

GUÍA PRÁCTICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA MADRE TRABAJADORA EMBARAZO, MATERNIDAD Y LACTANCIA

Tema: Paso a paso para proteger el empleo durante el embarazo, la licencia de maternidad y la lactancia, conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional vigente a julio de 2026.

En Colombia, la Constitución Política y la ley protegen de manera reforzada el empleo de la mujer durante el embarazo, la licencia de maternidad y el período de lactancia, que hoy puede extenderse hasta los dos años de edad del hijo o hija. Esa protección, sin embargo, no opera sola: exige de la madre unos pasos concretos de información y de prueba que, si se omiten, pueden hacer la diferencia entre conservar el empleo y perderlo. Esta guía explica, paso a paso, qué debe hacer la madre trabajadora para dejar su protección asegurada y cómo reaccionar si el empleador termina, no renueva o declara insubsistente su vínculo.

I. QUÉ PROTEGE LA LEY Y HASTA CUÁNDO

La protección tiene dos momentos con alcances distintos. Durante el embarazo y hasta la semana dieciocho posterior al parto, la protección es plena: el empleador necesita autorización previa del inspector de trabajo para despedir, el despido sin esa autorización se presume discriminatorio y no produce efectos, y la trabajadora tiene derecho al reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a la indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Desde la semana dieciocho y hasta los dos años de edad del menor, la protección continúa mientras la madre mantenga y manifieste una lactancia materna adecuada y continua, conforme al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2306 de 2023. En esta etapa sigue prohibido cualquier despido sin justa causa y el despido discriminatorio es ineficaz, pero ya no operan la presunción ni la autorización previa: la carga de demostrar el móvil discriminatorio recae en la trabajadora, aunque el empleador conserva el deber de acreditar una causa objetiva, suficiente y no discriminatoria. Así lo han precisado la Corte Constitucional en las sentencias T-333 del 8 de agosto de 2025, expediente T-10.942.483; T-014 del 4 de febrero de 2026, expedientes T-11.277.273, T-11.294.181 y T-11.308.580; y T-032 del 24 de febrero de 2026, expediente T-11.067.342. Por su parte, la sentencia T-169 del 12 de mayo de 2025, expedientes T-10.669.556 y T-10.671.338, extendió la protección a las servidoras públicas, incluso en cargos de libre nombramiento y remoción.

Precisamente porque la segunda etapa depende de la prueba que la madre haya construido, los pasos que siguen son decisivos.

II. PASO A PASO PARA ASEGURAR LA PROTECCIÓN

1. Informe su estado por escrito y conserve la constancia

Desde que conozca su embarazo, y nuevamente después del parto, informe su condición al empleador por un medio que deje rastro: carta radicada, correo electrónico o incluso mensaje por aplicaciones de mensajería instantánea, que la Corte Constitucional ha aceptado como notificación válida. Guarde copia de todo, con la fecha visible. El conocimiento del empleador es el primer requisito de la protección y es usted quien deberá demostrarlo.

2. Durante la lactancia, manifieste y demuestre que continúa amamantando

Después de la licencia de maternidad, la protección hasta los dos años exige que la lactancia materna continua se mantenga y se manifieste. Reitere por escrito al empleador, cada cierto tiempo, que continúa lactando, y acompañe soportes: certificados médicos del pediatra y anotaciones de la historia clínica del bebé en las que conste la lactancia. Procure que exista siempre un certificado reciente, pues la fecha del último soporte puede resultar determinante en un litigio.

3. Solicite el descanso remunerado de lactancia y deje rastro documental

La Ley 2306 de 2023 le reconoce descansos remunerados dentro de la jornada para amamantar o extraer la leche, hasta los dos años del menor, así como un espacio adecuado, privado e higiénico para hacerlo. Solicite ese descanso por escrito. Además de ser su derecho, la reacción del empleador frente a la solicitud ha sido valorada por la Corte como indicio del móvil discriminatorio cuando la desvinculación ocurre poco después.

4. Documente cualquier presión y no firme nada sin asesoría

Si recibe insinuaciones de renuncia, comentarios hostiles por sus permisos de lactancia, cambios injustificados de funciones o cualquier presión relacionada con su maternidad, deje constancia escrita de cada episodio, con fechas y testigos. No firme cartas de renuncia, actas de mutuo acuerdo, transacciones ni paz y salvos sin asesoría jurídica previa: esos documentos suelen usarse después para alegar que la desvinculación fue voluntaria.

5. Si la despiden, no le renuevan el contrato o la declaran insubsistente, actúe de inmediato

Solicite y conserve copia del documento de terminación —carta de despido, comunicación de no renovación, acta de liquidación o acto administrativo de insubsistencia— y verifique su fecha y su motivación. Reúna en un solo lugar sus pruebas: la constancia de que el empleador conocía su estado, los certificados de lactancia, la solicitud del descanso remunerado y las evidencias de presiones si las hubo. No deje pasar el tiempo: aunque la tutela no tiene un término fijo, la jurisprudencia exige inmediatez, de modo que actuar dentro de las semanas siguientes fortalece el amparo.

6. Acuda a la acción de tutela

La Corte Constitucional ha reconocido que la acción de tutela es el mecanismo preferente y definitivo para proteger a la madre gestante o lactante desvinculada, precisamente porque los procesos ordinarios tardan años y la protección tiene un límite temporal cierto. Por vía de tutela puede obtenerse la declaratoria de ineficacia del despido, el reintegro al empleo, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y, según el caso, la indemnización correspondiente. Cuando la situación es urgente, puede solicitarse además una medida provisional para suspender los efectos de la desvinculación mientras se decide la acción.

7. Busque defensa especializada: contrate a Alterius

Los casos de terminación de contrato, no renovación, no prórroga de la obra o labor, no continuidad de contratos de prestación de servicios y declaratorias de insubsistencia son, probatoria y técnicamente, los más exigentes: después de la semana dieciocho la carga de demostrar la discriminación recae en la trabajadora, la línea jurisprudencial ha venido cambiando entre 2025 y 2026 y cada modalidad de vínculo tiene reglas propias. En estos escenarios, la diferencia la hace una defensa que conozca la jurisprudencia al detalle. En Alterius – Estudio Jurídico S.A.S. hemos estudiado a fondo esta línea jurisprudencial y litigamos este tipo de casos, desde la reclamación ante el empleador hasta la acción de tutela con medida

provisional. Si su vínculo terminó o teme que termine por su maternidad o lactancia, escríbanos antes de firmar cualquier documento o de dejar pasar el tiempo.

III. REGLAS SEGÚN EL TIPO DE VÍNCULO

En el contrato a término fijo o por obra o labor, el vencimiento del plazo no es por sí solo una justa causa: si el empleador conoce el estado de la trabajadora, debe acudir al inspector de trabajo antes de terminar el vínculo dentro del período protegido, y la terminación comunicada inmediatamente después de una solicitud de lactancia constituye un indicio grave de discriminación, como lo señaló la sentencia T-333 de 2025.

En el contrato estatal de prestación de servicios, la no renovación mientras subsisten las necesidades del servicio exige del contratante una razón suficiente, específica y comprobable; en su ausencia, procede la renovación del contrato hasta culminar el período de lactancia, conforme a la sentencia T-014 de 2026.

En el empleo público, incluidas las servidoras de libre nombramiento y remoción, la discrecionalidad de la insubsistencia no permite desvincular a una madre lactante: el artículo 2.2.31.1 del Decreto 1083 de 2015 lo prohíbe expresamente, el acto de desvinculación de una servidora amparada debe motivarse y, de producirse la insubsistencia inmotivada, proceden el reintegro, el pago de salarios y la indemnización del artículo 21 del Decreto 3135 de 1968, según la sentencia T-169 de 2025.

IV. ADVERTENCIA Y CONTACTO

Esta guía tiene fines exclusivamente informativos y no sustituye la asesoría jurídica sobre un caso concreto, cuyo resultado depende siempre de sus circunstancias y pruebas particulares. Para la revisión de su caso, puede contactarnos.

Alterius – Estudio Jurídico S.A.S.

Correo electrónico: Alterius.estudiojuridico@gmail.com

Bucaramanga, Colombia – Julio de 2026