran en cuenta su condición de madre cabeza de hogar. Esta Corporación resaltó que las madres cabeza de familia son sujetos de especial protección, por lo que las autoridades deben adoptar acciones afirmativas tendientes a brindarle protección, en consideración a sus circunstancias de debilidad manifiesta y a las obligaciones que de manera solitaria debe asumir de manera permanente frente a sus menores hijos, o frente a las personas que dependen directamente de ella. Por esa razón, se amparó el derecho y se ordenó el reintegro en el cargo.

En la sentencia **T-388 de 2020**, la Corte amparó los derechos y ordenó el reintegro de una mujer madre cabeza de familia que fue desvinculada sin que se tuviera en cuenta dicha situación. Este Tribunal señaló que, el apoyo a las madres cabezas de familia es un mandato directo de la constitución y, por ende, se crea un deber estatal de apoyo para brindar una protección a la familia como el núcleo básico de la sociedad, por lo que si se cumple con los requisitos señalados la entidad debe demostrar la existencia de razones objetivas para justificar la desvinculación.

Un caso similar se estudió en la sentencia **T-803 de 2013**.

Relaciones laborales con el Estado (sector público)

2.3.1.2. Protección a las personas que ocupan cargos en provisionalidad

La Corte en la sentencia **T-313 de 2024**, estudió el caso de un hombre cabeza de hogar que estaba vinculado en provisionalidad. El accionante alegó que fue retirado de su cargo sin que se tuviera en cuenta su calidad de padre cabeza de hogar. De manera posterior, el ICA le ofreció al actor un empleo equivalente en otro municipio, pero nunca se materializó su nombramiento. Esta Corporación estableció que el actor tiene la calidad de padre cabeza de hogar al ser el responsable del sostenimiento de su núcleo

familiar, ya que asumía las cargas económicas al ser en único con empleo remunerado y responder por su esposa y sus dos hijos que presentaban problemas de salud. Se resaltó que, aunque la accionada reconoció la calidad de padre cabeza de hogar, no hizo nada para materializar el nombramiento en el cargo que le había ofrecido. Por esa razón se amparó el derecho y se ordenó la vinculación del actor en un cargo equivalente al que ejercía.

Por su parte, en la sentencia **T-512 de 2025**, la Corte conoció el caso de una mujer que ocupaba un cargo en provisionalidad y que fue desvinculada sin tener en cuenta que se hacía cargo de su nieta. Esta Corporación reiteró lo dicho en las sentencias **SU-691 de 2017** y **T-061 de 2025**, en donde estableció que la entidad nominadora debe tener en cuenta dos situaciones para proceder a la desvinculación: **(i)** en caso de existir plazas vacantes para la provisión de empleos de carrera, exige que la entidad garantice la estabilidad laboral tanto del ganador del concurso como del servidor público cabeza de familia y; **(ii)** cuando no cuenta con margen de maniobra, exige a la entidad asegurarse de que las personas cabeza de hogar sean las últimas en ser desvinculadas de sus cargos.

Sentencia T-512 de 2025

En caso de procederse con la desvinculación de una persona cabeza de familia, el acto administrativo de desvinculación no solo debe estar debidamente motivado, sino que, de ser fáctica y jurídicamente posible, la entidad nominadora debe vincularla en forma provisional en empleos vacantes de carrera o temporales, de igual o mayor jerarquía a los que ocupaba.

Casos similares se han estudiado en las sentencias **SU-388 de 2005**, **T-723 de 2011**, **SU-691 de 2017**, **T-003 de 2018**, **T-084 de 2018** y **T-061 de 2025**.

2.3.1.3. Protección a las personas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción

En la sentencia **T-716 de 2013**, la Corte analizó la tutela presentada por un hombre que ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción, el cual fue desvinculado de este sin que la entidad tuviera en cuenta su condición de padre de familia y la enfermedad catastrófica que tenía su hijo menor. En esa oportunidad se reiteró que, existe una discrecionalidad con la que cuenta el nominador para la desvinculación, pero esta no es absoluta, porque independientemente de su mayor o menor grado de ejercicio,

siempre está sujeta al respeto de los mandatos constitucionales y legales que la regulan, por lo que, al ser un padre cabeza de familia, se debía motivar el acto de desvinculación. La Corte confirmó los fallos de instancia que ampararon los derechos del actor e informó que el reintegro se daría de manera definitiva.

Algunas decisiones destacadas en el camino de la jurisprudencia en materia de ELR de madres y padres cabeza de hogar:

- 1999- Sentencia **C-034 de 1999**: el estado civil de la mujer es irrelevante a la hora de determinar si es o no cabeza de familia porque lo esencial es que tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familias.
- 2005- Sentencia **SU-388 de 2005**: estableció los requisitos para establecer quien es considerado madre cabeza de familia.
- 2017- Sentencia **SU-691 de 2017**: mencionó que los funcionarios que ocupan el cargo de provisionalidad y cuentan con una estabilidad laboral reforzada por tratarse de mujeres cabeza de familia, la entidad tiene la obligación de darles un trato preferencial.



3. PROTECCIÓN ANTE SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD (*FUERO DE SALUD*)

“Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’”

Sentencia SU-049 de 2017

La ELR reforzada por razones de salud es un derecho fundamental que se deriva de múltiples disposiciones constitucionales, entre ellas: el principio de igualdad, el deber de Estado de adelantar políticas de integración social, el principio de solidaridad y el mandato que exige garantizar a las personas un lugar de trabajo acorde a sus condiciones de salud.³⁰

De esta manera, la Corte ha señalado que esta estabilidad tiene como objeto permitir que el trabajador permanezca en su puesto de trabajo mientras no exista una causa objetiva que justifique su despido. Con ello se busca, por un lado, impedir la terminación del contrato de forma discriminatoria por razón del estado o condición de salud del empleado y, por otro, garantizar que las personas cuenten con los recursos económicos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico ordenado.



³⁰ Constitución Política, Artículos 13, 47, 54, 48 y 49.

3.1. Garantías del fuero de salud

De acuerdo con lo señalado en la jurisprudencia el fuero de salud se encuentra compuesto por las siguientes cuatro garantías:³¹

- **La prohibición general de despido discriminatorio**

Es ineficaz el despido o la terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración.

- **El derecho a permanecer en el empleo**

Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar o permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral.

- **La obligación del empleador de solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para la desvinculación del trabajador**

El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte ha indicado que es ineficaz el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo.

- **La presunción de despido discriminatorio de un trabajador amparado por el fuero sin autorización del Ministerio de Trabajo.**

La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del Ministerio de Trabajo se presume discriminatoria, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa o

³¹ Corte Constitucional, Sentencias T-155 de 2025, T-201 de 2018 y T-020 de 2021, entre otras.

una causa objetiva. Esta presunción cubre la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. En todo caso, la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación de solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) no desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio



3.2. Requisitos de la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud

La jurisprudencia de la Corte ha indicado que deben concurrir tres presupuestos para que opere la ELR.³²

- **Primer requisito**

La situación de salud del trabajador le impida o dificulta el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Aquí la Corte ha mencionado que no es necesario que el trabajador cuente con un dictamen de PCL o aporte un certificado que lo acredite.

Frente a esta medida, varias providencias³³ han mencionado que, para demostrar la condición de salud, la prueba de tal condición se rige por el principio de libertad probatoria, es decir que se puede acreditar por cualquier medio de prueba. Esta Corporación ha señalado que, existen una serie de eventos que permiten acreditar los supuestos en donde se presenta una dificultad en el desempeño de las funciones.

³² Corte Constitucional, Sentencias T-522 de 2015, SU-396 de 2024, SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-459 de 2021, T-334 de 2025, T-132 de 2025, T-201 de 2025, T-020 de 2025, T-514 de 2024, T-427 de 2024 y T-364 de 2024.

³³ Corte Constitucional, Sentencias T-434 de 2020, SU-087 de 2022, SU-213 de 2024, SU-269 de 2023, SU-428 de 2023 y T-329 de 2025.



Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico, presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral causa quebrantos de salud física y mental y, además, se cuenta con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.



el normal desempeño laboral	(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.
------------------------------------	---

Gráfica 16. Elaborada por la Sala Plena en las sentencias SU-213 de 2024, SU-111 de 2025 y T-311 de 2025.

Esta misma Corporación ha destacado que la ELR no es un derecho indefinido para permanecer en el empleo. Por esta razón, la situación de salud debe evaluarse y tener en cuenta el carácter evolutivo y cambiante. En este sentido, si la condición de salud que afectaba el desempeño de las labores desaparece, también cesa el amparo derivado de la ELR.³⁴

- **Segundo requisito**

La condición de salud debe ser conocida por el empleador en el momento previo del despido. Es importante que el empleador conozca la situación, porque la ELR es una protección frente a la discriminación y, en concreto, frente a la terminación del contrato que obedezca a la situación de salud del trabajador. Esta Corporación ha señalado que La Corte ha identificado algunas circunstancias en las que puede o no acreditarse que el empleador tenía conocimiento del estado de salud del trabajador.

Prueba del conocimiento del empleador	La Corte, entre otras, ha identificado las siguientes circunstancias en las que se acredita este supuesto: (i) La enfermedad del trabajador presentó síntomas que la hacían notoria. (ii) El empleador tramita incapacidades médicas del empleado quien después del periodo de incapacidad solicitó permisos para asistir a citas médicas, y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral. (iii) El trabajador fue despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral. (iv) El accionante acredita que sufrió un accidente laboral durante los últimos meses de la relación, el cual le generó
--	---

³⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-020 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.



	incapacidades y la calificación de la PCL antes de la terminación del contrato. (v) El empleador contrata a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo con incapacidad un mes antes del despido.
No acreditación del conocimiento del empleador	Por el contrario, la Corte ha señalado que este conocimiento no se acredita en las siguientes circunstancias: (i) La enfermedad del trabajador se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo. (ii) El diagnóstico médico se da después de la terminación del contrato de trabajo. (iii) El empleado asistió a citas médicas durante la vigencia del contrato, pero no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

Gráfica 17. Elaborada por la Sala Séptima de Revisión en la sentencia T-522 de 2025.

- **Tercer requisito**

Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa.

3.3. Respuestas a la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada

Conforme a lo mencionado, es importante aclarar que, si la persona cumple con los requisitos para ser beneficiario de la ELR y aun así se presenta un despido o finalización del contrato laboral, existen una serie de remedios para proteger el derecho.

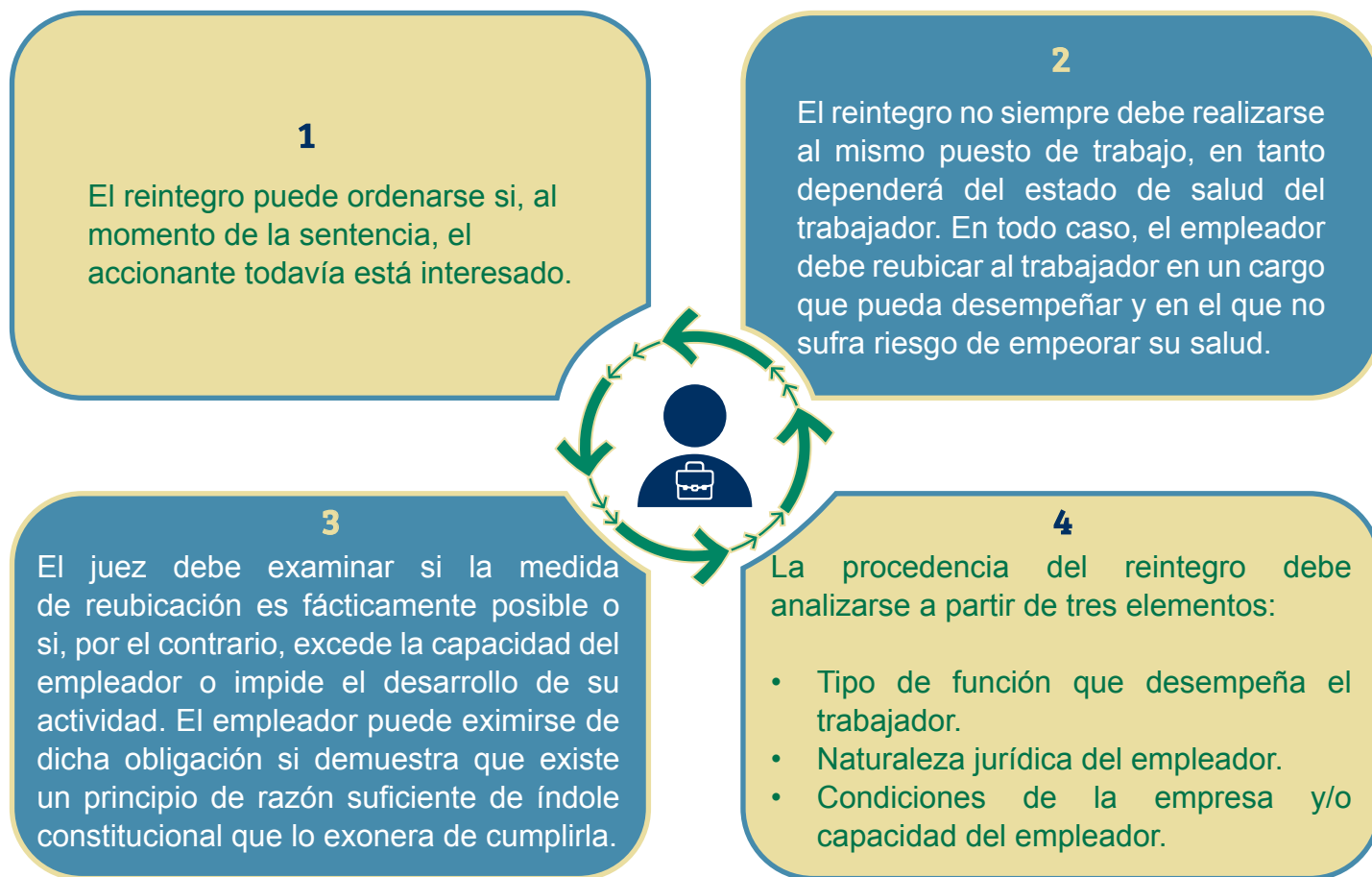
Remedios para subsanar la vulneración al derecho a la ELR
1. Se declara ineficaz el despido.
2. Se realiza el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación.



3. El pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, en caso de que se compruebe que el despido fue discriminatorio.
4. Orden de los ajustes razonables que se requieran.
5. El reintegro al trabajador al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud.

Gráfica 18. Elaboración propia con base en la sentencia SU-396 de 2024.

La Corte en su jurisprudencia³⁵, ha señalado cuatro aspectos importantes respecto al derecho al reintegro:



Gráfica 19. Elaboración propia con base en las sentencias SU-396 de 2024 y T-522 de 2025.

³⁵ Corte Constitucional, Sentencias T-522 de 2025, SU-396 de 2024, T-195 de 2022, SU-269 de 2023 y SU-061 de 2023.

3.4. Ineficacia de los acuerdos de renuncia a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud

En la sentencia **SU-111 de 2025**, la Corte señaló que los trabajadores tienen derechos que son ciertos e indiscutibles, lo que hacen que no sean materia de transacción, en especial cuando se habla de estabilidad laboral por razones de salud es un derecho fundamental. En ese punto, esta Corporación resaltó que la conciliación para dar por terminada una relación laboral de una persona que goza de ELR por salud no puede estar sujeta al arbitrio de las partes, ya que se evidencia una condición de desventaja de una de ellas. Por lo tanto, un acto de conciliación de terminación laboral, en donde se involucre a un trabajador que se encuentre enfermo y que cuente con los requisitos de la ELR, no es admisible.

Temas similares se han estudiado en las sentencias **SU-256 de 1996** y **T-217 de 2014**.

3.5. Protección en el marco de relaciones laborales subordinadas

Relaciones laborales entre particulares (sector privado)

3.5.1. Protección en contratos a término indefinido

3.5.1.1. Desvinculación pese al conocimiento del estado de salud por parte del empleador

En la sentencia **T-471 de 2025**, la Corte conoció el caso de una mujer que fue sometida a un trasplante renal y que presentó una complicación por “rechazo del injerto”. Esta situación de salud generó en la accionante múltiples incapacidades médicas que fueron conocidas por el empleador. No obstante, este decidió terminar el contrato con fundamento en el incumplimiento de las obligaciones contractuales. Esta Corporación reiteró que el fuero por estabilidad laboral es aplicable a los trabajadores que, pese a no contar con un dictamen que acredite una disminución de la capacidad, presenten una condición de salud que les impida realizar el normal y adecuado desempeño de sus funciones. Debido a esto, es posible que se active el despido discriminatorio cuando la situación es conocida por el empleador previo al despido; y no existe una

razón suficiente para la desvinculación. En este caso, se presentó la carencia actual del objeto por el fallecimiento de la actora.

En cuanto a casos relacionados con la salud mental, la Corte en la sentencia **T-424 de 2022**, amparó los derechos de una mujer que se encontraba diagnosticada con “trastorno de ansiedad paroxística episódica”, en virtud del cual se emitieron recomendaciones laborales al empleador. La empresa en la que trabajaba la desvinculó afirmando que había recibido varias quejas de clientes y se habían presentado errores en el desempeño de sus funciones. Esta Corporación sostuvo que era necesario para garantizar los derechos fundamentales de la accionante, que el Ministerio de Trabajo analizara su condición de salud mental crónica e invisible, de tal manera que pudiera evaluar si en estas circunstancias se trataría o no de un despido discriminatorio. Un tema similar fue estudiado en la sentencia **T-494 de 2018** y **T-381 de 2023**.

Casos similares se han tratado en las sentencias **T-554 de 2009**, **T-002 de 2011**, **T-018 de 2013**, **T-691 de 2013**, **T-215 de 2014**, **T-064 de 2017**, **T-494 de 2018**, **T-434 de 2020**, **T-020 de 2021**, **T-211 de 2023**, **T-227 de 2024**, **T-231 de 2024**, **T-367 de 2024**, **T-311 de 2025** y **T-334 de 2025**.

3.5.1.2. Renuncia inducida por falta de garantías

En la sentencia **T-155 de 2025**, la Corte amparó los derechos de una mujer que fue víctima de un accidente automovilístico, el cual le generó múltiples problemas de salud. La accionante relató que mantenía un contrato con una empresa y que esta no realizó los pagos a seguridad social, lo que ocasionó la falta de reconocimiento de sus incapacidades y le impidió acceder a las prestaciones propias del régimen contributivo. No obstante, en la revisión del caso, la Corte evidenció que la accionante había presentado renuncia a la empresa demandada.

Esta Corporación señaló que la renuncia presentada por la trabajadora resulta ineficaz cuando es provocada por la actuación del empleador. En el presente caso, se demostró que la actora renunció ante la situación de precariedad en la que se encontraba, generada por la empresa demandada al afectar su mínimo vital por el no pago de las incapacidades y la omisión de la afiliación al SGSSS. Además, precisó que, aunque una persona trabajadora manifieste su consentimiento para renunciar a determinados beneficios laborales, dicha decisión carece de validez si afecta derechos ciertos e indiscutibles.



Sentencia T-155 de 2025

No existe una prohibición legal o constitucional para que un sujeto que es titular de ELR formule renuncia al empleo. Con todo, como lo reconoce el precedente constitucional antes referido, esa renuncia debe darse bajo condiciones de plena autonomía. Ello significa que no debe existir coacción por parte del empleador o un tercero, o estarse en una situación de vulnerabilidad extrema, derivada del incumplimiento de las obligaciones de aquel.

Temas similares se estudió en la sentencia **T-064 de 2017**.

3.5.2. Protección en contratos a término fijo

3.5.2.1. Desvinculación con conocimiento del empleador sobre el estado de salud

En la sentencia **T-445 de 2014**, la Corte conoció el caso de una mujer que en el disfrute de sus vacaciones sufrió una afectación a la salud, lo que le generó una incapacidad médica. Sin embargo, cuando la actora retomó sus labores, la empresa le informó que había sido despedida argumentando los problemas de salud y la edad de la accionante. Está Corporación indicó que el despido que no argumente una justa causa y que obvie los procedimientos legales para comprobar la existencia de esta, se torna ineficaz. Así mismo, precisó que es la inspección del trabajo la encargada de dar autorización una vez se verifique que el despido de una persona en situación de discapacidad no obedezca a razones discriminatorias. Se amparó el derecho de la actora y se ordenó el reintegro.

Sentencia T-445 de 2014

Lo que resulta inadmisibles desde el punto de vista de los derechos fundamentales, es que el despido obedezca a una utilización abusiva de una facultad legal para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado pues, de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en una condición de debilidad manifiesta

Por su parte, en la sentencia **T-386 de 2020**, la Corte amparó el derecho a la ELR de un hombre, diagnosticado con una enfermedad catastrófica, que lo llevó a estar incapacitado por 99 días. El empleador le informó al actor la terminación del contrato por cumplimiento del plazo pactado. Esta Corporación resaltó que el vencimiento del

plazo o de la prórroga de un contrato de trabajo a término fijo, no es suficiente para concluir que la no renovación es eficaz.

Casos similares se han estudiado en las sentencias **T-687 de 2006**, **T-307 de 2008**, **T-791 de 2009**, **T-226 de 2012**, **T-773 de 2013**, **T-217 de 2014**, **T-703 de 2016**, **T-317 de 2017**, **T-478 de 2019**, **T-434 de 2020**, **T-020 de 2021**, **T-094 de 2023** y **T-227 de 2024**.



Aquí puede ver un video sobre la ELR a quienes son desvinculados por problemas de salud

3.5.2.2. Protección a futbolistas profesionales que se encuentran vinculados mediante contrato a término fijo

En la sentencia **SU-396 de 2024**, la Corte señaló que los futbolistas profesionales son titulares de todas las garantías que ofrecen la Constitución y la ley, por lo que cuando son diagnosticados con lesiones que los incapaciten para la competencia se insertan en la categoría de titulares de la ELR. Asimismo, teniendo en cuenta las problemáticas laborales de los futbolistas profesionales, se exhortó al Congreso para que regule la materia relativa a la protección de los derechos laborales de los deportivos profesionales respecto de los riesgos ocupacionales derivados de lesiones físicas que los inhabilitan para la práctica competitiva.



Sentencia SU-396 de 2024

En los casos en que un futbolista sufra una lesión que lo inhabilite para la competencia se activa la garantía por ELR, siempre que se acrediten los requisitos para esto, lo que impone al empleador, entre otros deberes, (i) garantizar la permanencia en el empleo; (ii) ofrecer opciones de reubicación laboral, inclusive si estas involucran capacitación en el empleo; y (iii) contar con la autorización del Ministerio de Trabajo en caso de que decida dar por terminado el vínculo laboral.

3.5.2.3. Inexistencia de estabilidad laboral reforzada ante la mejoría de la condición de salud

En la sentencia **T-522 de 2025**, la Corte conoció el caso de una mujer que había presentado problemas de salud, pero al momento del vencimiento del plazo del contrato se encontraba con una mejor condición. Esta Corporación señaló que cuando la condición de salud no afectaba el desempeño de sus funciones de forma significativa el trabajador no es titular de ELR, por lo que no es necesario demostrar la existencia de una “causa objetiva” para la terminación del vínculo, de esta manera se negó el amparo.

Sentencia T-522 de 2025

El empleador puede invocar el cumplimiento del plazo, sin que sea exigible demostrar que (i) no subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral o (ii) el trabajador no cumplía adecuadamente sus funciones.

3.5.3. Protección en contratos de obra o labor

3.5.3.1. Desvinculación por finalización de contrato de obra o labor

En la sentencia **T-344 de 2016**, la Corte estudió la tutela presentada por un hombre que se encontraba en tratamiento médico, al que se le terminó su contrato alegando la terminación de la obra o labor contratada, sin que su empleador acudiera a solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo. En esta oportunidad la Corte recordó que la causa legal de la culminación de la obra no es razón suficiente para dar por terminado

el contrato de un sujeto que se encuentra en situación de debilidad manifiesta. De esta manera se amparó el derecho de la ELR del actor.

Sentencia T-344 de 2016

La Corte Constitucional ha reiterado que cuando se esté ante un sujeto de especial protección constitucional, el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, el término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, pues la facultad que tienen las partes y en especial los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos, se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.

Por su parte, en la sentencia **T-227 de 2024**, se amparó el derecho de un hombre que en medio del vínculo laboral sufrió afectaciones de salud que el empleador conocía. Además, se encontraba en proceso de diagnóstico de cáncer. La empresa para la que trabajaba terminó el contrato bajo el argumento del cumplimiento de la obra contratada. Esta Corporación señaló que, en los contratos de trabajo por obra o labor contratada, la culminación de la obra no significa necesariamente una justa causa para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Casos similares se han estudiado en la sentencia **T-292 de 2011, T-225 de 2012, T-076 de 2024 y T-244 de 2024**.

3.5.3.2. Finalización de contrato de obra o labor mientras existe una incapacidad vigente

En la sentencia **T-589 de 2017**, la Corte conoció el caso de una mujer que fue diagnosticada con cáncer y le fue realizada una mastectomía, lo que le generó una incapacidad médica. La actora señaló que fue despedida por la empresa en la que se encontraba vinculada mientras disfrutaba de la incapacidad otorgada. La accionada indicó que la terminación del contrato se dio por el cumplimiento del plazo estipulado. Esta Corporación señaló que, al ser evidente el estado de salud de la accionante, era necesario acudir ante el Ministerio de Trabajo para obtener la autorización necesaria. Sin embargo, la accionada no acudió ante la autoridad, por lo que la decisión de no

renovar el contrato no es procedente. De esta manera, se amparó el derecho y se ordenó el reintegro.

Un caso similar se estudió en la sentencia **T-102 de 2020**, en donde se protegió el derecho a la ELR de un hombre que se encontraba en tratamiento médico por causa de un accidente de trabajo y que fue desvinculado por la supuesta terminación de la obra mientras se encontraba vigente una incapacidad. Esta Corte señaló que, el empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de su salud, sin la autorización del Ministerio de Trabajo, debe acreditar que la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador.

Casos similares se estudiaron en las sentencias **T-035 de 2022** y **T-669 de 2009**.

3.5.3.3. Protección a las personas con afectaciones en su salud mental

En la sentencia **T-076 de 2024**, la Corte conoció el caso de hombre que sufrió un accidente laboral, lo que generó un lumbago y un trastorno de estrés post traumático y de ansiedad generando una afectación en su salud mental. La empresa para la que trabajaba decidió terminar el contrato. Esta Corporación resaltó que la ELR aplica tanto a las afectaciones físicas y mentales, de esta manera recordó que los diagnósticos de salud mental, que en ocasiones son silenciosos y más difíciles de evidenciar, pueden ser tan incapacitantes como las patologías fisiológicas, por lo que también se aplica la garantía de la ELR. De esta manera, se amparó el derecho del actor y se ordenó el reintegro.



Aquí puede ver un video sobre la ELR cuando se encuentra vinculado por medio de un contrato de obra o labor.

Relaciones laborales con el Estado (sector público)

3.5.4. Protección a las personas que ocupan cargos en provisionalidad

En la sentencia **T-373 de 2017**, esta Corporación conoció el caso de una docente nombrada en provisionalidad y diagnosticada con cáncer de mama, a la cual la entidad accionada por medio de resolución decidió terminar la vinculación. La Corte estableció que pese a la potestad que tiene el nominador de desvincular a los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad, los derechos fundamentales de aquellas personas que están en condición de vulnerabilidad deben observarse unos requisitos propios de la estabilidad relativa o intermedia de que son titulares, entre ellos **(i)** la adopción de medidas de acción afirmativa tendientes a proteger efectivamente el especial contexto de las personas vinculadas en provisionalidad, y **(ii)** la motivación del acto administrativo de desvinculación. La Corte amparó el derecho de la actora y ordenó el reintegro en un cargo similar al que venía ocupando. La Corte amparó el derecho de la actora y ordenó el reintegro en un cargo similar al que se venía ocupando.

Sentencia T-373 de 2017

Una entidad vulnera los derechos fundamentales a la salud y vida digna de un sujeto de especial protección que ocupa un cargo de carrera en provisionalidad, cuando con fundamento en el principio del mérito nombra de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, sin antes adoptar medidas afirmativas dispuestas en la Constitución y que materialicen el principio de solidaridad social, relativas a su reubicación en un cargo similar o equivalente al que venía ocupando, siempre y cuando se encuentre vacante.

Por su parte, en la sentencia **T-522 de 2025**, se amparó el derecho a la estabilidad laboral de una mujer que se encontraba ocupando un cargo en provisionalidad y fue desvinculada a pesar de que se encontraba diagnosticada con cáncer de tiroides. En esta oportunidad, esta Corporación señaló que este tipo de trabajadores son titulares de estabilidad laboral relativa o intermedia, por lo que el nominador no está obligado a solicitar autorización del Ministerio de Trabajo para proceder con la desvinculación. Sin embargo, al ser personas que se encuentran en una circunstancia de debilidad manifiesta, los hace titulares de un trato preferente. Lo que hace que el nominador cumpla con dos deberes:



1. Asegurar que los sujetos de especial protección constitucional sean los últimos en ser desvinculados.
2. En la medida de lo fáctica y jurídicamente posible, vincular al sujeto nuevamente en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que venían ocupando.

Gráfica 20. Elaboración propia con base en la sentencia T-522 de 2025.

Sentencia T-522 de 2025

El derecho al trato preferente del que son titulares los funcionarios que ocupan cargos en provisionalidad que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud aplica con independencia de la naturaleza de la vacante —definitiva o temporal—. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la titularidad de estas garantías de trato preferente y de acción afirmativa se deriva de su condición de salud y debilidad manifiesta, no del tipo de vinculación en provisionalidad. En este sentido, si el servidor en provisionalidad se encuentra en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, tiene derecho a un trato preferencial al momento de su desvinculación, incluso cuando la cesación de la vacancia se produce por la finalización del encargo del funcionario de carrera que retorna al cargo del cual es titular.

En un tema similar, la sentencia **T-064 de 2025**, mencionó que los funcionarios nombrados en provisionalidad y que se encuentran en una situación de estabilidad manifiesta se encuentran amparados por una estabilidad laboral relativa, esto implica que:

Sentencia T-064 de 2025

Solo pueden ser retirados de sus empleos por causales legales que deben expresarse claramente en el acto administrativo de desvinculación, como serían: la calificación de desempeño para esta modalidad de servidores, la comisión de faltas disciplinarias, la cesación de la situación que generó la vacancia o la provisión del cargo en propiedad por concurso de méritos.

Temas similares se han estudiado en las sentencias **T-421 de 2024** y **T-096 de 2018**.

3.5.5. Protección a las personas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción

En la sentencia **T-372 de 2012**, la Corte amparó el derecho a la ELR de un hombre que se encontraba vinculado en un cargo de libre nombramiento y a quien lo declararon insubsistente a pesar de que se encontraba diagnosticado con “trastorno de ansiedad” ocasionado por estrés laboral. Esta Corporación indicó que el ente nominador debe reubicar al empleado en un cargo acorde a sus condiciones de salud. Solo procede el retiro si existen motivos válidos y el empleador demuestra que el despido no se debe a la discapacidad, mediante anotación en la hoja de vida o motivación del acto administrativo.

Sentencia T-372 de 2012

Una resolución inoportuna o inadecuada que no tenga en cuenta la condición de manifiesta debilidad en que se encuentra la persona al momento de ser proferida, está, en consecuencia, viciada de nulidad.

3.5.6. Protección a las personas vinculadas como supernumerarias

La Corte en la sentencia **T-683 de 2016**, estudió el caso de un hombre que se encontraba vinculado en la modalidad de supernumerario y en medio de esta sufrió un accidente laboral que le generó afectaciones a su salud. El contrato no fue prorrogado a pesar de que la entidad conocía las condiciones de salud. En esta oportunidad, la Corte recordó que la contratación del personal supernumerario constituye un modo excepcional de vinculación con la administración, destinada a desarrollar actividades temporales. Sin embargo, cuando la entidad otorga permanencia a dicho nombramiento y luego se desvincula a la persona que se encuentra en estado de debilidad manifiesta, se presume que la decisión se adoptó como consecuencia de su estado de salud. De esta manera se amparó el derecho del actor y se ordenó el reintegro.

En la sentencia **T-099 de 2020**, se amparó el derecho de la ELR de once personas que se encontraban vinculadas como supernumerarios a una entidad y señalaron que sus enfermedades fueron calificadas como laborales. Sin embargo, la accionada decidió no incorporarlos de nuevo en la planta de la entidad. La Corte resaltó que, en ninguna circunstancia una empresa y mucho menos una entidad de carácter pública puede aprovechar toda la fuerza laboral de un trabajador hasta cuando su capacidad de

trabajo disminuya por una enfermedad profesional, para luego desvincularlo y dejarlo sin opciones laborales y desprotegido.

Un tema similar fue estudiando en la sentencia **T-765 de 2015**.

3.6. Relaciones laborales subordinadas especiales

3.6.1. Protección a las personas vinculadas por medio de contrato de aprendizaje

En la sentencia **T-881 de 2012**, esta Corporación estudió el caso de un hombre que celebró un contrato de aprendizaje con la entidad accionada y en medio de este presentó un accidente laboral que le generó una PCL. La accionada decidió dar por terminado el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo. La Corte concluyó que los aprendices que pierden su capacidad laboral o un porcentaje de ella, durante el contrato de aprendizaje tienen derecho a que se les aplique el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada que tienen los trabajadores.

Sentencia T-881 de 2012

Al momento de interpretar la normatividad que rige el contrato de aprendizaje cuando está de por medio la eficacia de los derechos fundamentales de sujetos particularmente vulnerables, existen serios motivos de índole constitucional para propiciar una interpretación extensiva de los principios constitucionales que orientan las relaciones laborales, o bien, para aplicar analógicamente las medidas de protección previstas en las normas que abordan de manera integral la protección de las personas con discapacidad, como ocurre con la Ley 361 de 1997.

Un caso similar se estudió en la sentencia **T-258 de 2024**.

3.6.2. Protección de las personas vinculadas a empresas de servicios temporales

En la sentencia **T-448 de 2023**, se analizó el caso de una mujer que se encontraba vinculada a una empresa de servicios temporales y que prestó sus servicios en misión a una empresa usuaria. En medio de esta, la accionante fue diagnosticada con endometriosis, por lo que requirió múltiples permisos y una licencia no remunerada. La

empresa decidió terminar el vínculo con la accionante bajo el argumento de que la labor con la entidad usuaria se había terminado.

La Corte precisó que en estos casos se aplican las mismas reglas de la ELR. Asimismo, recalcó que existió un despido por discriminación, dado que la parte accionada argumentó que la enfermedad de la actora no es tan grave por lo que no impide o dificulta la realización de las labores. Esta Corporación recalcó la importancia de que los empleadores adopten una perspectiva de género en las decisiones sobre los servicios de trabajadores en misión de empresas de servicios temporales.

A su vez, en la sentencia **T-325 de 2025**, se amparó el derecho a la ELR de un hombre que se encontraba como trabajador en misión con una empresa usuaria y presentó varios quebrantos de salud. No obstante, la entidad prestadora del servicio le informó que se daba por terminada la relación laboral porque la empresa usuaria ya no requería de los servicios. En esta oportunidad la Corte indicó que no es admisible usar una garantía legal, como la terminación de la obra, para evadir la obligación constitucional de solicitar autorización para el despido ante el Ministerio del Trabajo, cuando el trabajador está amparado por el fuero de salud.

Sentencia T-325 de 2025

En los casos de trabajadores protegidos por estabilidad laboral reforzada, cuando se acredite la terminación de las causas que dieron origen a la contratación, pero la empresa de servicios temporales no haya solicitado la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, se configura una vulneración del derecho constitucional del trabajador a la estabilidad laboral reforzada, lo que impone a dicha empresa la obligación de reintegrarlo.

Casos similares se han revisado en las sentencias **T-1219 de 2005**, **T-1083 de 2007**, **T-504 de 2008**, **T-263 de 2009**, **T-663 de 2011**, **T-877 de 2014**, **T-141 de 2016**, **T-614 de 2017**, **T-284 de 2019**, **T-211 de 2023**, **T-581 de 2023** y **T-145 de 2024**.

3.6.3. Protección a personas vinculadas con empresas de tercerización laboral

La sentencia **T-378 de 2023** amparó el derecho de una mujer que se encontraba vinculada con una empresa que le prestaba sus servicios a otra. En medio de esa vinculación la actora fue diagnosticada con varias afectaciones de salud. Sin embargo, la empresa le informó que el vínculo laboral se daba por terminado porque se presentó la finalización de las laborales encomendadas por la entidad contratante. La Corte

resaltó que la estabilidad laboral reforzada también opera en favor de aquellos trabajadores vinculados laboralmente con un proveedor en el marco de un contrato de tercerización. Y para esto se deben tener en cuenta lo siguiente:

- Para que opere la ELR no es necesario que tanto el proveedor como el beneficiario conozcan de la situación de debilidad manifiesta del trabajador; basta acreditar que solo una de las partes tenía conocimiento.
- Se ordena a la empresa proveedora que reintegre al trabajador, aquella puede reubicarlo en cualquier empresa beneficiaria con la que tenga un contrato de tercerización vigente.

Sentencia T-378 de 2023

No es necesario que se reintegre al trabajador en la misma empresa ante la cual prestaba sus servicios cuando se dio por terminado su contrato laboral.

3.6.4. Protección en el marco de convenios de trabajo sindical

En la sentencia **T-135 de 2023**, se amparó el derecho a la ELR de una mujer que se vinculó como asociada a una asociación sindical que contaba con un contrato de servicios colectivos con un Hospital. En el transcurso de la relación, a la accionante se le diagnosticó un trastorno mixto de ansiedad, esto generó una incapacidad médica. La asociación sindical decidió terminar la vinculación con la mujer. Esta Corte señaló que los contratos sindicales son legítimos, pero se desnaturalizan cuando se usan como mecanismo de tercerización para evadir obligaciones laborales. De esta manera, la EOR aplica para este tipo de vinculación y protege a las personas que padecen una enfermedad y que al encontrarse en situación de debilidad manifiesta ven afectado el desempeño regular de sus actividades laborales.

Sentencia T-135 de 2023

Un sindicato vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad ocupacional reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, al despedir a una trabajadora/afiliada (...) cuando termina unilateralmente el vínculo contractual sin valorar la afectación de su salud, ni obtener autorización previa del Ministerio del Trabajo para el efecto.

3.7. Protección en el marco de relaciones ocupacionales no subordinadas

3.7.1. Protección en el marco de contratos de prestación de servicios

3.7.1.1. Finalización de contrato en vigencia de una incapacidad médica

En la sentencia **T-326 de 2024**, la Corte estudió dos acciones de tutela presentadas de manera independiente. El primer caso correspondió a una trabajadora diagnosticada con cáncer de mama que, en el marco de su tratamiento médico, fue sometida a una intervención quirúrgica que le generó una incapacidad laboral. Mientras esta se encontraba vigente, la empresa le informó que su contrato no sería renovado debido a que el cargo sería provisto mediante concurso de méritos. No obstante, posteriormente el mismo cargo fue nuevamente ofertado. El segundo caso se relacionó con un trabajador que sufrió un accidente laboral que le ocasionó múltiples afectaciones en su estado de salud. Según lo expuesto por el actor, su empleador decidió terminar el contrato antes del vencimiento del plazo pactado, pese a que se encontraba incapacitado médicamente.

Esta Corporación, en primer lugar, recordó que la estabilidad no es exclusiva de las relaciones estructuradas bajo subordinación, sino que se aplica al trabajo en general. Se trata de un derecho que protege a las personas con problemas de salud, independientemente de si cuentan con una pérdida de capacidad laboral calificada. En segundo lugar, señaló que las incapacidades médicas son un reconocimiento clínico del estado de salud, lo que demuestran la dificultad para poder realizar las labores y el conocimiento que tenía el empleador frente al estado de salud. Razón por la cual, se debía acudir ante la autoridad de trabajo. De esta manera, se amparó el derecho a la EOR de los actores y se ordenó el respectivo reintegro.

Sentencia T-326 de 2024

La estabilidad ocupacional reforzada no supone una inmutabilidad contractual absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los contratantes de su facultad para dar por finalizada la relación

contractual, y la garantía que una autoridad administrativa brinda a los derechos de las personas que prestan sus servicios para evitar que se tomen decisiones arbitrarias, irrazonables o desproporcionadas que puedan lesionar el principio de igualdad y no discriminación por razones de salud. La estabilidad ocupacional reforzada no elimina la facultad de terminar vinculación, sino que obliga a que a la luz de la Constitución se evalúen provisionalmente los motivos que se invocan.

3.7.1.2. No renovación de contrato de prestación de servicios

En la sentencia **SU-049 de 2017**, la Corte estudió la tutela presentada por un hombre vinculado a una empresa mediante un contrato de prestación de servicios. El actor señaló que la accionada terminó unilateralmente el vínculo sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, mientras sufría problemas de salud derivados de un accidente laboral. Este Tribunal resaltó que, cuando existe estabilidad ocupacional reforzada, la persona tiene derecho a no ser desvinculada sino por justa causa debidamente certificada por la oficina del trabajo. Por ello, cuando el empleador omite acudir a la autoridad laboral para proceder con el despido, se genera una presunción de despido injusto. Conforme a lo expuesto se ordenó a la accionada que realice la renovación del contrato.

En la sentencia **T-047 de 2025**, la Corte conoció la tutela presentada por una mujer diagnosticada con cáncer de mama. La accionante se encontraba vinculada a una universidad mediante contratos de prestación de servicios. Relató que la entidad no renovó su contrato. Por ello, presentó una acción de tutela, la cual amparó sus derechos de manera transitoria por cuatro meses mientras adelantaba el proceso por la vía laboral. Sin embargo, en virtud de una política de la entidad que impedía suscribir contratos con personas que tengan algún tipo de reclamación con la entidad, la accionante no acudió a la jurisdicción para evitar encontrarse en dicho impedimento para ser contratada.

Esta Corporación reiteró que la estabilidad laboral ocupacional reforzada es aplicable cuando: **(i)** el contratista realmente se encuentre en una condición de salud o una afectación psicológica o psiquiátrica que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; **(ii)** la condición de debilidad manifiesta debe ser conocida por el contratante antes de la terminación del contrato y;



(iii) no exista una justificación suficiente de la desvinculación, por lo que sea claro que se trata de una terminación discriminatoria. Conforme a lo expuesto, la Corte reconoció que la accionante sí es titular de la estabilidad ocupacional reforzada, por lo que amparó sus derechos y ordenó la renovación del contrato.

Sentencia T-047 de 2025

El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada pretende proteger a quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por razones de salud incluyendo a quienes están contratados por medio de contratos laborales, de aprendizaje o de prestación de servicios. Aplica para quien realmente se encuentre en una condición de salud o una afectación psicológica o psiquiátrica que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades

En la sentencia **T-522 de 2025**, la Corte amparó los derechos de una mujer contratista en la Superintendencia de Notariado y Registro y durante este contrato fue diagnosticada con bipolaridad, discopatía cervical y lumbar y radiculopatía lumbar. El contrato no fue renovado porque la supervisora señaló que no se le podían encomendar tareas por la situación médica. Esta Corporación recordó que la garantía de las personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios con particulares o con el Estado se denomina estabilidad ocupacional reforzada y se le aplican los mismos requisitos de la ELR. Razón por la cual, la terminación del contrato tuvo como fundamento la condición de salud, lo que señala una decisión discriminatoria.

Casos similares se han estudiado en las sentencias **T-310 de 2015**, **T-040 de 2016**, **T-144 de 2017**, **T-033 de 2018** y **T-208 de 2024**.

Algunas decisiones destacadas en el camino de la jurisprudencia en materia de fuero salud

- 2000-Sentencia **C-531 de 2000**: mencionó que la desvinculación que realice la empresa a un trabajador en condición de discapacidad no será eficaz, a pesar de que le haya pagado la indemnización, si con anterioridad no se agotó el trámite de obtención de la autorización ante la Oficina de Trabajo.



- 2007-Sentencia **T-1083 de 2007**: definió la presunción de discriminación y señaló que era una carga excesiva para el tutelante demostrar la conexidad entre el despido y la situación de discapacidad. Por eso, se invirtió la carga de la prueba al empleador, quien debe demostrar que el despido se dio por causas diferentes a su estado de salud.
- 2014-Sentencia **T-217 de 2014**: señaló que la conciliación no puede ser empleada como un mecanismo para validar la terminación de una relación laboral en un contexto en el que una de las partes se encuentra en situación de debilidad manifiesta debido a su enfermedad pues ello podría prestarse para evadir el deber de solicitar en estos casos el permiso de la autoridad laboral competente para efectuar el despido.
- 2015-Sentencia **T-344 de 2016**: concluyó que la ELR se predica en todo tipo de contrato. En este sentido, la causal legal que se origina en los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta.
- 2017-Sentencia **SU-049 de 2017**: resaltó que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de las que son titulares las personas que presenten una afectación en su salud. Asimismo, es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales subordinadas.
- 2025-Sentencia **SU-111 de 2025**: reiteró y precisó que no es admisible la conciliación de derechos relacionados con la estabilidad laboral reforzada de personas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta por salud, dado que esto implicaría desconocer el procedimiento administrativo requerido para la terminación contractual.



4. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CERCANAS A PENSIONARSE (FUERO DE PREPENSIONADO)

“La estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez. De otro lado, no basta la mera condición de prepensionado, sino que se precisa verificar si hubo afectación de los derechos fundamentales”.

Sentencia T-638 de 2016

4.1. Características y garantías del fuero

La ELR de las personas prepensionadas es un derecho que protege a las y a los trabajadores³⁶ frente a su desvinculación laboral cuando están próximos a cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

Sentencia T-186 de 2013

El fundamento de la estabilidad laboral de los prepensionados tiene origen constitucional y, por ende, resulta aplicable en cada uno de los escenarios en que entren en tensión los derechos al mínimo vital y la igualdad, frente a la aplicación de herramientas jurídicas que lleven al retiro del cargo.

Esta protección busca salvaguardar, en primer lugar, la expectativa legítima del trabajador de obtener su pensión ante una eventual pérdida del empleo y, en segundo lugar, garantizar la estabilidad en el cargo y la continuidad en las cotizaciones efectivas al SGSSP, con el fin de consolidar los requisitos faltantes para acceder a dicha prestación.

Adicionalmente, la Corte ha señalado que la sola condición de prepensionado no es suficiente para acceder a la garantía de ELR, de tal forma, se debe tener en cuenta también que la desvinculación suponga una afectación del mínimo vital derivada del hecho de que el salario y eventual pensión son la fuente de sustento económico.

³⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-638 de 2016 y T-325 de 2018. La Corte ha señalado que, aunque en el sector privado no exista una norma específica que consagre la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados, esta protección surge directamente de los principios constitucionales.



Sentencia T-357 de 2016

La mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador de la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primero.

En cuanto a la cobertura de protección, esta Corporación ha precisado que el cumplimiento de los requisitos para la pensión no es garantía de reconocimiento y pago de la misma por lo que se debe proteger al trabajador que ha alcanzado la edad y cotizado el número de semanas requeridas por la ley en el sentido de que su contrato no debe ser terminado hasta tanto este no haya sido incluido en la nómina de pensionados, ello en procura de la garantía de los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital de estas personas³⁷.



³⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-357 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

4.2. Criterios para acreditar la calidad de prepensionado en los distintos regímenes pensionales

En Colombia existen dos regímenes pensionales para acceder a la pensión de vejez, cada uno con requisitos específicos relacionados con la edad y el tiempo de cotización. En consecuencia, la acreditación de la condición de prepensionado presenta particularidades según el régimen aplicable, por lo que los criterios para determinar si una persona ostenta dicha calidad pueden variar. En la siguiente tabla se exponen los distintos escenarios en los que puede configurarse la condición de prepensionado:

Régimen de Prima Media (RPM)		Régimen de ahorro individual con Solidaridad (RAIS)	
Contexto de la persona	Condición de prepensionado	Contexto de la persona	Condición de prepensionado
a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.	Sí	a) Quien se encuentre a tres años o menos de alcanzar el monto mínimo de la pensión de vejez.	Sí
b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.	No	b) Quien esté a tres años o menos de completar las semanas que le permitan ser beneficiario de la garantía de la pensión mínima de vejez.	Sí
c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.	Sí		
d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.	No		

Gráfica 21. Elaboración propia con base en las sentencias T-055 de 2020 y T-137 de 2025.

4.3. Protección en el marco de las relaciones laborales subordinadas

Relaciones laborales entre particulares (sector privado)

4.3.1. Protección en contratos a término indefinido

En la sentencia **T-638 de 2016**, la Corte analizó el caso de un hombre que fue desvinculado de una empresa privada, a pesar de que se encontraba próximo a cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez. Aunque se declaró la carencia actual de objeto por hecho superado, toda vez que durante el proceso de revisión se demostró que al accionante ya le habían reconocido la pensión y pagado los dineros adeudados, la Sala confirmó la sentencia de primera instancia que había amparado los derechos del actor, subrayando que su desvinculación fue contraria a los mandatos constitucionales.

A su vez, en la sentencia **T-385 de 2020**, se amparó el derecho a la ELR de una mujer que fue desvinculada de la empresa accionada a pesar de que se encontraba en condición de prepensionada, faltándole únicamente dos años y medio de cotización para cumplir con los requisitos y acceder a la pensión de vejez. Aunque el juez de primera instancia había negado el amparo argumentando que la tutela era improcedente por existir otros medios de defensa, se revocó esa decisión al considerar que la accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta debido a su edad, sus problemas de salud y su responsabilidad como único sustento de su madre. Por esta razón ordenó el reintegro hasta que Colpensiones le reconozca la pensión de vejez.

Sentencia T-385 de 2020

La estabilidad laboral reforzada por fuero de pre pensión solo aplica en los casos en que sea necesario mantener el vínculo laboral del trabajador, para que este pueda completar las semanas de cotización requeridas en el Régimen de Prima Media, comoquiera que cuando le falten tres o menos años de cotización se vea amenazada o frustrada la expectativa legítima de acceder a la pensión de jubilación. Así cualquier aplicación de la figura por fuera del escenario fáctico referido desborda y desnaturaliza la garantía constitucional de la misma.

Sobre este tema se puede consultar la sentencia **T-325 de 2018**.

4.3.2. Protección en contratos a término fijo

En la sentencia **T-398 de 2025**, se protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una mujer a quien no le renovaron su contrato de trabajo a pesar de que ostentaba la calidad de prepensionada. Aunque el juez de instancia había negado el amparo por considerar que la tutela era improcedente al existir un proceso ordinario laboral en curso, la Corte revocó esa decisión al determinar que la accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta debido a su edad, sus múltiples patologías y la afectación a su mínimo vital, dado que el salario era su única fuente de ingresos. Por tal razón, ordenó su reintegro transitorio y el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir hasta que se dictara sentencia en la jurisdicción ordinaria o fuera incluida en la nómina de pensionados. Además, la Corte hizo referencia a la importancia de decidir estos casos con enfoque de género.

Sentencia T-398 de 2025

Una mujer próxima a pensionarse, enfrenta barreras estructurales que históricamente han limitado el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral formal. Su edad avanzada agrava la dificultad de reinserción laboral y profundiza la afectación a su mínimo vital y a la expectativa legítima de pensionarse. En este contexto, la decisión del empleador de no renovar el contrato no solo desconoció la protección reforzada de los prepensionados, sino que también reprodujo condiciones de desigualdad estructural.

4.3.3. Protección en contratos de obra o labor

La jurisprudencia ha destacado que la estabilidad laboral para las personas que cuenten con la condición de prepensionados no puede entenderse de manera absoluta dado que, en todo caso, será importante analizar la naturaleza del vínculo y el contexto de la terminación contractual.

Por ejemplo, en la sentencia **T-055 de 2020**, la Corte analizó el alcance de la estabilidad laboral reforzada de dos trabajadores vinculados mediante contratos de obra o labor que alegaban tener la calidad de prepensionados y que fueron despedidos. En el primer caso, del Régimen de Prima Media, la Corte reconoció que el trabajador sí era prepensionado, pues solo le faltaban 63 semanas para cumplir los requisitos de pensión. No obstante, negó el amparo porque el despido obedeció a una

causa objetiva: la finalización real del contrato de obra tras un fallo judicial que impidió a la empresa continuar prestando el servicio. Debido a la desaparición de la actividad laboral y la reducción de personal, el reintegro resultaba materialmente imposible.

En el segundo caso, del Régimen de Ahorro Individual, la Corte concluyó que el trabajador no era prepensionado, aunque estuviera próximo a la edad. Esto se debió a que ya había cotizado 1.264 semanas, superando las 1.150 exigidas para acceder a la garantía de pensión mínima. Según la jurisprudencia, cuando solo falta cumplir la edad y no las semanas, el despido no afecta el acceso a la pensión y, por tanto, no existe fuero de estabilidad laboral reforzada. Así, mientras en el primer caso se negó el amparo por una imposibilidad fáctica de reintegro a pesar de existir el fuero, en el segundo se negó porque el trabajador no cumplía los requisitos jurídicos para ser beneficiario de dicha protección especial.

Sentencia T-055 de 2020

En lo referido a la naturaleza jurídica del contrato de obra o labor, regulado en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, habrá de asumirse que la relación laboral subsiste mientras no se haya finalizado la obra para la cual fue contratado el trabajador. Esto porque las personas que suscriben un negocio jurídico de estas características entienden, desde el momento en que este empieza a surtir efectos, que la duración de la labor es temporal o transitoria. De allí que deba existir claridad entre las partes frente a la función específica que cumplirá el empleado.

Relaciones laborales con el Estado (sector público)

4.3.4. Garantías de estabilidad relativa para prepensionados en cargos en provisionalidad

En la sentencia **SU-446 de 2011**, la Corte analizó los casos de personas vinculadas en provisionalidad en la FGN que fueron desvinculadas con ocasión de la provisión definitiva de los cargos por parte de quienes superaron el concurso de méritos. Esta Corporación destacó que la estabilidad relativa de los servidores nombrados en provisionalidad cede, en principio, frente al mejor derecho de quienes participaron y aprobaron el proceso de selección, precisamente en atención al mérito. No obstante, precisó que, cuando el funcionario reúne simultáneamente la condición de ocupar un cargo en provisionalidad y ser sujeto de especial protección constitucional, como ocurre

con las personas próximas a pensionarse, la administración tiene el deber de motivar adecuadamente el acto de desvinculación y realizar un ejercicio de ponderación de derechos que permita adoptar medidas afirmativas en favor de dichos sujetos. En consecuencia, ordenó la vinculación de las personas prepensionadas, la cual debía mantenerse hasta tanto los cargos ocupados fueran provistos en propiedad mediante el sistema de carrera administrativa.

En la sentencia **T-246 de 2022**, la Corte estudió el caso de una mujer que fue nombrada en provisionalidad en el cargo de docente en una institución educativa ubicada en un resguardo indígena. La accionante relató que la Secretaría de Educación y el Resguardo Indígena realizaron una reunión de consulta previa para conformar la lista de docentes que serían designados en propiedad. Sin embargo, la actora no fue incluida en la lista por no tener la condición de indígena ni ser integrante del resguardo, razón por la cual se le quitó el aval. La mujer señaló que era prepensionada porque tenía 57 años y estaba próxima a adquirir la pensión de vejez.

La Corte reiteró que la garantía de prepensión busca proteger al trabajador frente a un riesgo cierto, actual e inminente que pueda impedir la consolidación de su derecho pensional. Sin embargo, recordó que los cargos en provisionalidad generan un vínculo precario con el Estado, por lo que su titular puede ser removido con fundamento en causales objetivas. En relación con los sistemas educativos indígenas, señaló que el retiro resulta compatible con la Constitución siempre que: **(i)** no se produzca de manera arbitraria por parte de las autoridades; y **(ii)** la administración adopte medidas afirmativas en favor de sujetos de especial protección constitucional. En el caso concreto, se negó el amparo al considerar que la desvinculación obedeció a un acto administrativo debidamente motivado, sustentado en el retiro del aval y en la solicitud expresa de las autoridades indígenas, luego de surtido el proceso de consulta previa para definir la conformación de la planta docente del territorio étnico.

Por otra parte, en la sentencia **T-024 de 2025**, se amparó los derechos de un hombre de 75 años que ocupaba un cargo en provisionalidad en una alcaldía y fue retirado para permitir la posesión de quien había superado el concurso de méritos. Esta Corporación resaltó que, cuando un cargo ocupado en provisionalidad vaya a ser provisto de manera definitiva por una persona que aprobó el concurso, la entidad debe verificar previamente si el servidor desvinculado ostenta la condición de prepensionado. De acreditarse dicha condición, la administración adquiere deberes específicos

encaminados a garantizar la protección reforzada derivada del fuero de prepensión, tales como:



Gráfica 22. Elaboración propia con base en la sentencia T-024 de 2025.

En este pronunciamiento se señaló que, en caso de que se omitan los deberes mencionados, se puede ordenar: **i)** la reubicación del trabajador *prepensionado* en una vacante disponible igual o mejor a la que ocupaba y hasta que cumpla con los requisitos para pensionarse o, si esto no es posible, **ii)** la inclusión del trabajador en la lista de personas con derecho a la estabilidad laboral relativa para ser nombrado en provisionalidad en un cargo similar hasta que cumpla con los requisitos para pensionarse. Conforme a lo expuesto, la Corte ordenó el reintegro del actor, siempre y cuando este tuviera interés.

Sobre este tema también se puede consultar las sentencias **T-752 de 2003, T-729 de 2010, T-017 de 2012, T-186 de 2013, T-156 de 2014, T-595 de 2016, T-063 de 2022, T-443 de 2022, T-253 de 2023, T-137 de 2025 y T-318 de 2025.**

4.3.5. No renovación de contrato a trabajador oficial prepensionado

En la sentencia **T-824 de 2014**, la Corte analizó el caso de un hombre que se encontraba vinculado en un cargo temporal en el Banco Agrario. El accionante solicitó ante Colpensiones el reconocimiento de la pensión de vejez. La accionada le informó que daba por terminado el contrato laboral debido a la expiración del plazo presuntivo del contrato y, además, argumentó que existía justa causa para la terminación del vínculo cuando se cumplen los requisitos para acceder a la pensión de vejez. Sin embargo, el actor señaló que Colpensiones no le reconoció la pensión por no cumplir con las semanas requeridas.

En esta oportunidad, la Corte estableció que la finalización del vínculo laboral por cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez se ajusta a la Constitución. No obstante, se debe dar un reconocimiento efectivo del derecho pensional, con el fin de asegurar el mínimo vital del grupo familiar del funcionario o trabajador y el goce efectivo del derecho pensional. De esta manera, se amparó el derecho del actor y se ordenó su reintegro.

Sentencia T-824 de 2014

La causal de retiro por obtención del derecho a la pensión se ajusta a la Constitución Política, siempre que no exista solución de continuidad entre el retiro y el reconocimiento y goce efectivo de la pensión de vejez del interesado o afectado, lo que solo se produce con su inclusión en la nómina de pensionados de la caja de previsión social correspondiente. La solidaridad social, el mínimo vital y el principio de efectividad de los derechos constitucionales, son el fundamento normativo de esa condición.

A su vez, en la sentencia **T-357 de 2016**, esta Corporación conoció un caso similar. En esta oportunidad, la Corte resaltó que, el cumplimiento de los requisitos de la pensión no es garantía para el reconocimiento y pago de la misma, por lo que se debe proteger al trabajador que ha alcanzado la edad de jubilación y cotizado el número de semanas requeridas por la ley en el sentido de que su contrato no debe ser terminado hasta tanto este no haya sido incluido en la nómina de pensionados, ello en procura de la garantía de los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital de estas personas.



Sentencia T-357 de 2016

El derecho a la estabilidad laboral reforzada que de esta condición [prepensionado] se deriva se concretiza en la garantía de no desvinculación del servicio por el mero acaecimiento del plazo pactado o presuntivo como causa suficiente de terminación, por lo que deberá ordenarse el reintegro de los trabajadores próximos a pensionarse cuyos contratos hayan sido terminados por estas causales cuando quiera que la finalización de la relación laboral signifique para el trabajador una afectación de sus derechos fundamentales a la seguridad social y al mínimo vital.

Casos similares se estudiaron en las sentencias **T-496 de 2010** y **T-693 de 2015**.

4.3.6. Protección frente al retiro forzoso de servidores públicos prepensionados

En la sentencia **T-643 de 2015**, la Corte estudió el caso de un docente que fue desvinculado por cumplir con la edad de retiro forzoso. El accionante señaló que no ha podido acceder a la pensión de vejez pues no contaba con el número de semanas requeridas. Esta Corporación indicó que, cuando se profiere un acto de retiro las entidades tienen el deber de tener en cuenta si al funcionario ya se le ha reconocido un derecho pensional o si tiene alguna otra fuente que le permita asegurar su mínimo vital, esto con el fin de evitar un desempleo que lo pueda privar de los medios para satisfacer sus necesidades básicas. De igual manera, la Corte indicó una serie de elementos que deben ser considerados para inaplicar la causal de desvinculación por edad de retiro forzoso:

1. Cuando el trabajador retirado del servicio ya cumple con los requisitos para acceder a la pensión de vejez, pero ésta no ha sido reconocida por demora del fondo de pensiones o por inconsistencias en la historia laboral que deben ser corregidas por dicha entidad. De igual manera, cuando la falta de otorgamiento del derecho pensional se relaciona con la morosidad en que se incurrió por el empleador en el pago de las cotizaciones a su cargo.
2. Cuando está probado que, al trabajador en edad de retiro forzoso, le falta un corto período de tiempo para completar el número de semanas de cotización requeridas para acceder al derecho a la pensión de vejez.

Gráfica 23. Elaboración propia con base en la sentencia T-643 de 2015.

Conforme a lo expuesto, la Corte amparó el derecho del actor y ordenó el reintegro hasta que le sea reconocida la pensión de vejez.

Sentencia T-643 de 2015

La aplicación de las normas que establecen el retiro forzoso como causal de desvinculación debe hacerse de forma razonable, valorando las circunstancias especiales de cada caso, con el fin de evitar la violación de los derechos fundamentales de los adultos mayores. Específicamente se ha entendido que su aplicación objetiva, sin verificar el contexto en el que tiene lugar su exigibilidad, puede llevar a efectos contrarios a la Carta, al poner a sus destinatarios ante el desconocimiento de su mínimo vital, cuando éstos carecen de las condiciones para asegurar la satisfacción de sus necesidades básicas y todavía no acreditan los requisitos para acceder a una pensión de vejez, existiendo por lo menos una expectativa legítima sobre su reconocimiento

Casos similares se analizaron en las sentencias **T-628 de 2006**, **T-495 de 2011**, **T-294 de 2013**, **T-905 de 2013**, **T-374 de 2024** y **T-424 de 2024**.

4.3.7. Cargos de libre nombramiento y remoción

En la sentencia **SU-003 de 2018** se negó el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de un servidor público que fue desvinculado mediante la declaratoria de insubsistencia de su cargo de nivel directivo, a pesar de que alegaba ostentar la calidad de prepensionado. Al respecto, la Corte determinó que este tipo de cargos exigen un máximo grado de confianza y discrecionalidad, por lo que, por regla general, no gozan de estabilidad laboral reforzada. Asimismo, la Corte precisó que no se acreditaba la condición de prepensionado porque el accionante ya contaba con las semanas mínimas de cotización y solo le restaba el requisito de la edad, el cual puede cumplirse con o sin vinculación laboral vigente sin que se frustre el acceso a la pensión.

Sentencia SU-003 de 2018

Por regla general, los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, que relaciona el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 909 de 2004, no gozan de estabilidad laboral reforzada como consecuencia, bien, de las funciones a su cargo o de la suma confianza que exige su labor.



Algunas decisiones destacadas en el camino de la jurisprudencia en materia de fuero de prepensionado

- 2013-Sentencia **T-186 de 2013**: realizó la distinción entre retén social y ELR, en donde señaló que el fundamento de la estabilidad laboral de los prepensionados tiene origen constitucional y, por ende, resulta aplicable en cada uno de los escenarios en que entren en tensión los derechos al mínimo vital y la igualdad, frente a la aplicación de herramientas jurídicas que lleven al retiro del cargo.
- 2016-Sentencia **T-638 de 2016**: señaló que es necesario verificar que la persona en calidad de prepensionado presente una afectación a su derecho fundamental del mínimo vital.
- 2023-Sentencia **T-052 de 2023**: reiteró que los prepensionados que estén nombrados en entidades públicas en cargos provisionales y deban ser desvinculados por la provisión definitiva del mismo o por procesos de reestructuración administrativa, aunque no cuentan con estabilidad laboral reforzada, cuentan con una protección especial. En esos casos, las entidades deben reubicar a dichos funcionarios hasta que completen los requisitos mínimos para acceder a su pensión o incluirlos en la lista de personas con derecho a la estabilidad laboral para ser nombrado en provisionalidad en un cargo similar, hasta que obtenga su derecho pensional.
- 2025-Sentencia **T-024 de 2025**: resaltó que la provisionalidad genera una estabilidad laboral relativa, por lo que los empleadores deben procurar la protección de estos trabajadores: **i)** garantizando que estos sean los últimos en ser desvinculados o **ii)** vinculándolos en provisionalidad en un cargo de igual o mejor jerarquía. Además, en caso de desvinculación es menester que se emita un acto debidamente motivado.



5. PROTECCIÓN A LAS PERSONAS QUE EJERCEN SUS DERECHOS SINDICALES Y A LAS QUE PARTICIPAN EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

“Con el propósito de evitar el mal uso por parte del empleador de la facultad de despedir a los trabajadores aforados, constitucionalmente se impone la intervención del juez como una garantía para evaluar, precisamente, si el actuar del empleador amparado por una autorización de despido colectivo y la pretensión de levantar el fuero sindical se realiza con ánimo persecutorio a quienes hacen uso del ejercicio del derecho de asociación sindical”.

Sentencia T-096 de 2010

La jurisprudencia constitucional ha destacado la importancia de proteger a las personas trabajadoras que defienden los derechos laborales colectivos. Esta labor materializa la participación en el ámbito del trabajo y garantiza la dignidad laboral, al evitar que quienes promueven mejores condiciones sean objeto de represalias, presiones o discriminación.

Sentencia T-842A de 2013

El despido de los dirigentes sindicales amparados por el fuero sindical, o de aquellos que inician un conflicto colectivo de trabajo es una de las formas de violación más frecuente del derecho a la libertad de asociación sindical. Con ello se pretende (i) castigar a los trabajadores que se organizan para reivindicar derechos laborales; (ii) amedrentar a quienes quieran ingresar al Sindicato; (iii) disminuir su fuerza de negociación, que será proporcional al número de afiliados; y (iv) eliminar miembros de las organizaciones sindicales para que su existencia se vea amenazada por incumplimiento de las reglas sobre número mínimo de afiliados.

En este contexto, el ordenamiento jurídico establece mecanismos específicos como el *fuero sindical*, para proteger a quienes están vinculados a organizaciones sindicales, y el *fuero circunstancial*, que ampara a quienes, sindicalizados o no, intervienen en procesos de negociación colectiva. A continuación, se hace referencia a casos estudiados por la Corte que abordaron cada uno de estos instrumentos de protección.

5.1. Protección a las personas sindicalizadas (Fuero sindical)

5.1.1. Características y garantías del fuero sindical

En la sentencia **C-033 de 2021**, la Corte precisó que el fuero sindical es una garantía constitucional establecida para el amparo de la libertad sindical y del derecho de asociación sindical, a través del reforzamiento de la estabilidad laboral del trabajador aforado. A continuación, se sintetizan algunas características del fuero sindical.

Criterio	Descripción
Naturaleza constitucional y consagración legal	Es una garantía de rango constitucional, derivada del derecho fundamental de asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política y en disposiciones internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad ³⁸ . Esta garantía se integra, además, con otros mandatos constitucionales, como la igualdad y la prohibición de discriminación (artículo 13), el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25), la función social de la empresa (artículo 333) y el deber de solidaridad (artículo 95), lo que reafirma su importancia dentro del Estado Social de Derecho (artículo 1).
Finalidad	Se concreta en la estabilidad laboral reforzada de los miembros del Sindicato que desempeñan tareas esenciales dentro de la organización. Es una garantía orientada a proteger la libertad y el derecho de asociación sindical frente a eventuales injerencias o represalias del empleador. En este sentido, cumple una función esencialmente preventiva, al impedir que decisiones como el despido, el traslado o la modificación de las condiciones laborales se utilicen como instrumentos de presión, persecución o debilitamiento del sindicato. A su vez, esta protección se proyecta

³⁸ Texto citado en la Sentencia T-057 de 2016. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. El derecho de asociación sindical lo incluyen el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que fueron aprobados por nuestro país a través de las Leyes 26 de 1976 y 27 del mismo año.



	El artículo 405 del CST consagra el fuero sindical y lo define como una herramienta para proteger los derechos de libertad sindical y asociación.
	indirectamente sobre el trabajador aforado, reforzando su posición dentro de la relación laboral.
Titulares	Se trata de una prerrogativa en favor de aquellos trabajadores y empleados públicos³⁹ que, por su rol dentro de la organización sindical, requieren una protección reforzada como, por ejemplo, los fundadores del sindicato, los miembros de la junta directiva y subdirectivas, los miembros de la comisión estatutaria de reclamos entre otros, de conformidad al artículo 406 del CST⁴⁰. Cuando ocurren cambios en las juntas directivas del sindicato, la garantía del fuero sindical para los nuevos directivos entra a operar inmediatamente después de que, al Ministerio, o al empleador le ha sido comunicada la designación⁴¹.
Garantía de estabilidad laboral reforzada (intervención judicial)	Implica una protección especial que limita la facultad del empleador para despedir, trasladar o modificar las condiciones laborales del trabajador aforado, exigiendo la calificación previa de la justa causa para adoptar alguna de estas decisiones con el fin de evitar que las mismas sean arbitrarias. De esa forma, la garantía implica la existencia de un trámite específico mediante el cual el empleador debe solicitar

³⁹ Corte Constitucional, Sentencia C- 593 de 1993. M.P. Carlos Gaviria Díaz.

⁴⁰ Código Sustantivo del Trabajo, art 406 "Están amparados por el fuero sindical:

- Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

⁴¹ Corte Constitucional, Sentencia C- 465 de 2008. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.



	autorización judicial para adoptar decisiones que afecten al trabajador aforado. La autorización para levantar el fuero debe ser otorgada por un órgano que cuente con garantías suficientes de independencia e imparcialidad, tanto en su estructura como en su funcionamiento, de modo que genere confianza en que la decisión no responde a intereses antisindicales.
Omisión de autorización judicial	La omisión del trámite de levantamiento del fuero genera la ineficacia de la decisión adoptada por el empleador y habilita al trabajador o al sindicato para solicitar el reintegro y la reparación integral de los perjuicios.
Legitimación procesal del sindicato	El sindicato debe vincularse al proceso de levantamiento del fuero sindical, ya que su intervención es necesaria para validar el trámite y defender sus intereses colectivos. En estos procesos no actúa como tercero, sino como parte, al estar en discusión un derecho material propio. Por ello, su participación es obligatoria y debe garantizarse su intervención en la controversia. Asimismo, está legitimado para interponer directamente acciones judiciales, como las de reintegro y reparación de perjuicios, ante la vulneración de la garantía foral. ⁴²
Carácter no absoluto del fuero	El fuero sindical no es un derecho absoluto; admite limitaciones constitucionalmente válidas, siempre que estas no desconozcan su finalidad de proteger la libertad sindical.

Gráfica 24. Elaboración propia con base en la sentencia C-033 de 2021.

Cabe destacar que el carácter no absoluto del fuero implica la existencia de algunas excepciones y restricciones legítimas, las cuales se ha establecido a partir de dos criterios: **(i) la finalidad** misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato por lo que, entre otras hipótesis, no se requiera el levantamiento del fuero sindical ante la constatación de causas objetivas o de decisiones que provengan de órganos externos que, además, se encuentren revestidos de suficientes garantías de independencia e imparcialidad y **(ii) la naturaleza** del vínculo laboral o de empleo público que ejerce el aforado y que resulta incompatible con la estabilidad laboral reforzada que se deriva del

⁴² Corte Constitucional, Sentencia C-240 de 2005. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.



fuero sindical. Teniendo en cuenta estos dos criterios, la jurisprudencia ha destacado algunos escenarios específicos que se muestran a continuación:

Supuesto de excepción	Fundamento normativo	Descripción y justificación
Exclusión por calidad del trabajador	Parágrafo 1° art. 12 Ley 584 de 2000 (modifica art. 406 CST)	No gozan de fuero sindical los servidores públicos que ejercen jurisdicción, autoridad civil o política, o cargos de dirección o administración. Se justifica porque estos trabajadores representan al empleador, lo que hace incompatible la garantía con sus funciones (criterio teleológico).
Reglas del empleo público basadas en mérito y provisionalidad	Art. 24 Decreto Ley 760 de 2005; Sentencia C-1119 de 2005, C-033 de 2021	No gozan de fuero sindical los servidores públicos que ejercen jurisdicción, autoridad civil o política, o cargos de dirección o administración. Se justifica porque estos trabajadores representan al empleador, lo que hace incompatible la garantía con sus funciones (criterio teleológico).
Causales objetivas en regímenes especiales	Depende del régimen especial	En ciertos regímenes, no se requiere autorización judicial en causales específicas. Se trata de situaciones objetivas verificables directamente por la administración, sin margen de discrecionalidad.
Terminación por causas objetivas del vínculo laboral	Art. 411 CST	No se requiere autorización judicial cuando la terminación del contrato se produce por cumplimiento de la obra o labor, por tratarse de trabajo ocasional o transitorio, por mutuo acuerdo o por decisión judicial. En estos casos, la terminación no depende de la voluntad unilateral del empleador, por lo que no existe riesgo de persecución sindical.
	Art. 450 numeral 2 CST;	El despido de trabajadores aforados que participaron en una huelga declarada ilegal no requiere autorización,

Sanción por participación en huelga ilegal	sentencias, SU-036 de 1999, SU- 598 de 2019	ya que dicha declaratoria suple la calificación previa. No obstante, debe garantizarse el debido proceso y analizar la forma de participación del trabajador.
--	---	---

Gráfica 25. Elaboración propia con base en las sentencias C-450 de 1999, SU-036 de 1999, C-1119 de 2005, SU-598 de 2019 y C-033 de 2021.

5.1.2. Acciones especiales para proteger la estabilidad laboral reforzada de los aforados sindicales

Tanto la Constitución Política como las normas legales establecen la protección del trabajador privado o el servidor público amparado con fuero sindical. Ello, mediante la disposición de medios judiciales creados para materializar, por una parte la obligación del empleador de solicitar previamente ante el juez laboral la autorización para despedir, desmejorar en sus condiciones de trabajo o trasladar a tales trabajadores y servidores (*levantamiento del fuero sindical*); y, por otra parte, el derecho en cabeza de los trabajadores y servidores públicos aforados, de solicitar a través de la presentación de una demanda especial, el reintegro a su cargo, en los casos en que se haya producido su despido, traslado o desmejora en sus condiciones de trabajo, sin previa autorización judicial (*reintegro*).⁴³

Levantamiento del fuero sindical. En las sentencias **T-220 de 2012** y **T-606 de 2017** se precisó que el objetivo de este proceso es: (i) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (ii) el análisis de su legalidad o ilegalidad. De esa forma, el empleador que pretenda cambiar las condiciones de trabajo del empleado con garantía foral -traslado o desmejora- así como dar por terminado su contrato del trabajo, deberá interponer una demanda ante el juez laboral ordinario, para lo cual debe invocar una justa causa. Como indica el artículo 408 del CST, si el operador judicial no comprueba la existencia de la justa causa alegada, negará el permiso al empleador.

En cuanto a la decisión adoptada en el marco de este proceso, la Corte, en la sentencia **T-435 de 2011**, destacó que la labor del juez laboral en el proceso de levantamiento de fuero sindical se limita a calificar la existencia de una justa causa que excuse la protección foral, por lo que la sentencia resultante no constituye una orden de obligatorio cumplimiento, sino un simple permiso, licencia o consentimiento para que el

⁴³ Corte Constitucional, Sentencia T-360 de 2007. M.P. Jaime Araujo Rentería.

empleador actúe. Asimismo, el fallo resalta que esta autorización está íntimamente ligada a la causa específica invocada en la demanda, con el propósito limitado de solucionar la situación particular presentada, de tal forma que utilizar el levantamiento del fuero para un fin distinto al valorado por el juez representaría una extensión ilegítima de sus efectos y una vulneración a la normativa que exige la verificación previa de una justa causa real y subsistente.

Reintegro por fuero sindical. La debe ejercer el empleado o servidor público aforado que fue desvinculado sin la debida autorización judicial⁴⁴.

En la sentencia **T-220 de 2012**, la Corte señaló que en la acción de reintegro el juez debe analizar: **(i)** si el demandado (empleador) estaba obligado a solicitar el permiso judicial y, en caso afirmativo **(ii)** verificar si cumplió dicho requisito. En este tipo de procesos el juez no podrá pronunciarse sobre la legalidad del despido, ya que en virtud del derecho al debido proceso nadie puede ser juzgado sino por el juez competente, con las formas propias de cada juicio. Si surtido el proceso se comprueba, que el trabajador fue despedido desconociendo las disposiciones en esta materia, se ordenará su reintegro y se condenará a título de indemnización, los salarios dejados de percibir.

Por su parte, en la sentencia **T-205 de 2004**, la Corte destacó que, para acreditar la existencia de un sindicato en un proceso de reintegro, basta con demostrar la calidad de trabajador aforado en los términos que lo señale la Ley. Según esta regla, el juez no puede exigirle pruebas adicionales sobre la existencia del sindicato.

Sobre la prescripción de las acciones. Estas poseen un término especial y breve de dos (2) meses, contado para el trabajador desde el despido, traslado o desmejora, y para el empleador desde el conocimiento de la justa causa o el agotamiento de los procedimientos internos. Mediante la sentencia **C-1232 de 2005**, la Corte declaró exequible la distinción entre trabajadores públicos y privados respecto a la suspensión de este término, señalando que no se vulnera el derecho a la igualdad al basarse en la naturaleza disímil de su vínculo laboral (legal y reglamentaria vs. contractual). Para los empleados públicos y trabajadores oficiales, el término se suspende durante todo el trámite de la reclamación administrativa, la cual es un requisito de procedibilidad que permite a la administración corregir sus propios actos antes de la intervención judicial. Dicha suspensión cesa al notificarse la decisión o al configurarse el silencio

⁴⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-033 de 2021. M.P. Alejandro Linares Cantillo.



administrativo negativo. En contraste, para los trabajadores particulares, la suspensión opera con la presentación del reclamo escrito y, por interpretación de la Corte para asegurar el derecho de defensa, el término solo vuelve a contarse a partir de la respuesta efectiva del empleador.

De igual forma, en la sentencia **T-029 de 2004**, la Corte señaló que, en los procesos de reintegro, la presentación de la demanda suspende el término de prescripción, y no su notificación. Esto obedece a que no resulta aplicable el límite temporal de la notificación de la demanda, pues el trabajador no debe asumir las consecuencias de la eventual demora o negligencia de las autoridades judiciales.

Adicionalmente, en las sentencias **C-381 de 2000**, **T-606 de 2017** y **T-338 de 2019**, esta Corporación indicó algunos criterios para evaluar el término de prescripción:

Sentencia T-606 de 2017

En caso de interposición de la acción de levantamiento de fuero sindical para efectos de la declaración de la prescripción de la acción, se debe tener en cuenta que: (i) la justa causa alegada no se extienda en el tiempo; y (ii) sea oportuna la justa causa al momento de presentarse la acción.

Sobre el análisis por parte del juez laboral. En las sentencias **T-1328 de 2001** y **T-842A-de 2013**, la Corte hizo referencia a algunos criterios orientadores para examinar las circunstancias de cada caso y determinar si la desvinculación responde a fines discriminatorios o de persecución sindical. Entre estos parámetros se encuentran, de manera no exhaustiva: **(i)** el número de trabajadores sindicalizados despedidos, en la medida en que una desvinculación masiva puede comprometer la estabilidad o existencia misma del sindicato; **(ii)** el rol de los trabajadores afectados, distinguiendo entre afiliados, activistas o directivos; **(iii)** la frecuencia con que el empleador recurre a despidos sin justa causa; **(iv)** el momento en que estos se producen, especialmente si coinciden con procesos de negociación colectiva u otros escenarios relevantes para la organización; **(v)** el impacto de las desvinculaciones en los demás afiliados, evidenciado, por ejemplo, en retiros posteriores o en el deterioro del ambiente laboral; y **(vi)** el *animus* del empleador, elemento decisivo para establecer si la terminación del vínculo laboral constituye un uso legítimo de una facultad legal o un mecanismo para debilitar, desincentivar o perseguir la actividad sindical.

5.1.3. Protección en el marco de relaciones laborales subordinadas

Relaciones laborales entre particulares (sector privado)

El empleador privado cuenta con amplias facultades para organizar su actividad y dar por terminados los vínculos laborales; no obstante, estas no son absolutas. Por el contrario, se han establecido límites claros, orientados a evitar prácticas antisindicales, garantizar el debido proceso y proteger la estabilidad reforzada de los trabajadores amparados por fuero sindical. En este contexto, se examinan diversos supuestos en los que la intervención judicial ha resultado determinante para restablecer derechos fundamentales frente a decisiones empresariales que, bajo apariencia de legalidad, han afectado la libertad de asociación y los derechos de las y los trabajadores.

5.1.3.1. Terminación unilateral de contrato de trabajo sin justa causa debidamente valorada por un juez

En la sentencia **SU-998 de 2000**, la Corte amparó los derechos fundamentales a la asociación y la libertad sindical vulnerados por una empresa al ejecutar un despido masivo de 221 trabajadores, en su gran mayoría afiliados a organizaciones sindicales. Esta Corporación determinó que el despido se dio como represalia ante la negativa de los sindicatos de suspender una cláusula convencional de estabilidad laboral, lo cual constituye una injerencia indebida en la autonomía sindical.

La Corte precisó que la autonomía contractual y la facultad de despido no son absolutas en un Estado Social de Derecho y, en ese marco, destacó dos subreglas: **(i)** la potestad de finalizar contratos unilateralmente no puede ser utilizada para obstruir, perseguir o debilitar el derecho de asociación sindical, ni para "comprar" la libertad de los trabajadores mediante el pago de indemnizaciones; y **(ii)** cuando un despido masivo afecta de manera desproporcionada a los miembros de un sindicato, la acción de tutela es el mecanismo idóneo, ya que los procesos laborales individuales no permiten dilucidar la afectación colectiva a la organización sindical como sujeto de derechos. Finalmente, indicó que esta conducta vulnera convenios de la OIT al desestimular la afiliación sindical por temor a represalias, por lo que ordenó el reintegro de los trabajadores sindicalizados a cargos de igual o superior categoría.

Por su parte, en la sentencia **T-096 de 2010**, la Corte estudió el caso de directivos y fundadores sindicales cuyos derechos fueron vulnerados al autorizar el levantamiento de su fuero con base únicamente en una resolución de despido colectivo expedida por

el entonces Ministerio de Protección Social, sin verificar adecuadamente la existencia de una justa causa ni descartar un ánimo persecutorio o antisindical de la decisión de desvincularlos.

La Corte reiteró que el fuero sindical es una garantía instrumental para proteger la libertad sindical y estableció dos reglas clave: **(i)** el término de prescripción para solicitar el levantamiento del fuero, cuando se fundamenta en un acto administrativo, se cuenta desde su notificación a todas las partes; y **(ii)** la autorización administrativa para despido colectivo no constituye por sí sola justa causa, por lo que el juez debe examinar si existe una finalidad antisindical. Al evidenciar un defecto sustantivo, la Corte concedió el amparo, dejó sin efecto las decisiones judiciales y ordenó emitir un nuevo fallo conforme a estos criterios.

Sobre este tema también se puede consultar las sentencias **T-1328 de 2001**, **T-135 de 2002**, **T-234 de 2005**, **T-359 de 2005**, **T-998 de 2010**, **T-386 de 2011**, **T-965 de 2011**, **T-616 de 2012** y **T-842A de 2013**.

5.1.3.2. Desvinculación por participación en huelga declarada ilegal

El numeral 2 del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo autoriza al empleador para despedir a los trabajadores que intervinieron o participaron en el cese de actividades declarado ilegal, incluso aquellos amparados por fuero sindical, evento en el que no se requiere solicitar la calificación judicial previa, pues, para estos efectos, la declaración de ilegalidad se convierte en el acto que suple la mencionada calificación. Se produce, por llamarlo de alguna manera, un levantamiento o suspensión de esta garantía⁴⁵. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha precisado las condiciones bajo las cuales debe evaluarse la participación de un trabajador en un cese de actividades declarado ilegal, a partir del análisis de algunos casos.

Por ejemplo, en la sentencia **T-937 de 2006**, la Corte aclaró que, cuando el empleador opta por hacer uso de esta facultad, no basta con la simple declaración de ilegalidad del cese de actividades para dar por terminado el contrato o la relación laboral, pues debe, previa a la aplicación de esta causal, agotar un procedimiento que permita individualizar y determinar qué trabajadores intervinieron en la suspensión colectiva de las actividades laborales declaradas ilegales, así como el grado de participación en la misma. La falta de agotamiento de esta etapa previa constituye una violación de los

⁴⁵ Corte Constitucional, Sentencia SU-432 de 2015. M.P. Alberto Rojas Ríos.

derechos al debido proceso y defensa del empleado, en razón al carácter sancionatorio que tiene esta clase de despido.

En la misma línea, en la sentencia **SU-432 de 2015**, se reiteró que la referida facultad no puede ejercerse de manera automática. De esa forma, para que la desvinculación sea válida, se debe agotar el mencionado procedimiento previo, breve y sumario, fundamentado en el derecho al debido proceso. Este trámite interno es obligatorio para individualizar la conducta del trabajador y determinar con precisión su grado de participación efectiva en el cese ilegal. Durante este proceso, se debe garantizar al empleado el derecho a ser oído, a la defensa y a la contradicción, permitiéndole controvertir los elementos de juicio en su contra. Adicionalmente se dijo que:

Sentencia SU-432 de 2015

El procedimiento interno que debe adelantarse previa la aplicación del artículo 450 (numeral 2º) del CST no puede ser remplazado por las actas que suscribe el Ministerio del Trabajo al momento de verificar las condiciones en las que se realiza un paro. Estas constituyen exclusivamente medios de prueba que podrán ser tomados en cuenta durante el citado procedimiento; pero no puede concluirse que se ha respetado el debido proceso de una persona acusada de participar en un paro ilegal cuando no se la escucha y no se le permite controvertir las pruebas (incluidas las actas citadas) y defenderse de las imputaciones.

Por su parte, en la sentencia **SU-598 de 2019**, la Corte analizó la vulneración de derechos fundamentales sufrida por pilotos de la empresa Avianca tras un cese de actividades declarado ilegal. El Tribunal determinó que la aerolínea violó el debido proceso disciplinario al despedir a los trabajadores sin permitirles controvertir pruebas ni valorar sus descargos de manera efectiva.

Asimismo, se identificó una transgresión al derecho de asociación sindical, particularmente en el caso de un directivo a quien se le impuso un permiso sindical unilateral que le impidió recibir el reentrenamiento necesario para volar. Como consecuencia, la Corte ordenó el reintegro de los accionantes y la repetición de los procesos sancionatorios bajo garantías constitucionales estrictas. El fallo enfatizó que, aunque el empleador tiene la facultad de despedir por participar en huelgas ilegales, esta potestad debe respetar siempre los principios de proporcionalidad, defensa y contradicción en los que se analice en debida forma la participación de los trabajadores.

Sentencia SU-598 de 2019

El empleador al ejercer la facultad prevista en el artículo 450 del C.S.T. debe garantizar al trabajador sindicalizado el respeto de su debido proceso, toda vez que dicha libertad al fundamentarse en una justa causa de terminación del contrato de trabajo comporta la obligación de demostrar el supuesto de hecho en que se funda. Demostración que requiere la realización de un procedimiento disciplinario que cumpla con las garantías mínimas de debido proceso.

5.1.3.3. Levantamiento de fuero sindical por reconocimiento de pensión

En la sentencia **T-606 de 2017**, la Corte amparó los derechos fundamentales vulnerados del empleador, por una decisión judicial que, al interpretar de manera irrazonable el término de dos (2) meses previstos en el artículo 118A del CPTSS, declaró prescrita una acción de levantamiento de fuero sindical. Ello, sin advertir que la causal de terminación de la relación laboral por reconocimiento de pensión puede alegarse en cualquier tiempo, por lo que dicho lapso no resultaba aplicable en estos casos.

La Corte precisó que no todas las causales de despido tienen la misma naturaleza y, en ese marco, destacó dos subreglas: **(i)** la causal de reconocimiento de pensión es válida para solicitar el levantamiento del fuero sindical, siempre que el trabajador se encuentre efectivamente incluido en nómina de pensionados, conforme al artículo 62 literal a) del CST; y **(ii)** de conformidad a lo señalado por la Corte Suprema de Justicia, esta causal no está sujeta a un término de prescripción para ejercer la acción, debido a su carácter permanente, lo que permite al empleador invocarla en cualquier momento como una facultad discrecional para dar por terminado el ciclo laboral del trabajador. Finalmente, indicó que esta interpretación no afecta la libertad sindical ni el acceso a la administración de justicia, en la medida en que la controversia puede ser plenamente discutida en sede judicial.

Relaciones laborales con el Estado (sector público)

La sentencia **C-593 de 1993** marcó un hito en la protección del fuero sindical al extender esta garantía a los empleados públicos. En este fallo, la Corte declaró inexecutable el numeral 1° del artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo, que

excluía a estos servidores de dicha protección, al considerar que esta limitación contrariaba la Constitución de 1991. La decisión se fundamentó en el artículo 39 superior, que reconoce el derecho de asociación sindical y el fuero sin establecer distinciones entre trabajadores del sector público y privado, salvo la excepción expresa de la fuerza pública. Así, la Corte concluyó que el Constituyente no solo mantuvo este derecho para los empleados públicos, sino que amplió sus garantías, en consonancia con los principios del Estado Social de Derecho, la centralidad del trabajo y la participación efectiva en la vida económica y social.

La Corte enfatizó que resultaba inconstitucional excluir a los empleados públicos, pues ello implicaba una discriminación injustificada que debilitaba la protección de sus organizaciones sindicales.

A partir de este reconocimiento, la jurisprudencia constitucional, con las excepciones legales y reglamentarias, ha reiterado de manera constante que la protección derivada del fuero sindical resulta plenamente aplicable tanto en el sector público como en el privado, así como las acciones especiales orientadas a su garantía, en particular los procesos de levantamiento del fuero y de reintegro con sus respectivas distinciones de acuerdo con el tipo de vínculo que se tenga. En este marco, la Corte ha evidenciado diversas formas en que puede configurarse su vulneración en el ámbito del empleo público. A continuación, se presentan algunos casos relevantes, organizados según la situación analizada y el tipo de afectación identificada por la Corte.

5.1.3.4. Protección a los servidores públicos aforados desvinculados sin autorización judicial

En la sentencia **T-424 de 2010**, la Corte amparó los derechos de una servidora pública de carrera administrativa con fuero sindical, vulnerados por la declaratoria de vacancia del empleo por abandono y traslado sin el cumplimiento de los procedimientos administrativos y judiciales requeridos para retirarla del servicio.

La Corte precisó que la garantía del fuero sindical protege a las personas trabajadoras de ser despedidas, desmejoradas o trasladadas sin una justa causa previamente calificada por la autoridad competente. En ese marco, destacó dos subreglas fundamentales: **(i)** para el retiro del servicio por abandono del cargo, es indispensable cumplir con el procedimiento previo establecido en el artículo 35 del CCA, para

entonces vigente, permitiendo al afectado ejercer su derecho de defensa y contradicción antes de la expedición del acto administrativo; y (ii) para trasladar o desvincular a un empleado público aforado, el empleador debe obtener obligatoriamente el permiso previo del juez laboral, quien debe verificar la existencia de una justa causa probada. Finalmente, indicó que el desconocimiento de estas garantías procesales y sindicales afecta directamente la estabilidad laboral y el mínimo vital, especialmente en sujetos de especial protección constitucional como las madres cabeza de familia. Por ello, se concedió el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable y se ordenó el reintegro inmediato de la peticionaria a su cargo anterior mientras se resuelven las acciones legales definitivas.

5.1.3.5. Alcance de la protección en caso de servidores aforados en provisionalidad frente a quienes ganan concurso de méritos

En la sentencia **C-1119 de 2005**, se precisó el alcance de la garantía del fuero sindical en el contexto de la carrera administrativa, estableciendo que esta protección debe armonizarse con los procesos de selección por méritos. En este fallo, la Corte declaró exequible el artículo 24 del Decreto-Ley 760 de 2005, el cual dispone que no es necesaria la autorización judicial para retirar del servicio a empleados públicos aforados cuando no superen el periodo de prueba o los concursos de méritos, al considerar que tales eventos no constituyen un despido arbitrario. La decisión se fundamentó en la integración del artículo 39 superior, que protege la asociación sindical, con el artículo 125, que define el mérito como el criterio rector para el ingreso y permanencia en la función pública. Así, la Corte concluyó que el retiro en estas circunstancias obedece a situaciones objetivas legalmente establecidas, las cuales buscan garantizar la igualdad de oportunidades y los fines esenciales del Estado Social de Derecho.

La Corte enfatizó que el fuero sindical es una garantía para proteger la existencia del sindicato y no un mecanismo de inamovilidad absoluta que pueda desplazar el derecho de quienes han demostrado su idoneidad en un concurso público. De esta manera, se aclaró que la estabilidad de los servidores en provisionalidad es solo relativa y debe ceder ante la provisión definitiva de los cargos mediante el sistema de méritos, el cual busca asegurar el adecuado desempeño de la administración pública

5.1.3.6. Protección a aforados sindicales que permanecen en el empleo pese a contar con autorización del juez para su desvinculación

En la sentencia **T-435 de 2011**, la Corte analizó un caso en el que, dentro de un proceso de levantamiento de fuero sindical, un juez autorizó la desvinculación de un trabajador con fundamento en la supresión de su cargo, derivada de la liquidación de la entidad. No obstante, pese a contar con dicha autorización, el empleador decidió no desvincular al trabajador en consideración a que se encontraba próximo a cumplir los requisitos para pensionarse. Sin embargo, aún sin materializar el despido, la entidad adoptó medidas que restringieron sus derechos como trabajador amparado por el fuero sindical.

Sentencia T-435 de 2011

Dicha autorización no entraña la obligación para el empleador de efectuar el despido, el traslado o el desmejoramiento del trabajador y se constituye simplemente en un permiso para que el empleador los efectúe, representado en la verificación de la existencia de una situación que justifique la medida. Así, la labor judicial de cara al levantamiento del fuero sindical se encamina primordialmente a la verificación de la justa causa que requiere la norma para que cese la protección propia del fuero sindical, para que posteriormente, con dicha calificación judicial, sea el empleador que tome la respectiva determinación.

Asimismo, la Corte destacó la importancia de suspender los efectos de la autorización judicial en aquellos eventos en los que el empleador decide no hacer uso de ella. De lo contrario, se correría el riesgo de vaciar de contenido la protección derivada del derecho de asociación sindical.

Con fundamento en lo anterior, la Corte ordenó suspender los efectos del levantamiento del fuero sindical y de la autorización de despido otorgada al trabajador, hasta tanto se cumpliera alguna de las siguientes condiciones: **(i)** que este adquiriera el derecho a la pensión y fuera incluido en la nómina de pensionados, o **(ii)** que culminara o estuviera próxima a culminar la liquidación de la entidad, de modo que resultara indispensable la terminación del vínculo laboral. Finalmente, advirtió que, mientras se mantuviera dicha suspensión, el empleador debía abstenerse de desconocer los permisos sindicales vigentes y de imponer sanciones por inasistencias justificadas en su ejercicio, salvo que existiera una causa objetiva, debidamente motivada y conforme a criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad.

5.1.3.7. Excepciones a la protección del fuero sindical en regímenes especiales

En la sentencia **C-033 de 2021**, la Corte estudió una demanda formulada en contra de algunos artículos del Decreto Ley 071 de 2020 en los cuales se establece que es posible retirar a una o a un servidor público aforado del sistema específico de carrera de la DIAN sin autorización judicial, cuando haya sido destituido por decisión disciplinaria ejecutoriada o cuando se haya configurado una inhabilidad sobreviniente, por contravenir el artículo 39 de la Constitución Política en el que se protege a los trabajadores aforados. Al respecto, la Corte consideró que:

- *Decisión disciplinaria.* La desvinculación del servidor público aforado, sin el levantamiento judicial del fuero sindical, por la destitución disciplinaria, no desconoce el artículo 39 de la Constitución, cuando la sanción disciplinaria es adoptada por **(a)** un órgano externo a la entidad en la que desempeña sus labores el aforado y que, además, **(b)** ofrezca, desde el punto de vista orgánico y funcional, suficientes garantías de independencia e imparcialidad, como es el caso de los fallos disciplinarios proferidos por la Procuraduría General de la Nación. Por ello, declaró exequible esta disposición demandada bajo el entendido de que no será necesario solicitar y obtener el levantamiento del fuero sindical, cuando la destitución disciplinaria sea proferida por la Procuraduría General de la Nación.
- *Inhabilidad.* No se requiere el levantamiento del fuero sindical para desvincular a un servidor público aforado cuando la decisión se fundamenta en inhabilidades sobrevinientes de carácter objetivo, como las inhabilidades requisito o consecuencia, en la medida en que no obedecen a la voluntad del empleador y no implican riesgo de persecución sindical; igualmente, cuando dichas inhabilidades provienen de decisiones adoptadas por órganos externos con garantías de independencia e imparcialidad, como la Rama Judicial, la Procuraduría General de la Nación, las Contralorías o la Auditoría General de la República, tampoco es exigible la autorización judicial previa.

Por el contrario, esta garantía sí resulta vulnerada cuando la desvinculación se apoya en decisiones de órganos internos de la entidad o de autoridades que carecen de dichas garantías, dado que en estos casos subsiste el riesgo de afectación a la libertad sindical. Por esta razón, se declaró exequible la disposición bajo el entendido de que la desvinculación del servidor público aforado no requiere



el levantamiento del fuero sindical, cuando la inhabilidad sobreviniente resulte de una decisión judicial en firme o de una decisión ejecutoriada de un órgano de control.

5.1.3.8. Protección a las o los trabajadores aforados en casos de reestructuración o liquidación de entidades públicas

Como se indicó previamente, en términos generales, esta regla también se aplica en los procesos de liquidación de entidades públicas: la desvinculación de un trabajador con fuero sindical exige adelantar, de manera previa, el proceso de levantamiento de fuero sindical, con el fin de que un juez autorice, si hay lugar a ello, la terminación del vínculo laboral.

Sentencia SU-377 de 2014

Los aforados sindicales tienen también derecho a no ser desvinculados sin autorización del juez laboral al final de una liquidación. A quienes se les vulnere esta garantía, el ordenamiento les reconoce el derecho a interponer la acción de reintegro.

Ahora bien, las sentencias **SU-377 de 2014** y **T-229 de 2022** se precisa que, cuando un trabajador aforado es desvinculado de manera irregular en el contexto de una entidad ya liquidada o en proceso de liquidación, pueden presentarse distintas situaciones, entre ellas:

- **Escenarios según el momento de la desvinculación**

Se pueden presentar al menos dos situaciones dependiendo del momento en el cual se dio la finalización del vínculo laboral:

- (i) **Desvinculación anterior a la liquidación:** si el trabajador es despedido antes de que la entidad sea liquidada (es decir, antes de que finalice su existencia jurídica) y presenta oportunamente la acción de reintegro por fuero sindical, el juez laboral debe ordenar una indemnización equivalente a salarios y prestaciones (legales y convencionales), desde la fecha del despido hasta la fecha en que finaliza la existencia jurídica de la entidad, que corresponde a la que contempla el inciso 2° del artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo.



- (ii) **Desvinculación al momento de la liquidación:** si el despido ocurre con la liquidación definitiva de la entidad pública, y se inicia oportunamente la acción especial de reintegro por fuero sindical por el trabajador, le corresponde al juez laboral ordenar el pago de la indemnización especial de que trata el artículo 116 del Código de Procedimiento Laboral, equivalente a “seis meses de salarios, sin perjuicio de sus demás derechos y prestaciones legales.”

- **Escenario según el momento en que se profiere el fallo judicial**

El momento en que el juez decide el caso es determinante, especialmente frente a la existencia o no de la entidad:

- (i) **Fallo antes de la finalización de la liquidación:** si la entidad aún existe jurídicamente, en principio puede ordenarse el reintegro, siempre que sea materialmente posible.
- (ii) **Fallo después de finalizada la liquidación:** si al momento de dictar la sentencia la entidad ya fue liquidada, el reintegro es imposible, tanto jurídica como materialmente, ya que (i) la entidad dejó de existir, (ii) los cargos fueron suprimidos, (iii) todas las relaciones laborales terminaron por mandato legal. En este escenario, el juez debe abstenerse de ordenar el reintegro y limitarse a reconocer una indemnización integral.

- **Escenarios para el cumplimiento de las órdenes de reintegro por parte de la entidad**

- (i) **Cuando el reintegro es posible:** la entidad debe cumplir la orden judicial en los términos dispuestos.
- (ii) **Cuando el reintegro es imposible:** si la entidad considera que no puede cumplir la orden (por ejemplo, porque ya fue liquidada), no le corresponde decidir por sí sola si cumple o no la orden, por el contrario, debe iniciar un proceso ordinario laboral dentro de los dos meses siguientes a la notificación de la sentencia o al requerimiento de cumplimiento. En ese proceso, tiene la carga de demostrar la imposibilidad material o jurídica de cumplir el reintegro.
- (iii) **Inactividad de la entidad obligada:** si la entidad no adelanta ninguna actuación para cumplir o controvertir la orden el trabajador o trabajadora puede iniciar un proceso ejecutivo laboral para exigir el cumplimiento del fallo. En este proceso, el juez debe analizar las circunstancias del caso. Puede hacer efectivas tanto



obligaciones de hacer (como el reintegro, si es posible) como obligaciones de pagar (indemnizaciones).

Respecto de estos escenarios, la Corte destacó que el momento en que se produce la liquidación de la entidad es determinante para definir el alcance de la protección de las garantías derivadas del fuero sindical, en los siguientes términos:

Sentencia T-229 de 2022

El límite temporal de la existencia jurídica de la entidad pública liquidada es relevante para el cumplimiento efectivo de decisiones judiciales proferidas en el marco de acciones de reintegro por fuero sindical y las consecuentes indemnizaciones, sumado a que también resulta importante determinar si al momento de emitirse la orden judicial estaba en curso la liquidación o la entidad pública ya había sido liquidada.

Sobre ese tema también se pueden consultar las sentencias **T-1189 de 2001**, **T-077 de 2003**, **T-203 de 2004**, **T-205 de 2004**, **T-1108 de 2005**, **T-253 de 2005**, **C-735 de 2007**, **T-360 de 2007**, **T-434 de 2015** y **T-123 de 2016**.

5.1.3.9. Desvinculación por participación en huelga declarada ilegal

En la sentencia **SU-036 de 1999**, la Corte conoció de tres casos independientes, pero con elementos fácticos similares, relacionados con trabajadores de hospitales públicos que participaron en un cese de actividades posteriormente declarado ilegal por el Ministerio de Trabajo. Como consecuencia de dicha declaratoria, los empleadores procedieron a desvincular a los trabajadores que presuntamente intervinieron en la suspensión colectiva de labores.

Esta Corporación señaló que la declaratoria de ilegalidad de un cese colectivo de actividades produce dos consecuencias principales: **(i)** faculta al empleador para despedir a los trabajadores que hayan intervenido o participado en el cese; y **(ii)** implica la pérdida de la protección derivada del fuero sindical para los trabajadores amparados por esta garantía, de modo que pueden ser despedidos sin necesidad de calificación judicial previa.

No obstante, la Corte precisó que el ejercicio de la facultad de despido no puede sustentarse únicamente en la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades. Antes de adoptar la decisión de desvinculación, el empleador debe adelantar un procedimiento que permita individualizar e identificar a los trabajadores que efectivamente participaron en la suspensión colectiva de actividades, así como determinar el grado de intervención de cada uno de ellos. En consecuencia, cuando el empleador omite dicho procedimiento y no logra demostrar la participación activa del trabajador en el cese declarado ilegal, se configura el derecho al reintegro laboral, junto con el reconocimiento de las indemnizaciones y prestaciones correspondientes. En el caso concreto, la Corte evidenció que las entidades demandadas no adelantaron el procedimiento necesario para acreditar la participación de los accionantes en el cese de actividades, razón por la cual amparó sus derechos y ordenó su reintegro a los respectivos cargos.

5.2. Protección a las y los trabajadores que participan en negociaciones colectivas de trabajo (Fuero circunstancial)

5.2.1. Garantías del fuero circunstancial

El *fuero circunstancial* constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados (tanto sindicalizados como no sindicalizados). Se traduce en la continuidad de la relación laboral a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas. El desconocimiento del fuero circunstancial da lugar a la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el afectado; y supone la obligación del empleador de poner a consideración de la justicia laboral las causas que pretende aducir para la terminación del contrato⁴⁶.

De conformidad al artículo 55 de la Constitución Política, esta garantía ampara a los trabajadores que se encuentran en medio de una negociación colectiva, y mediante el cual se protege el conflicto colectivo. Este tipo de fuero se estipula en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 en donde se indica que los trabajadores que presenten al empleador un pliego de petición no podrán despedirse sin justa causa comprobada,

⁴⁶ Corte Constitucional, Sentencia SU-432 de 2015. M.P. Alberto Rojas Ríos.

desde que se presente el pliego y durante los términos que la ley señala para que se desarrollen las etapas que permitan el arreglo del conflicto⁴⁷.

Sentencia T-229 de 2022

El fuero circunstancial se constituye en una protección reforzada que implica que la relación laboral continúe, que se efectúen los pagos de los salarios que no se percibieron, y que tal y como lo indicó la Corte Suprema de Justicia tiene como fin la estabilidad laboral y no la indemnización.

En la sentencia **C-201 de 2002**, la Corte declaró exequible el artículo en comento e indicó que en el ámbito del derecho colectivo del trabajo, el derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

Además, destacó que el irrespeto por el *fuero circunstancial*, el cual se activa una vez el empleador ha sido notificado sobre el pliego de peticiones,⁴⁸ también conduce a la ineficacia del despido y al reintegro de los afectados, sin solución de continuidad en materia salarial y prestacional.

5.2.2. Despido masivo de trabajadores oficiales sindicalizados en el marco de una negociación colectiva

En la sentencia **SU-1067 de 2000**, se ampararon los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y al trabajo de los miembros de un sindicato. Esta vulneración ocurrió tras el despido masivo de trabajadores oficiales de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL), lo cual redujo la organización al 66% de su capacidad y amenazó su existencia jurídica. Las desvinculaciones se realizaron mientras se encontraba vigente la negociación de un pliego de peticiones, desconociendo el fuero circunstancial que protegía a los afiliados y el fuero sindical de los directivos, quienes fueron retirados sin la previa autorización.

La Corte determinó que la institución utilizó la firma de un convenio interadministrativo con el hotel donde los trabajadores prestaban sus servicios como justificación para

⁴⁷ Corte Constitucional, Sentencias C-201 de 2002 y T-057 de 2016.

⁴⁸ Corte Constitucional, Sentencia SU-432 de 2015. M.P. Alberto Rojas Ríos.

alegar una supuesta desaparición de funciones, cuando en realidad la maniobra pretendía debilitar al sindicato. Asimismo, se evidenciaron irregularidades como la omisión de la autorización previa del Ministerio de Trabajo para despidos colectivos y la presión ejercida sobre el personal para que renunciara a cambio de una vinculación incierta en otra planta de personal. En este contexto, la Corporación ordenó el reintegro de los afectados en cargos de igual o superior categoría, enfatizando que la facultad patronal de despido unilateral no es absoluta y no puede convertirse en un instrumento para "comprar" la libertad de asociación o anular la eficacia de las garantías laborales colectivas.

En la misma línea, en la sentencia **T-326 de 2002**, la Corte protegió los derechos vulnerados tras el retiro colectivo de trabajadores sindicalizados de un hospital público durante un conflicto laboral vigente, desconociendo el fuero circunstancial que amparaba a los trabajadores, el que prohíbe desvinculaciones sin la debida autorización durante negociaciones colectivas. La Corte determinó que la institución utilizó una reestructuración administrativa como pretexto para debilitar al sindicato, omitiendo la autorización previa requerida y reemplazando al personal por trabajadores temporales. De igual forma, se cuestionaron irregularidades procesales, como la falta de notificación adecuada y la imposición de planes de retiro voluntario sin tiempo para su análisis. En ese contexto la Corte ordenó el reintegro de los afectados como mecanismo transitorio, y enfatizó en que la estabilidad laboral es esencial para garantizar el equilibrio en las relaciones de derecho colectivo.

Algunas decisiones destacadas en el camino de la jurisprudencia en materia de fuero sindical y circunstancial

- 1993 - Sentencia **C-593 de 1993**: Declaró inconstitucional la norma que excluía a los empleados públicos del derecho a formar sindicatos y, por ende, de que algunos de ellos contaran con fuero sindical.
- 1999 - Sentencia **SU-036 de 1999**: Preciso que la declaratoria de ilegalidad de una huelga actúa como un acto que suple la calificación judicial previa, siempre que se respete el debido proceso para individualizar su participación en el cese de actividades.
- 2002 - Sentencia **C-201 de 2002**: Declaró exequible el fuero circunstancial, reafirmando que la negociación colectiva es un elemento esencial de la libertad sindical y que proteger a los trabajadores durante el conflicto colectivo es vital para alcanzar mejores condiciones de vida.



- 2004 - Sentencia **T-205 de 2004**: Señaló que, para acreditar la existencia de un sindicato en un proceso de reintegro, basta con demostrar la calidad de trabajador aforado según los términos de la ley, sin exigir pruebas adicionales sobre la organización.
- 2005 - Sentencia **C-1119 de 2005**: Señaló que no se requiere autorización judicial para retirar aforados en provisionalidad cuando el cargo deba proveerse por mérito (concurso), ya que prevalece el principio constitucional de carrera administrativa sobre la estabilidad relativa del aforado.
- 2006 - Sentencia **T-937 de 2006**: Aclaró que, incluso ante huelgas ilegales, el empleador no puede despedir automáticamente; debe agotar un trámite para individualizar la conducta de cada trabajador y permitirle ejercer su derecho a la defensa.
- 2010 - Sentencia **T-096 de 2010**: Estableció que una resolución administrativa de despido colectivo no constituye por sí sola una justa causa; el juez laboral tiene la obligación de examinar si existe un ánimo persecutorio o antisindical detrás de la decisión empresarial.
- 2011 - Sentencia **T-435 de 2011**: Refirió que la autorización judicial de levantamiento del fuero no es una orden de despido, sino un permiso o licencia que el empleador puede decidir no utilizar, por ejemplo, si el trabajador está próximo a pensionarse.
- 2014 - Sentencia **SU-377 de 2014**: Reafirmó que la garantía del fuero sindical no desaparece en procesos de liquidación de entidades públicas.
- 2015 - Sentencia **SU-432 de 2015**: Reiteró la obligatoriedad de un procedimiento interno breve y sumario antes de aplicar despidos por huelga ilegal, enfatizando que las actas del Ministerio del Trabajo son solo pruebas y no reemplazan el derecho del trabajador a ser oído.
- 2017 - Sentencia **T-606 de 2017**: Preciso que la causal de reconocimiento de pensión es permanente y no está sujeta a términos de prescripción para que el empleador solicite el levantamiento del fuero, siempre que el trabajador ya esté incluido en la nómina de pensionados.
- 2021 - Sentencia **C-033 de 2021**: Estableció que no se requiere permiso judicial si la desvinculación se da con ocasión de una decisión de un órgano externo e independiente como la Procuraduría General de la Nación. Si la sanción viene de un órgano interno de la entidad, persiste la obligación de acudir al juez laboral.



- 2022- Sentencia **T-229 de 2022**: Reiteró que, en casos de liquidación de empresas, el límite temporal de la existencia jurídica de la entidad es clave, pero no puede ser una excusa para desconocer las obligaciones económicas derivadas del fuero sindical.



6. PROTECCIÓN A LAS PERSONAS QUE DENUNCIAN ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

"Es ineficaz la terminación unilateral del contrato laboral cuando dicha desvinculación ocurre dentro de los seis meses posteriores a la petición o queja, siempre que la autoridad administrativa o judicial verifique la existencia de los hechos puestos en conocimiento"

Sentencia T- 239 de 2018

El acoso laboral es una práctica mediante la cual, de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima. Esta conducta vulnera derechos fundamentales como la integridad personal y el derecho a desempeñar el trabajo en condiciones dignas. Además, en el contexto de las dinámicas laborales, la víctima puede encontrarse en una situación de especial vulnerabilidad frente a posibles represalias o actos de discriminación al denunciar los hechos considerados como constitutivos de acoso. Cabe destacar que, esta garantía, aplica para las y los trabajadores que requieren una protección frente a todas las situaciones en las que exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal celebrado ni su denominación⁴⁹.

Al respecto, la Corte estudió algunos casos en los que se produjo la desvinculación de personas que habían denunciado situaciones de acoso laboral y, a partir de su estudio, estableció algunos límites y reglas orientadas a evitar que quienes ponen en conocimiento hechos de tal gravedad, además de ser víctimas de acoso, resulten también afectadas por actos de discriminación o represalias derivados de su denuncia.

⁴⁹ Corte Constitucional, Sentencias C-780 de 2007 y C-960 de 2007.



6.1. Características y garantías de estabilidad laboral reforzada

En el siguiente cuadro se pueden advertir los rasgos más característicos de la protección de ELR de las personas que denuncian hechos de acoso laboral:

Criterio	Descripción
Definición	Es una garantía que protege a las y los trabajadores que denuncian acoso laboral frente a represalias o actos de discriminación.
Ámbito de aplicación	-Aplica a todas las relaciones laborales, sin importar el tipo de contrato o su denominación, siempre que exista una relación laboral real. -La conducta denunciada debe corresponder a las previstas en la Ley 1010 de 2006.
Garantías que derivan de la protección	-Presunción legal según la cual, si el despido ocurre dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja, se entiende que tuvo lugar con ocasión de la denuncia de acoso. - Prohibición de despidos o decisiones laborales discriminatorias fundadas en la denuncia de acoso. - Inversión de la carga de la prueba: corresponde al empleador demostrar que la terminación no obedeció a la denuncia. - Para que la protección legal proceda la conducta denunciada debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 y una autoridad administrativa o judicial competente debe verificar esa circunstancia.
Efectos del despido en contexto de denuncia	La terminación del vínculo laboral puede considerarse discriminatoria si el empleador no logra desvirtuar la presunción, incluso en contratos a término fijo, donde el vencimiento del plazo no es una causa suficiente para no renovar.

Gráfica 26. Elaboración propia con base en la sentencia T-141 de 2024.

6.2. Desvinculación de personas que denuncian acoso laboral

En la sentencia **T-239 de 2018**, la Corte protegió los derechos de una profesora que fue despedida sin justa causa de una universidad por denunciar actos de violencia de género y acoso laboral contra las trabajadoras de la institución. En esta oportunidad, la Corte indicó que, un discurso orientado a la defensa de los derechos de las mujeres en el espacio laboral no puede servir como fundamento legítimo para el despido de una trabajadora, pues ello representa en sí mismo una discriminación por razón del género. Esta conducta constituye un límite al ejercicio de la autonomía universitaria en su fase de autogobierno y libertad contractual.

En esta oportunidad se exhortó al Ministerio de Educación para que establezca lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: **(i)** los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y **(ii)** las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

Sentencia T-239 de 2018

El límite a la autonomía universitaria, dentro de la cual se encuentra la libertad contractual no admite los despidos por causas discriminatorias, ni siquiera en el marco de la modalidad sin justa causa.



De manera similar, en la sentencia **T-141 de 2024**, la Corte revisó una acción de tutela presentada por una mujer que fue despedida tras denunciar acoso laboral. En esta oportunidad, la Corte analizó la discriminación desde dos perspectivas: **(i)** la discriminación sufrida por la accionante por apoyar a otra mujer denunciante de violencia de género y **(ii)** la discriminación que experimentó por ser ella misma una denunciante de acoso laboral. Al resolver el caso, la Corte señaló que la facultad del empleador para no renovar el contrato de un trabajador que denunció una situación de acoso se encuentra limitada. En consecuencia, el empleador debe demostrar que existió una justa causa para la no renovación del contrato; de no ser así, se activa la presunción de discriminación en el despido. De esta manera, la Corte amparó el derecho de la accionante, declaró la ineficacia de la terminación del vínculo laboral y ordenó el reintegro.

Un caso similar fue estudiado en la sentencia **T-433 de 2022**.

Buscador de Relatoría

El siguiente enlace corresponde al Buscador de Relatoría, en el cual se pueden encontrar las providencias proferidas por la Corte Constitucional sobre la temática abordada en el presente boletín:

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA

Buscador de Jurisprudencia

El buscador de jurisprudencia de la Corte Constitucional es una herramienta tecnológica integrada con técnicas de Inteligencia artificial que permite de manera rápida con un alto grado de precisión encontrar las providencias proferidas por la Corte y publicadas por la Relatoría.

Volver ←



The screenshot shows the 'Buscador de Jurisprudencia' interface. At the top, it says 'Ver últimas sentencias' and '49.617 Providencias desde 1992 hasta 2026'. Below this, there are three search criteria fields: 'Buscar en (seleccione):' with a dropdown menu set to 'Texto completo de las providencias', 'Fecha desde:' with a date field set to '01/01/1992', and 'Fecha hasta:' with a date field set to '27/08/2026'. A note below these fields says 'Recuerde seleccionar dónde quiere buscar.' Below the date fields is a text input area for 'Palabras o frases a buscar' with the placeholder 'Escriba la palabra o frase a buscar.' and a tip 'Use comillas para buscar textos exactos. Ejemplo: "Libertad de expresión en redes sociales"'. At the bottom of the search area are three buttons: 'Y que contenga', 'O que contenga', and 'Excluya'. To the left of these buttons is a 'Guía de uso' link with a question mark icon. To the right are 'Limpiar' and 'Buscar' buttons.



Además, puede consultar el siguiente video para conocer cómo funciona el buscador de Relatoría.



ÍNDICE DE NORMAS RELACIONADAS CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Instrumentos internacionales	
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)	
Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	
Convenio sobre la protección de la maternidad (1952)	
Convenio 111 de la OIT (1958)	
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	
Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967)	
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW; por sus siglas en inglés– (1981)	
Convenio 154 de la OIT (1981)	
Convenio 158 de la OIT (1982)	
Protocolo de San Salvador (1988)	
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de Belém do Pará- (1995)	
Convenio sobre la Protección de la Maternidad (2000)	
Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (2006)	
Convenio 190 de la OIT (2019)	

Instrumentos nacionales	
Número	Descripción
Constitución Política de 1991	
Decreto 2127 de 1945	Por el cual se reglamenta la ley 6a. de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general.
Decreto Ley 3743 de 1950	Código Sustantivo del Trabajo
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.



Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
Ley 790 de 2002	Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades Extraordinarias al Presidente de la República.
Decreto 190 de 2003	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 790 de 2002.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1346 de 2009	Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
Ley 1468 de 2011	Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1610 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 1751 de 2015	Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.
Ley 1822 de 2017	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.



Resolución 2423 de 2018	Por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.
Resolución 3280 de 2018	Por medio de la cual se adoptan los lineamientos técnicos y operativos de la Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud y la Ruta Integral de Atención en Salud para la Población Materno Perinatal y se establecen las directrices para su operación.
Ley 2114 de 2021	Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones.
Ley 2141 de 2021	Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad.
Decreto 1427 de 2022	Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamentan las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Ley 2306 de 2023	Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público.
Ley 2357 de 2024	Por medio del cual se aprueba el “Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, (revisado).”
Resolución 1843 de 2025	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones

Sentencias publicadas hasta 10 de agosto de 2026.



| Relatoría

BOLETÍN

TEMÁTICO
de jurisprudencia

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

como garantía contra
la discriminación



Justicia Clara

