TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-032/26

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA-Prohibición de despido es aplicable durante el embarazo y durante la licencia de maternidad

Durante los 9 meses de embarazo y la licencia de maternidad, es decir, 18 semanas después del parto (…) se presume como discriminatorio cualquier despido que se realice y es ineficaz. En caso tal de querer terminar la relación laboral, será necesario (i) acreditar la configuración de una justa causa y (ii) contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo. En caso de que la trabajadora sea despedida sin cumplirse con estos criterios, tiene derecho a ser reintegrada e indemnizada.

DESPIDO DISCRIMINATORIO POR RAZONES DE GENERO-Configuración

FUERO DE MATERNIDAD Y FUERO DE SALUD-Diferencias

(…) si bien ambos fueros son una expresión del derecho a la igualdad, cada uno responde a criterios distintos. Mientras que el fuero de salud se centra en el normal y adecuado desempeño de las labores en circunstancias en las que la salud de la persona se encuentra afectada, el fuero de maternidad ha sido concebido desde un enfoque de género que busca proteger de cualquier acto discriminatorio a aquella que ha decidido ser madre.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional de tutela

PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD EN LA ACCION DE TUTELA-Reiteración de jurisprudencia

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA-Asunto de relevancia constitucional

(…) la medida de estabilidad reforzada para la mujer embarazada es una respuesta histórica a la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral que eran y siguen siendo despedidas por razón del embarazo. Su objetivo principal es: (i) proteger los ingresos de la mujer al hogar; y (ii) su posibilidad de ejercer dos roles simultáneos, la maternidad y el trabajo, sin que el primero impacte el segundo y su desempeño en el mismo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Fuero de maternidad

FUERO DE MATERNIDAD-Implica plus constitucional de protección

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Marco normativo y jurisprudencial

FUERO DE MATERNIDAD-Alcance

PRINCIPIO DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL Y ASISTENCIA A LA MUJER EMBARAZADA O EN PERIODO DE LACTANCIA-Contenido y alcance

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Carga probatoria se traslada al empleador por lo cual es suficiente que la mujer pruebe que la terminación de la relación laboral se produjo durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DERECHO AL REINTEGRO-Orden a empresa pagar al actor los salarios y las prestaciones sociales que legalmente correspondan dejados de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada hasta que se materialice su reintegro o reubicación laboral

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

SENTENCIA T-032 DE 2026

Referencia:	Expediente T-11.067.342
Accionante:	Catalina López García

Accionado:	WPP COLOMBIA S.A.S. y VML COLOMBIA S.A.S.
Vinculados:	Ministerio del Trabajo
Magistrado sustanciador:	Héctor Alfonso Carvajal Londoño

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiséis (2026)

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Natalia Ángel Cabo y los magistrados Carlos Camargo Assis y Héctor Alfonso Carvajal Londoño, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política y en el Decreto Ley 2591 de 1991, dicta la siguiente:

SENTENCIA

Dentro del trámite de revisión del fallo proferido el 18 de marzo de 2025 por el Juzgado 038 Civil del Circuito de Bogotá, que revocó la decisión de fecha 18 de febrero de 2025 proferida por el Juzgado 078 de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Bogotá.

I. Síntesis de la decisión

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional estudió la acción de tutela interpuesta por una mujer vinculada a una empresa privada mediante contrato de trabajo a término indefinido, quien fue despedida luego de culminar su licencia de maternidad, cuando aún se

encontraba dentro del período legal de lactancia.

En primera instancia se concedió el amparo constitucional, decisión que fue revocada en segunda instancia. En sede de revisión, la Sala analizó el alcance de la garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, las reglas aplicables al despido ocurrido durante el período de lactancia y la procedibilidad excepcional de la acción de tutela, pese a la existencia de otros mecanismos judiciales.

A partir de una valoración integral del material probatorio, la Sala concluyó que, si bien no operaba la presunción de despido discriminatorio ni era exigible la autorización previa del Ministerio del Trabajo, la empresa accionada no acreditó de manera suficiente la existencia de una causa objetiva, razonable y no discriminatoria que justificara la terminación del vínculo laboral en un contexto de especial protección constitucional.

En consecuencia, la Sala dejó sin efectos la decisión de segunda instancia y confirmó parcialmente el amparo concedido en primera instancia, impartiendo las órdenes correspondientes para el restablecimiento de los derechos fundamentales vulnerados.

II. ANTECEDENTES

1. Hechos probados y pretensiones

1. La accionante es una mujer de 24 años afiliada al sistema de salud bajo el régimen contributivo, en calidad de cotizante.

2. El 16 de enero de 2023, la accionante celebró un contrato de trabajo a término indefinido con WPP Colombia S.A.S. para desempeñarse en el cargo de *Marketing Cloud Admin Junior,* con una asignación salarial mensual de $5.280.000.

3. En diciembre de 2023, la accionante informó a su empleador que se encontraba en estado de embarazo y que la fecha probable de parto sería en agosto de 2024.

4. El 20 de agosto de 2024 inició su licencia de maternidad y, el 23 de agosto del mismo año, dio a luz a su hija.

5. Finalizada la licencia de maternidad, la accionante se reincorporó a sus labores el 23 de diciembre de 2024.

6. Una vez se reincorporó a sus labores, la accionante manifestó que su empleador no le brindó las condiciones necesarias para que, aun trabajando desde casa, pudiera disfrutar de los horarios de descanso destinados a la lactancia, a los que consideraba tener derecho con base en la Ley 2306 de 2023. En particular, explicó que la dinámica de trabajo en equipo y las exigencias formuladas por su jefe directo la llevaron a programar los momentos de alimentación de su hija en función de las necesidades del trabajo y no de manera flexible, como —según indicó— lo sostuvo la empresa.

7. El 31 de enero de 2025, su empleador dio por terminado de manera unilateral el contrato laboral de la accionante, al indicar que dicha decisión obedecía a “las modificaciones en el alcance del acuerdo comercial vigente con el cliente y el proyecto principal al que usted ha venido asignada, modificaciones que implican una reducción en las condiciones de este

que conlleva la necesidad de reducir igualmente los recursos dedicados a este proyecto, incluido el personal”.

8. Con posterioridad a la terminación del contrato laboral, WPP Colombia S.A.S. publicó una vacante de trabajo cuyos requisitos de experiencia y funciones, según lo afirmó la accionante y de conformidad con los documentos allegados al expediente, resultaban similares a los exigidos para el cargo que ella venía desempeñando.

9. La accionante alegó el desconocimiento de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, en la medida en que el despido ocurrió sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo. Asimismo, explicó que el salario que percibía constituía su único ingreso fijo mensual y le permitía cubrir la totalidad de los gastos de su hogar, tales como el arriendo, los servicios públicos, las obligaciones financieras y la alimentación.

10. En sede de tutela, solicitó (i) la protección de la garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad y de sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la igualdad, a la seguridad social, a la salud, a la familia y a la dignidad humana; (ii) ordenar su reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando; (iii) el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su despido; y (iv) el pago de la indemnización adicional prevista para el despido sin autorización administrativa, consagrada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Trámite de la acción de tutela

11. El 10 de febrero de 2025, el Juzgado 078 de Pequeñas Causas y Competencias Múltiple de Bogotá D.C. admitió la acción de tutela y corrió traslado a las empresas accionadas[1].

2.1. Contestaciones de las accionadas

VML Colombia S.A.S.[2]

12. Diego Andrés Marulanda Rosero, en calidad de representante legal de VML Colombia S.A.S., contestó oportunamente la demanda de tutela. En su escrito, sostuvo que dicha empresa no se encontraba legitimada en la causa por pasiva, al no haber celebrado ningún vínculo laboral con la accionante e, incluso, afirmó desconocerla por completo. Como sustento de lo anterior, indicó que VML Colombia S.A.S. no tenía relación alguna con las empresas WPP Colombia S.A.S. ni Wunderman Thompson, ni desarrollaba actividades en la ciudad de Bogotá o contaba con sedes en esa ciudad. En consecuencia, solicitó su desvinculación del trámite de tutela.

WPP Colombia S.A.S.[3]

13. Agustín Nicolás Correa, como representante legal de WPP Colombia S.A.S., también contestó oportunamente la demanda de tutela. En su escrito, reconoció que la accionante fue contratada por dicha empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de *Marketing Cloud Admin Junior*, con una asignación salarial mensual de $5.280.000. Asimismo, sostuvo que no existía relación alguna entre WPP Colombia S.A.S. y VML Colombia S.A.S.

14. De igual forma, confirmó la fecha de inicio de la licencia de maternidad, la fecha de nacimiento de la hija de la accionante y la fecha de su reincorporación laboral. No obstante, frente al presunto desconocimiento de los horarios de lactancia, afirmó que la

empresa cumplió con las obligaciones a su cargo, en tanto —según indicó— la accionante trabajaba desde casa y podía disponer libremente de los descansos destinados a la lactancia.

15. Asimismo, insistió en la existencia de una causa objetiva para la terminación del contrato laboral, que —a su juicio— tornaba inaplicable la garantía de estabilidad laboral reforzada. En ese sentido, reiteró que, tal como se indicó en la carta de despido[4], se presentaron modificaciones en el alcance del acuerdo comercial vigente con el cliente y del proyecto principal al cual se encontraba vinculada la accionante, lo que implicó la necesidad de reducir los recursos destinados a dicho proyecto, incluido el personal asignado.

16. Adicionalmente, negó que se hubiese publicado de manera inmediata una vacante laboral con los mismos requisitos del cargo desempeñado por la accionante. Precisó que la oferta divulgada correspondía al cargo de Salesforce Marketing Cloud Specialist, el cual —según indicó— se trataba de una posición distinta, de mayor jerarquía, orientada a un perfil más técnico y con conocimientos especializados de la plataforma, con funciones de liderazgo estratégico y de equipo.

17. De otro lado, señaló que, al momento del despido, la hija de la accionante tenía cinco (5) meses de nacida, por lo que ya había culminado la licencia de maternidad, razón por la cual —en su criterio— no se requería autorización previa del Ministerio del Trabajo. Para respaldar sus argumentos, citó la Sentencia T-297 de 2017 de la Corte Constitucional.

18. En relación con la alegada condición de madre cabeza de familia, señaló que en el registro civil de nacimiento de la hija de la accionante constaba el reconocimiento del señor Kevin Ducuara, por lo que consideró que ella no era la única responsable de su cuidado. En todo caso, afirmó que dicha circunstancia nunca le fue informada a la empresa. Asimismo, sostuvo que no se aportaron pruebas suficientes sobre los gastos de sostenimiento

alegados ni sobre la situación de vulnerabilidad invocada, y resaltó que, como empleador, procedieron a pagar la correspondiente liquidación laboral.

19. Con fundamento en lo anterior, solicitó que se declarara la improcedencia del amparo solicitado.

2.2. Sentencia de primera instancia[5]

20. Mediante sentencia del 18 de febrero de 2025, el Juzgado 078 de Pequeñas Causas y Competencias Múltiple de Bogotá D.C. concedió el amparo solicitado.

21. En relación con la procedibilidad de la acción, el juez de primera instancia explicó que la jurisprudencia constitucional había reconocido la procedencia transitoria de la acción de tutela para reclamar prestaciones económicas cuando: (i) no existe otro medio de defensa judicial o, existiendo, este no resulta idóneo; (ii) se solicita de manera transitoria con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable; y (iii) no se presenta controversia jurídica respecto de la aplicación de la normatividad correspondiente y del cumplimiento de los requisitos legales para acceder al derecho reclamado.

22. Al analizar la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad o durante el período de lactancia, con fundamento en el numeral 2° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo —en adelante, CST— y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional[6], el juez identificó las siguientes reglas: (i) toda desvinculación que ocurra durante el período de gestación o de licencia de maternidad requiere la autorización previa del Ministerio de Trabajo; (ii) en ausencia de dicha autorización, el despido se entiende ineficaz y se presume discriminatorio; y (iii) una vez culminada la licencia de maternidad y hasta el sexto mes del período de lactancia, se encuentra prohibida cualquier terminación del

vínculo laboral fundada en dichas circunstancias.

23. Asimismo, señaló que, de conformidad con los artículos 62, 63 y 239 del CST, el despido de una trabajadora durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto solo resulta legal cuando se cuenta con la autorización del Ministerio del Trabajo y se encuentre sustentado en una justa causa. De igual manera, destacó que el artículo 241 del CST consagra la obligación del empleador de mantener el vínculo laboral con aquellas trabajadoras que se encuentren disfrutando de descansos remunerados, tales como la licencia de maternidad, la lactancia o el aborto.

24. En ese sentido, precisó que, si bien la presunción de discriminación opera hasta la culminación de la licencia de maternidad, las trabajadoras en período de lactancia continúan gozando de una protección especial en virtud del artículo 241 del CST, criterio que fue respaldado con jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia[7].

25. En relación con el despido sin autorización del Ministerio de Trabajo, determinó que el juez de tutela se encontraba habilitado para ordenar el reconocimiento de las cotizaciones y el pago de la sanción prevista en el artículo 239 del CST y, cuando se acreditara que las causas que dieron origen al contrato laboral no habían desaparecido, también podía ordenar la renovación del vínculo laboral.

26. En el caso en concreto, el juez de tutela decidió proteger de manera definitiva los derechos de Catalina López, al considerar que se encontraba en una situación de vulnerabilidad que hacía necesaria la intervención constitucional para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. Adicionalmente, concluyó que WPP Colombia S.A.S. no había expuesto de forma clara la existencia de una causa objetiva que justificara el despido de la accionante durante el período de lactancia y sin la autorización del

Ministerio del Trabajo.

27. Asimismo, precisó que, si bien la empresa sostuvo que la estabilidad laboral reforzada solo operaba durante los primeros cuatro (4) meses del periodo de lactancia, en la Sentencia T-186 de 2023 la Corte Constitucional estableció que dicha protección se extendía hasta dieciocho (18) semanas después del parto, siendo aplicable en ese lapso la presunción de discriminación y la exigencia de contar con el permiso del Ministerio del Trabajo.

28. En consecuencia, accedió a las pretensiones formuladas por la accionante, ordenó la compensación de los dineros correspondientes, la reafiliación al sistema de seguridad social y el pago de los aportes dejados de realizar durante el tiempo de la desvinculación.

2.3. Escrito de impugnación[8]

29. Dentro del término legal, WPP Colombia S.A.S. presentó escrito de impugnación el 24 de febrero de 2025. Con fundamento en la Sentencia T-186 de 2023, la empresa accionada sostuvo que la presunción de despido discriminatorio e ineficaz solo resultaba aplicable durante la licencia de maternidad, esto es, durante las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, las cuales abarcarían los tres (3) primeros meses del periodo de lactancia. Afirmó que, una vez superado dicho lapso, la protección cesa y corresponde a la trabajadora demostrar que el despido obedeció a su estado de embarazo o maternidad.

30. Con base en dicha interpretación, afirmó que las consideraciones del juez de primera instancia resultaban contradictorias. Indicó que el juzgado acudió a jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia para fijar ese mismo razonamiento, pero que, al aplicarlo al caso concreto, omitió considerar que la accionante no acreditó la carga probatoria que, a su juicio, le correspondía. Por el contrario, sostuvo que el despido si obedeció a una justa

causa, consistente en la modificación y reducción de costos del acuerdo comercial y del proyecto principal al cual se encontraba asignada la accionante.

31. Adicionalmente, alegó que la improcedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada implicaba también la inexistencia de la obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo. En ese sentido, señaló que, dado que la licencia de maternidad culminó el 22 de diciembre de 2024, para el 31 de enero de 2025 resultaba jurídicamente posible despedir a la accionante sin requerir dicho permiso. Finalmente, insistió en que la accionante no se encontraba en una situación de vulnerabilidad ni ostentaba la condición de madre cabeza de familia.

2.4. Sentencia de segunda instancia[9]

32. Mediante sentencia del 18 de marzo de 2025, el Juzgado 038 Civil del Circuito de Bogotá revocó la decisión de primera instancia y, en su lugar, negó el amparo constitucional. Con fundamento en la Sentencia T-119 de 2023, sostuvo que la Corte Constitucional había identificado tres garantías laborales asociadas al fuero de maternidad con base en los artículos 239, 240 y 231 del CST: (i) la prohibición general de despido por embarazo y/o lactancia; (ii) la prohibición de despido durante la licencia de maternidad; y (iii) la presunción de despido discriminatorio.

33. En relación con estos supuestos, indicó que resultaba necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo y precisó que tales protecciones operaban durante el embarazo y el período de lactancia, esto es, dieciocho (18) meses después del parto, de conformidad con la modificación introducida por la Ley 2141 de 2021.

34. De manera específica, señaló que, si bien en la Sentencia T-119 de 2023 se reconoció que

el período de lactancia se extiende hasta seis (6) meses, la presunción de despido injustificado solo opera durante las dieciocho (18) semanas siguientes al parto. En esa medida, aun cuando la trabajadora se encontrara en período de lactancia, pero superada la licencia de maternidad, consideró que debía acreditar que el despido obedeció a dicha circunstancia y no a la causa objetiva alegada por el empleador.

35. En el caso en concreto, concluyó que la accionante se limitó a señalar que su empleador no respetó los horarios de lactancia, sin acreditar la inexistencia de una justa causa que explicara la terminación de su contrato laboral.

3. Trámite ante la Corte Constitucional en Sede de Revisión

36. En virtud de los artículos 31 y 32 del Decreto 2591 de 1991 y mediante auto del 30 de mayo de 2025, la Sala de Selección de Tutelas No. 5 de 2025 de esta Corporación seleccionó para revisión el expediente de referencia por cumplir con los siguientes criterios: posible violación o desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional y urgencia de proteger un derecho fundamental.

37. Por sorteo, el asunto le correspondió a la Sala Octava de Revisión, presidida en este momento por la magistrada encargada, Carolina Ramírez Pérez. El expediente fue remitido por la Secretaría General el 16 de junio de 2025. Ahora bien, la magistrada Ramírez Pérez ejerció su encargo hasta el 3 de julio de 2025, fecha en la que el doctor Héctor Alfonso Carvajal Londoño se posesionó como magistrado titular. En consecuencia, a partir de esa fecha la sustanciación de los expedientes del despacho, incluido el presente asunto, quedaron a cargo del magistrado Carvajal Londoño.

38. Con base en el artículo 64 del Acuerdo 01 de 2025 de la Corte Constitucional, el magistrado sustanciador decretó pruebas mediante los autos del 16 de julio de 2025. La decisión tuvo como propósito ahondar en (i) los horarios de descanso para lactancia que tuvo la accionante, (ii) los requisitos y la descripción del cargo que ocupaba la accionante como Marketing Cloud Admin Junior y el nuevo cargo ofertado como Salesforce Marketing Cloud Specialist, (iii) la compatibilidad de estos cargos con la lactancia, (iv) el estado de lactancia de la accionante para el momento del despido y (v) las garantías que el empleador brinda a las madres lactantes de cara a las salas de lactancia. Igualmente, se requirió al Ministerio del Trabajo para que rindiera informe sobre el particular, teniendo en cuenta que en primera instancia fue vinculado y guardó silencio al requerimiento que le realizó el juez de primera instancia. En cumplimiento de lo anterior, la Secretaría General de la Corporación notificó por estados la providencia el 21 de julio de 2025[10].

39. A continuación, se expondrá un cuadro de resumen respecto de las respuestas brindadas por cada una de las partes requeridas.

Tabla 1. *Síntesis de pruebas allegadas*

Parte requerida	Pregunta	Respuesta

	¿Cuál fue el horario que usted inicialmente sugirió a su empleador?	No respondió.
	Una vez se reintegró a su trabajo, ¿cuál fue la modalidad de trabajo (presencial, teletrabajo, remoto o trabajo en casa) adoptada durante el período de lactancia?	Una vez terminada la licencia de maternidad, informó que manejó una modalidad de teletrabajo con una jornada laboral entre las 8:00 am y 6:00 pm, con dos horas para el almuerzo[11]. Aclaró que dicha modalidad solo le fue permitida durante los primeros 4 meses de vida de su hija, para luego tener que asistir presencialmente todos los jueves en el mismo horario laboral. En respaldo de ello, aportó una captura de pantalla de una conversación grupal por Whatsapp en la que Camila Osorio recordaba a los integrantes el deber de asistir los días jueves.
	¿En algún momento hubo variaciones en la propuesta de horario de descansos? En caso de que la respuesta sea afirmativa, informe quién lo decidió, de qué manera y por qué motivo.	Explicó que, durante diciembre de 2024, la mayoría del personal estuvo en vacaciones y, pese a eso, no se realizó una adecuada reorganización de turnos u horarios que le permitieran disfrutar de sus descansos de lactancia. La única alternativa que le fue presentada, según aseguró, fue la posibilidad de tener un período de 15 minutos para destinarlo a alimentar a su hija. En respaldo de lo anterior, suministró una captura de pantalla de una conversación con Carlos Martínez, su superior inmediato, quien le informó que, si decidía trabajar desde casa, era su responsabilidad asegurarse de estar disponible en todo momento. De lo contrario, no era posible continuar el trabajo desde casa. Adicionalmente, le indicó que, en caso de presentar problemas con el servicio de luz, debía considerar trabajar en un café o en la oficina. Aseguró que no se le asignó ningún horario de descanso para la lactancia.
	¿Recibió prohibiciones expresas? En caso de que la respuesta sea afirmativa, indique en qué consistieron.	Reiteró la conversación sostenida con Carlos Martínez.
	¿Los descansos fueron interrumpidos? En caso de que la respuesta sea afirmativa, informe en cuántas ocasiones, de qué manera, por qué motivo y por decisión de quién.	Afirmó que durante su jornada laboral fue común ser contactada en cualquier momento durante la jornada laboral, desconociendo los tiempos de descanso para la lactancia.
	Informe su estado de lactancia a fecha del 31 de enero de 2025.	Informó que, para la fecha, la menor de edad se encontraba en período de lactancia materna exclusiva.
	Informe su estado de lactancia actualmente.	Informó que la menor de edad continúa bajo lactancia materna, pero con el complemento de alimentos sólidos adecuados para su edad.
Catalina López *Accionante*	Informe su situación laboral, económica y familiar actualmente.	Se encuentra en período de prueba en la empresa Active IT Consulting S.A.S. Además, aportó una declaración juramentada suscrita por Katherine García Roldán, su tía y madre del primo que anunció sostiene económicamente. En ella, la señora aseguró que el niño depende económicamente de la accionante.
	Suministre su hoja de vida actualizada.	Si bien el documento fue anunciado, la accionante no lo allegó al plenario.
	Describa las funciones que usted desarrolló como Marketing Cloud Admin Junior durante la vigencia del contrato laboral y las habilidades y conocimientos adquiridos que le brindó el cargo.	Las funciones fueron: (i) configurar, ejecutar y monitorear campañas de email marketing y SMS, (ii) crear y gestionar audiencias segmentadas, (iii) configurar y mantener comunicaciones automatizadas utilizando Journey Builder, (iv) mantenimiento de journeys existentes, (v) generar informes sobre el rendimiento de las campañas, (vi) documentación de procesos y journeys.
	Describa su relación actual y la de su hija con Kevin Giovanni Ducuara Portera, así como el estado socioeconómico del señor.	Indicó que el padre de su hija se encuentra desempleado desde hace un año, luego de que renunciara a la Policía Nacional. Explicó que entre ellos no existe ninguna relación sentimental y que, a fecha de respuesta, el señor no había realizado contacto alguno con la menor de edad. Por último, señaló que se encuentra pendiente la programación de la fecha de audiencia ante el ICBF para la fijación de la cuota alimentaria, régimen de visitas y la custodia de la niña.
	Informe si tiene hermanos o hermanas y el estado socioeconómico en que se encuentran.	Tiene una hermana mayor que trabaja para Claro Colombia y sostiene a su hija de 11 años.

	Una vez la accionante se reintegró a su trabajo, ¿cuál fue la modalidad de trabajo (presencial, teletrabajo, remoto o trabajo en casa) durante el período de lactancia?	Indicó que, terminada licencia de maternidad, la accionante prestó sus servicios desde casa. Mencionaron la existencia de un correo electrónico del 25 de octubre de 2024, por medio del cual le comunicaron varios de los beneficios otorgados a quienes inicien una licencia de maternidad.
	Usted informó que, una vez la accionante se reintegró a su trabajo, se le permitió trabajar desde casa y "disponer libremente" de los descansos. Por lo tanto, será necesario que responda las siguientes preguntas: a. ¿De qué manera se le permitió "disponer libremente" de los descansos? Sea claro y específico. b. ¿De qué forma se establecieron los horarios de descanso con la accionante? c. ¿El horario determinado fue estricto e inamovible o permitió que, en caso de requerirlo, la accionante pudiese flexibilizar el cumplimiento del itinerario?	Explicó que, además de trabajar desde casa, la accionante contaba con una jornada laboral flexible en razón de la disminución de carga laboral. Por ende, ella podía disponer de sus descansos de lactancia y sin que existiera una limitación o seguimiento por parte de WPP Colombia S.A.S. en el cumplimiento de su horario. Aseguró que nunca se hubiese creado alguna limitación a la trabajadora para disponer de los descansos de lactancia. Informó que no existieron horarios fijos para los descansos de lactancia, pues la accionante contaba con la flexibilidad suficiente para atender la lactancia de la menor cuando quisiese y por el tiempo que fuera necesario. Lo anterior, en consideración de los cambios efectuados en el proyecto para el cual la accionante estaba asignada y que conllevaron a una reducción de carga laboral para todo el equipo.
	Describa con la mayor precisión y claridad posible los cargos de (i) Marketing Cloud Admin Junior y (iii) Salesforce Marketing Cloud Specialist. Identifique los requisitos académicos y experiencia profesional, así como las habilidades necesarias para cumplir cada uno de los perfiles. Además, explique cuáles son las diferencias sustanciales entre ambos cargos.	A través del cargo *Marketing Cloud Admin Junior*, se busca "asegurar la configuración, administración y mantenimiento general de la plataforma Salesforce, velando por la calidad, agilidad y tiempos de entrega, asegurando la gestión de usuarios, permisos y seguridad, realizando las actualizaciones requeridas de manera oportuna"[12]. Como experiencia, se requiere (i) dominio y conocimiento de Salesforce, (ii) gestión de datos, experiencia en segmentación y manipulación a través de diversas fuentes, (ii) capacidad de configuración y monitoreo de automatizaciones en Automation Studio y Journeys en Journey Builder, (iii) conocimiento de lenguajes como AMPscript o SSJS para personalizar contenido dinámico en correos electrónicos y mensajes, (iv) habilidades para la creación y edición de plantillas de correo electrónico y entendimiento de la gestión de usuarios, roles y permisos dentro de Marketing Cloud y (v) capacidad para diagnosticar y resolver incidencias técnicas dentro de la plataforma[13]. Las responsabilidades de este cargo consisten en (i) configurar y mantener data extensions, listas y atributos de suscriptores, (ii) crear probar y lanzar campañas de email marketing y SMS, (iii) diseñar y configurar Journeys en Journey Builder, (iv) gestionar la importación y exportación de datos, (v) monitorear el rendimiento de las campañas y generar informes básicos, (vi) proporcionar soporte técnico de primer nivel a los usuarios, (vii) asegurar la calidad de datos e higiene de la base de suscriptores y (viii) gestionar usuarios, roles y permisos dentro de la plataforma[14]. Por su parte, el cargo de *Salesforce Marketing Cloud Specialist* tiene como propósito garantizar (i) la calidad, eficiencia y puntualidad en la ejecución de campañas multicanal, así como (ii) la configuración, personalización y automatización de campañas con herramientas como AMPscript y SQL y (iii) la mejora en el rendimiento de campañas mediante pruebas A/B, análisis de datos y desarrollo de soluciones. Como experiencia, se exige (i) conocimiento en Salesforce, incluyendo automatizaciones, segmentación y journeys personalizados, (ii) dominio de SQL y bases de datos relacionales para la segmentación y análisis de audiencias, (iii) conocimiento avanzado de AMPscript y HTML para la personalización dinámica de contenidos, (iv) manejo de campañas multicanal, (v) creación y optimización de automatizaciones dentro de la plataforma, (vi) capacidad para definir y monitorear KPIs de desempeño de campañas, (vii) capacidad de integración de Salesforce Marketing Cloud con otras plataformas, (viii) habilidades de comunicación para interactuar con accionistas y presentar resultados y (ix) experiencia capacitando usuarios finales y desarrollando documentación funcional. Por último, en cuanto a las responsabilidades del cargo, enlistó las siguientes: (i) configurar, desarrollar y ejecutar campañas personalizadas en la plataforma, (ii) crear y mantener extensiones de datos, segmentaciones y flujos automatizados, (iii) implementación de códigos personalizados para los procesos de marketing, (iv) diseñar y ejecutar pruebas de análisis de datos, (v) colaborar con equipos de negocio para identificar mejoras y funcionalidades de la plataforma, (vi) solución de problemas de la plataforma, (vii) integración de la plataforma con otras herramientas y sistemas, (viii) conocer de tendencias y prácticas del sector para realizar propuestas de mejora y (ix) realizar sugerencias que garanticen la eficiencia operativa de la plataforma.
	Informe si el cargo de Salesforce Marketing Cloud Specialist ya fue provisto y, en caso afirmativo, suministre la hoja de vida de la persona contratada. La entrega de dicho documento se debe realizar bajo una revelación parcial, de manera que se protejan los datos personales del titular de la información y que no sean esenciales para responder esta pregunta.	La persona fue contratada el 14 de julio de 2025. Se trata de un hombre que cursa décimo semestre de ingeniería de sistemas, cuenta con un tecnólogo en Sistemas y Análisis y desarrollo de sistemas. Cuenta con experiencia (i) desempeñando flujos, capacitación e implementación completa de la plataforma, generación de estructura de datos SQL, Custom Activity, SSJ y Ampscript y (ii) en el desarrollo de software en Xamarin, .NET y C#, generando aplicaciones y conexiones API REST y Servicios Web SOAP, con manejo de SQL y MySQL, bases de datos relacionales y estructura front-end con HTML y CSS.
	Informe de qué manera los cargos *Marketing Cloud Admin Junior* y *Salesforce Marketing Cloud Specialist* facilitan el disfrute de los descansos de lactancia que una madre trabajadora.	Afirmaron que los descansos de lactancia se disfrutan de igual manera sin importar los cargos de los y las trabajadoras.
	Suministre pruebas documentales que acrediten las modificaciones realizadas al alcance del acuerdo comercial y el proyecto principal por los cuales se redujo el presupuesto y se despidió a la accionante.	Remitieron órdenes de trabajo en inglés de septiembre, octubre y diciembre de 2024 y enero y febrero de 2025, por medio de las cuales el cliente Abbot Laboratories de los cuales se resalta lo siguiente: · Para septiembre y octubre de 2024, el negocio manejó una tarifa de USD 167.980. · Para diciembre de 2024, el negocio manejó una tarifa de USD 130.680. · Para enero de 2025, el negocio manejó una tarifa fija de USD 130.680. · Para febrero de 2025, el negocio manejó una tarifa fija de USD 388.194, a pagar en tres montos de USD 129.398.
WPP Colombia S.A.S *Accionado*	Indique y describa qué garantías usted brinda en general a sus trabajadoras para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Explique y acredite qué medidas ha empleado para (i) crear salas de lactancia en las instalaciones de sus oficinas y (ii) facilitarles a sus trabajadoras la gestión del tiempo de lactancia con el cumplimiento de sus labores, independientemente de su modalidad de trabajo. Adicionalmente, describa cómo lo aplicó al caso en concreto de la accionante	De conformidad con el parágrafo 2 del artículo 30 y en el numeral 10 del artículo 52 del Reglamento de Trabajo de WPP Colombia S.A.S.[15], enunciaron que otorgaban dos descansos de 30 minutos cada uno durante los primeros seis meses de edad del menor. Adicionalmente, por ese mismo período, la accionada permite que las trabajadoras laboren desde casa. Por último, aportó registros fotográficos de las salas de lactancia.

40. Ahora bien, la accionante descorrió el término de traslado y se pronunció de manera específica a las pruebas aportadas por WPP Colombia S.A.S. Mencionó que una vez se reintegró a sus labores, se enfrentó a varias limitaciones operativas que afectaron el desarrollo de sus funciones. Lo anterior, porque varios accesos y usuarios requeridos con

autorización permanecieron inhabilitados desde su reincorporación e, inclusive, hasta su despido. Si bien solicitó colaboración para solucionar estos obstáculos, afirmó que no todos los accesos y herramientas le fueron otorgados ni facilitadas y, por ende, constantemente requirió de otros compañeros de trabajo para cumplir con su trabajo. En consecuencia, dijo que asumió una carga emocional y operativa adicional en medio de su período de lactancia.

41. La accionante también sostuvo que su empleador mantuvo el vínculo laboral solo durante el período en el cual, por mandato constitucional y legal, existe una prohibición expresa para despedir a las mujeres protegidas con fuero de maternidad.

42. Igualmente, también contraargumentó la disposición libre de los descansos de lactancia. Estableció que la empresa manejaba un documento de Excel para realizar seguimiento y control, hora por hora, a las actividades laborales y en él nunca se consignaron las pausas requeridas, sino que existió la expectativa de que estaría disponible en cualquier momento. Afirmó que "(…) aunque formalmente se aludía a cierta flexibilidad laboral, en la práctica existía una exigencia de disponibilidad permanente que restringía de forma sustancial mi derecho a disponer de los descansos necesarios para atender la lactancia de mi hija (…)"[16].

43. Sumado a lo anterior, la accionante relató que se realizaban reuniones diarias de coordinación y seguimiento a sus actividades, periódicamente se exigían presentaciones de reportes y avances y, además, tenía a su cargo la gestión y coordinación de reuniones de equipo para la ejecución de ciertas tareas según la disponibilidad de sus demás compañeros. En esa medida, aseveró que no existió una disposición libre de sus descansos de lactancia, sino una programación de dichos momentos en torno a sus responsabilidades laborales.

44. Por último, frente a las diferencias entre los cargos de *Marketing Cloud Admin Junior* y *Salesforce Marketing Cloud Specialist*, manifestó que los requisitos, competencias y funciones coincidían entre sí. Con base en la certificación laboral que su entonces empleador expidió el 5 de febrero de 2025 y la vacante ofertada, aseguró que contaba con la idoneidad, experiencia y formación requerida.

45. La accionante aportó una captura de pantalla de la vacante[17]. Allí se logró identificar que el objetivo del cargo era "garantizar la calidad, agilidad y tiempo de entrega de las compañías de Marketing Cloud". Los verbos utilizados para describir las funciones a cargo de este rol fueron los siguientes: apoyar, servir, planificar, ayudar, desarrollar, implementar y generar.

46. Se indicó que la persona requería (i) experiencia en Salesforce Marketing Cloud, de manera que pudiera adelantar la configuración de segmentos de audiencia automatizaciones y flujos de trabajo, (ii) conocimiento en SQL y bases de datos relacionales para realizar segmentaciones, (iii) conocimiento de metodologías para la definición de KPIs para monitorear el desempeño del área, (iv) experiencia en la creación de campañas de comunicación a través de correo electrónico, SMS, push notification, campañas bidireccionales, CRM y Marketing Cloud en función del negocio, (v) conocimientos de html y AMPscript, (vi) capacidad de integración de la plataforma con otras herramientas y (vii) habilidades de trabajo en equipo, rendimiento a los líderes del negocio y para la proposición de soluciones.

47. El Ministerio del Trabajo guardó silencio.

48. Posterior a este primer período de pruebas, la Sala Octava de Revisión consideró necesario ahondar en la situación económica, laboral y familiar, puesto que la respuesta inicial de la accionante no fue concluyente. Así, mediante auto del 30 de septiembre de 2025, el

magistrado sustanciador decretó un segundo auto de pruebas. En respuesta del 3 de octubre de 2025[18], la accionante atendió el requerimiento de este despacho. A continuación, se presenta un resumen de la información allegada.

Tabla 2. *Síntesis de pruebas allegadas*

Pregunta	**Respuesta**
1. Sobre su situación laboral actualmente.	Informó que, el 15 de septiembre de 2025, inició una relación laboral con la empresa Havas Media Network para desempeñar el cargo de *CRM Specialist*. Su vinculación se dio mediante contrato laboral a término indefinido y bajo una asignación salarial bruto de $ 4.824.014 pesos. En respaldo de lo anterior, aportó un certificado laboral del 3 de octubre de 2025. Adicionalmente, precisó que, durante su vinculación con la empresa accionada, recibió un salario bruto de $6.600.00 pesos. Como prueba de ello, suministró la oferta laboral que firmó con WPP Colombia S.A.S.
2. De encontrarse trabajando de manera formal, indique el tipo de vinculación, el monto salarial que recibe y el cargo que desempeña. De contar por escrito el contrato, sírvase remitir una copia al despacho.	
3. Explique si el padre de su hija realiza aportes para el sostenimiento y manutención de la menor e indique de qué manera.	Indicó que, desde el nacimiento de su hija, el señor Kevin Ducuara no había asumido sus obligaciones como padre y aclaró que no tenían ningún vínculo conyugal, marital o sentimental. Alegó haber convocado al señor Ducuara a una audiencia de conciliación para la fijación de alimentos ate el ICBF.

4. ¿En qué condiciones cuida de su primo menor de edad y por qué motivo es usted quien debe asumir esta carga?	Explicó que la madre del menor se encuentra en una situación económica inestable que impide asumir plenamente sus deberes. Como contexto, relató que años atrás la señora decidió mudarse a Neiva para mejorar su situación laboral y el futuro del menor de edad. Sin embargo, aseguró que el menor se rodeó de amistades inadecuadas en el colegio por las cuales después fue víctima de agresiones físicas y amenazas por parte de esos mismos compañeros que generaron un riesgo inminente para su seguridad. La exigencia laboral de la madre la llevó a estar bajo una imposibilidad de cuidar de su hijo con las medidas necesarias, razón por la cual el menor fue trasladado a Bogotá bajo la supervisión de la accionante.
5. ¿En qué condiciones cuida de su madre y por qué motivo es usted quien debe asumir esta carga?	Indicó que su madre es una mujer de 50 años que, al parecer, sufrió una pérdida significativa de la visión que afectó su autonomía funcional y capacidad laboral, razón por la cual utiliza gafas. Explicó que, este aspecto, junto con su edad, han impedido que su madre encuentre trabajo y, por ende, ha asumido su manutención. En todo caso, resaltó que su madre le brinda un apoyo invaluable en el cuidado de su hija para asistir presencialmente a su lugar de trabajo los días que lo requiere.

6. Discrimine de manera detallada los gastos de su hogar, incluyendo los aspectos de vivienda, alimentación, servicios públicos, salud, educación y demás necesidades básicas.	Presentó la siguiente relación de gastos: *GASTOS HOGAR* *Arriendo 1.100.000* *Servicios 300.000* *Mercado 800.000* *Universidad 4.700.000* *Transporte 400.000* *Actividades 100.000* *Hogar – Aseo y limpieza 120.000* *Cuidado hija 700.000* *Escolaridad david transportes 120.000* *Otros – Emergencias / imprevistos 200.000* *Arriendo mamá 900.000* *Celular 100.000* *Servicios mamá 150.000* *TC Davivienda 500.000* *TC Bogota 200.000* *TC Occidente 300.000* *BBVA 100.000* *Gastos varios 400.000* *TOTAL 6.490.000*

49. La empresa accionada descorrió el término de traslado el 2 de octubre de 2025[19] y resaltó que la accionante, por un lado, (i) ya había superado el período de prueba en la empresa Active IT Consulting S.A.S. y, por el otro, (ii) se encontraba afiliada en salud bajo el régimen contributivo como cotizante. En esa medida, era posible afirmar que en el caso en estudio no existía una urgencia por proteger los derechos fundamentales de la accionante[20].

III. CONSIDERACIONES

1. Competencia

50. La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos

de tutela dictados dentro del trámite de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 86 y el numeral 9° del artículo 241 de la Constitución Política, en armonía con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y por virtud de la selección y del reparto realizado en la forma que establece el Acuerdo 01 de 2025.

2. Análisis de procedibilidad

51. A continuación, la Sala procederá a realizar el análisis de procedibilidad de la acción de tutela, de acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto Ley 2591 de 1991 y la jurisprudencia constitucional pertinente.

2.1. Legitimación en la causa por activa

52. De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política[21] y los artículos 1° y 10 del Decreto 2591 de 1991[22], se entiende que cualquier persona está legitimada en la causa por activa para presentar, de manera directa o por medio de un tercero, la acción de tutela y reclamar la protección de derechos fundamentales de los cuales es titular.

53. En el caso en concreto, la Sala encuentra satisfecho este requisito de procedibilidad. La ciudadana Catalina López, actuando en nombre propio, interpuso la acción de tutela de referencia luego de estimar vulnerados sus derechos a la vida, integridad personal, dignidad humana, trabajo, igualdad, seguridad social y mínimo vital, así como su garantía de estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, luego de ser presuntamente despedida sin justa causa durante su período de lactancia.

2.2. Legitimación en la causa por pasiva

54. A su turno, el artículo 86 de la Constitución Política[23] y los artículos 1°, 10 y 42 del Decreto 2591 de 1991[24] también explican que la acción de tutela podrá estar dirigida en contra de autoridades públicas o particulares que, por acción u omisión, vulneren o amenacen los derechos fundamentales de la parte accionante.

55. En el caso de los particulares, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que, excepcionalmente, podrán ser accionados cuando (i) están encargados de la prestación de un servicio público, (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo o el accionante se encuentra en una situación de (iii) indefensión o (iv) subordinación respecto de este[25].

56. Si bien se tratan de conceptos relacionales entre agentes privados de los cuales emana la fuente de responsabilidad, la Corporación ha explicado que la subordinación refiere a una relación asimétrica derivada de interacciones jurídicas, legales o contractuales, mientras que la indefensión es producto de una situación fáctica en la que una persona no cuenta con los suficientes, o en ausencia total, medios jurídicos de defensa para resistir la amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales[26]. En particular, la Corte ha reconocido que existe una relación de subordinación, por ejemplo, en el marco de los contratos laborales e, inclusive, cuando han terminado, siempre y cuando la presunta vulneración ocurra en vigencia de la relación contractual o en el contexto de la misma[27].

57. Catalina López promovió la acción de tutela en contra de VML Colombia S.A.S. y WPP Colombia S.A.S. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales, luego de ser despedida durante su período de lactancia. La accionante explicó que la primera de las empresas operó como casa matriz, mientras que la segunda, según afirmó, fue con quien celebró el contrato de trabajo.

58. No obstante, de conformidad con las pruebas aportadas al plenario, la accionante suscribió el contrato laboral con WPP Colombia S.A.S.[28], misma empresa que le remitió y firmó la carta de despido por la cual López consideró vulnerados sus derechos fundamentales[29]. En esa medida, tal como lo advirtió el juzgado de primera instancia, la accionante únicamente se encontró bajo un estado de subordinación respecto de WPP Colombia S.A.S., pues el análisis probatorio evidenció la ausencia de elementos para afirmar la subordinación frente a VML Colombia S.A.S. o la posible responsabilidad de esta por la vulneración de derechos fundamentales. Por estos motivos, el juzgado de primera instancia determinó la desvinculación de VML Colombia S.A.S.

2.3. Inmediatez

59. Con base en los artículos 86 de la Constitución Política y 1° del Decreto 2591 de 1991, la Corte Constitucional ha explicado que el presupuesto de inmediatez se entiende por aquel plazo razonable dentro del cual la persona acude a la administración de justicia, de manera que la protección constitucional pueda operar de manera oportuna y pronta. Si bien no existe un límite de tiempo específico, la presentación de la acción de tutela no puede realizarse en cualquier momento o bajo un retraso excesivo e injustificado, so pena de desnaturalizar la esencia de amparo inminente que tiene este mecanismo constitucional[30].

60. La Sala encuentra que este requisito también fue superado. Catalina López fue despedida el 31 de enero de 2025 con efectos inmediatos y la acción de tutela fue presentada el 10 de febrero de 2025[31].

2.4. Subsidiariedad

61. El inciso tercero del artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela "solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"[32]. En desarrollo de este, el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 consagró que la acción de tutela será improcedente cuando existan otros mecanismos de defensa judiciales pendientes por agotar, a menos que la acción de tutela se ejerza de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable[33].

62. En todo caso, el mismo artículo 6° precisó que este requisito debe ser apreciado a la luz del caso en concreto. Lo anterior, teniendo en cuenta que es necesario evitar que se utilice indebidamente la acción de tutela como una vía preferente pese a la existencia de los recursos ordinarios y extraordinarios que ofrecen las demás jurisdicciones.

63. En consecuencia, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha desarrollado de manera amplia los estándares bajo los cuales se debe estudiar el cumplimiento de este requisito[34]. Como regla general, cuando no exista otro medio de defensa judicial al que la persona pueda acudir para lograr la protección de sus derechos. Excepcionalmente, cuando, aunque existe otro mecanismo de defensa judicial, (i) su ejercicio no resulta idóneo ni eficaz para garantizar su protección como consecuencia de las circunstancias particulares de la parte accionante o (ii) la intervención del juez de tutela es necesaria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

64. Frente a la idoneidad, la Corporación ha dicho que es un concepto por el cual el mecanismo judicial es materialmente apto para proteger los derechos fundamentales reclamados[35], lo que implica estudiar, cualitativamente, "si permite analizar la "controversia en su dimensión constitucional" y brindar un "remedio integral para la

protección de los derechos amenazados o vulnerados” equivalente al que el juez constitucional está en capacidad de otorgar”[36].

65. En cuanto a la eficacia, el mecanismo debe serlo en abstracto y en concreto[37]. Por un lado, porque su diseño permite brindar una protección oportuna a los derechos fundamentales reclamados. Por el otro, porque es lo suficientemente expedito para atender la protección solicitada, de cara a la situación en la que se encuentre la parte accionante.

66. Sobre esto último, es necesario evaluar si la persona se encuentra en una situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta que le impida soportar el tiempo que usualmente demoran los procesos ordinarios y que, en ese sentido, la posiciona en una circunstancia desproporcionada que no está en capacidad de tolerar[38]. Por ejemplo, su pertenencia a una de las categorías de especial protección constitucional, su situación personal de pobreza, de analfabetismo, discapacidad física o mental, o una situación que es resultado de sus actividades o funciones políticas, públicas, sociales y humanitarias o que deriva de causas relativas a la violencia política, ideológica o del conflicto armado interno.

67. En el caso en concreto, la accionante formuló pretensiones encaminadas a (i) la protección de su garantía de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en período de lactancia, (ii) ordenar su reintegro inmediato, (iii) el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su despido y (iv) la indemnización adicional por despido injustificado consagrada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

68. El ordenamiento jurídico de Colombia cuenta con diferentes mecanismos de defensa para garantizar la protección de derechos laborales ante la jurisdicción ordinaria laboral o la jurisdicción de lo contencioso administrativo, según sea el caso. Entonces, por regla

general, la acción de tutela no es procedente para resolver las controversias que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo, como lo son el reintegro y el reconocimiento y pago de prestaciones económicas.

69. Ahora bien, en varias oportunidades[39], la Corte Constitucional ha reconocido la procedibilidad de la acción de tutela como un mecanismo de protección preferente y definitivo cuando esta es presentada por quien alega ser titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, bien sea por encontrarse en estado de embarazo o en período de lactancia al momento de su despido. Lo anterior, bajo un análisis flexible del requisito de subsidiariedad[40] en atención a (i) diferentes factores de vulnerabilidad que posicionan a las personas en una situación de debilidad manifiesta y (ii) la falta de idoneidad y eficacia de los mecanismos ordinarios de defensa; muchas veces, lo segundo a en consideración de lo primero.

70. Ejemplo de lo anterior, resultan ser los expedientes resueltos por medio de las sentencias T-186 de 2023, T-026 de 2024, T-189 de 2024, T-069 de 2024 y T-333 de 2025. En ellos, la Corte valoró de manera flexible el requisito de subsidiariedad en razón de factores de vulnerabilidad como (i) la cantidad de fuente de ingresos o la ausencia de los mismos, (ii) el estatus migratorio, (iii) la calidad de cabeza de familia, (iv) la imposibilidad o dificultad de conseguir un nuevo trabajo ante la existencia de obstáculos en la reinserción en el mercado laboral, (v) la afiliación en salud bajo el régimen subsidiado, (vi) la ausencia económica de los padres de los bebés, entre otros. Estos elementos han conllevado a la Corporación el determinar que, en estas circunstancias, los mecanismos resultan carecer de un carácter sumario o célere para restablecer los derechos de rango constitucional[41]. Por ende, se ha aceptado que la tutela adquiera una naturaleza preferente y no subsidiaria[42].

71. Ante este panorama jurisprudencial, la Sala encuentra que la acción de tutela de referencia cumplió con este requisito. Catalina López afirmó que WPP Colombia S.A.S. dio por terminado su contrato laboral de manera unilateral el 31 de enero de 2025, fecha para

la cual aún se encontraba en período de lactancia. Dicha situación estuvo antecedida por un contrato laboral que la accionante suscribió el 16 de enero de 2023 con WPP Colombia S.A.S. para desempeñarse como *Marketing Cloud Admin Junior* con una asignación salarial bruto de $6.600.000 pesos[43]. El 23 de julio de 2025, durante el primer término de pruebas, la accionante informó a este despacho haber iniciado un contrato laboral con la empresa Active IT Consulting S.A.S. y encontrarse bajo período de prueba[44]. Sin embargo, esta información no fue suficiente para evaluar su situación y, tras un segundo auto de pruebas, el 3 de octubre de 2025 la accionante reportó haber iniciado una nueva relación laboral el 15 de septiembre del mismo año con la empresa Havas Media Network con un salario mensual bruto de $ 4.824.014 pesos[45].

72. Catalina también informó que el padre de su bebé no ha asumido los deberes y obligaciones que le corresponden en virtud de su paternidad. Adicionalmente, señaló su primo menor de edad estaba bajo su cargo debido a las amenazas que el niño recibió en Neiva y que, en virtud de las propias condiciones de vulnerabilidad de la mamá de este[46], esta no se encontraba en la capacidad de cuidarlo. Igualmente, explicó que la edad de su madre – 50 años – representaba una barrera para ingresar al mercado laboral, razón por la cual dependía económicamente de ella. Por último, este despacho destaca los cambios laborales que la accionante ha tenido a lo largo del 2025 y que dan cuenta de las dificultades afrontadas para reintegrarse al mercado laboral: (i) Catalina fue despedida por WPP Colombia S.A.S. a finales de enero, (ii) celebró un nuevo contrato laboral con la empresa Active IT Consulting S.A.S., posiblemente, entre junio o julio, (iii) por razones desconocidas, su vínculo con esta empresa terminó y (iv) celebró un segundo contrato laboral con la empresa Havas Media Network el 15 de septiembre.

73. Ahora bien, esta Sala no es indiferente a las ocasiones en las que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha declarado el incumplimiento del requisito de subsidiariedad luego de que los accionantes titulares de la garantía de estabilidad laboral reforzada hubiesen encontrado un nuevo trabajo[47]. A continuación, se realizará una reconstrucción de esta línea jurisprudencial para luego analizar si aplica o no al caso en concreto.

74. En la Sentencia T-347 de 2016, la Sala Segunda de Revisión estudió la procedibilidad de una acción de tutela interpuesta por un funcionario público de la Rama Judicial que ocupó un cargo en provisionalidad en un juzgado de descongestión. Durante su vinculación, el accionante sufrió un accidente laboral que lo llevó a ser diagnosticado con "lumbago no especificado" y posteriormente incapacitado. Inicialmente, las medidas que dieron lugar a la creación del despacho concluyeron, pero tiempo después —en vigencia de una de las incapacidades— se reanudaron y el accionante fue el único trabajador que no fue nombrado en el cargo nuevamente. Si bien, a primera vista, era aplicable la garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, dicha Sala encontró que el accionante ya se encontraba trabajando en otro juzgado y, en consecuencia, declaró la improcedencia del amparo.

75. En Sentencia T-525 de 2020, la Sala Cuarta de Revisión conoció del caso de una mujer que alegó la vulneración de su garantía a la estabilidad laboral reforzada luego de que la Fundación Universitaria Los Libertadores le informara la terminación unilateral y sin justa causa de su contrato laboral, pese a que, desde 2002, había informado que padecía del síndrome mieloproliferativo crónico. En esa oportunidad, la Corte declaró la improcedencia del amparo porque (i) la situación médica de la señora no reflejó de manera objetiva un estado de debilidad manifiesta que justificara la intervención excepcional del juez de tutela y (ii) no se acreditó una afectación real al mínimo vital, pues los ingresos que la señora recibía permitían sufragar los gastos de su hogar, de manera que los mecanismos ordinarios sí eran idóneos y eficaces.

76. En 2020, mediante Sentencia T-501, la Sala Sexta de Revisión revisó el caso de una trabajadora que se desempeñó como guardia de seguridad y, durante el curso de la relación laboral, fue diagnosticada con cáncer de piel. Luego de que su contrato laboral no fuera renovado, la señora presentó una acción de tutela buscando la protección de su garantía laboral reforzada. Sin embargo, el amparo fue declarado improcedente porque, incluso al momento de terminar la relación laboral, su diagnóstico se encontraba

controlado y no representaba una limitación o dificultad alguna para realizar su trabajo. Además, si bien no tenía trabajo, su esposo recibía ingresos que le permitía garantizar la subsistencia del núcleo familiar.

77. En la Sentencia T-319 de 2023, la Sala Octava de Revisión estudió el amparo presentado por un ciudadano que reclamaba la protección de su estabilidad laboral reforzada al ser despedido tras sufrir un accidente laboral. La Sala concluyó que era improcedente, puesto que en el transcurso del proceso constitucional el accionante consiguió un nuevo empleo y no se encontraba en circunstancias de vulnerabilidad, desvirtuando así la falta de idoneidad y eficacia de los mecanismos ordinarios de defensa.

78. Igualmente, en la Sentencia T-320 de 2024, la Sala Segunda de Revisión examinó cuatro expedientes en los que los ciudadanos argumentaron la vulneración de su garantía a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y, en tres de ellos, concluyó que el amparo era improcedente. Lo anterior, porque las personas (i) se encontraban en nuevos vínculos laborales bajo condiciones similares a sus antiguos trabajos, (ii) acudieron a las correspondientes jurisdicciones y presentaron las mismas pretensiones y (iii) no acreditaron estar bajo una circunstancia de debilidad manifiesta que permitiese realizar un ejercicio excepcional de procedibilidad. Así, se estableció que “en el ámbito de la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha declarado improcedente la acción de tutela, cuando el accionante consigue un nuevo trabajo e ingresos para vivir”. En todo caso, precisó que, ante una diferencia considerable entre el antiguo y nuevo salario, sí podía realizarse un examen de fondo a efectos de evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

79. Para este despacho no pasa desapercibido que existe un factor común entre los precedentes reseñados y el caso de referencia: durante el trámite de revisión ante la Corte Constitucional, las partes accionantes encontraron un nuevo trabajo o contaban con otras fuentes de ingresos que les permitían subsistir y sostener su hogar. Sin embargo, ello no resulta ser suficiente para predicar que la línea jurisprudencial en materia de

procedibilidad construida por esta Corporación es aplicable de igual manera entre los casos de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y los casos por fuero de maternidad.

80. Si bien ambos fueros son expresiones del derecho a la igualdad consagrado en la Constitución Política de Colombia, cada uno de ellos responde a criterios de protección distintos.

81. Por un lado, el fuero de salud nace del deber constitucional que tiene el Estado por garantizar el derecho a la igualdad de quienes se encuentran en una situación física, sensorial o psíquica desventajosa y requieren de una medida de protección en materia laboral acorde a su condición de salud[48]. Su desarrollo ha sido principalmente jurisprudencial, de manera que la Corte Constitucional ha establecido que se trata de un mecanismo en favor de aquellas personas que pueden ser discriminadas en su trabajo con ocasión de alguna circunstancia de salud que les "(…) dificulta de manera significativa o sustancial el normal y adecuado desempeño de sus labores, aun cuando no presenten una limitación moderada, severa o profunda"[49]. Sin perjuicio de lo anterior, la Ley 361 de 1997 desarrolló de manera legal el contenido de esta garantía y permitió consolidar varios beneficios para los trabajadores. A saber, la garantía "(...) impide la terminación de una relación laboral de una persona con afectaciones de salud sin la autorización de la oficina de Trabajo, a la que le corresponde evaluar si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas"[50].

82. El fuero de maternidad también es una garantía constitucional, pero que busca proteger a las mujeres de cualquier posible discriminación laboral en razón de su embarazo, al tiempo que salvaguardar los derechos de aquel que está por nacer, materializando así la prohibición que existe respecto de cualquier discriminación por razones de sexo[51]. En palabras de la Corte Constitucional,

(…) 118. De este modo, a partir del recuento normativo realizado en esta Sentencia en los fundamentos jurídicos 13 y 14, se demuestra que **el principal sustento de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres se encuentra en atender a una situación de desventaja histórica a la que ha sido sometida la mujer trabajadora: el despido en razón del embarazo y** así, independientemente de los efectos de la medida en relación con el acceso al trabajo para las mujeres por el costo de la mano de obra femenina, **potenciar la estabilidad laboral de la mujer y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su rol reproductivo**. Entonces, la medida de estabilidad reforzada para la mujer embarazada es una respuesta histórica a la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral que eran y siguen siendo despedidas por razón del embarazo. **Su objetivo principal es: (i) proteger los ingresos de la mujer al hogar; y (ii) su posibilidad de ejercer dos roles simultáneos, la maternidad y el trabajo, sin que el primero impacte el segundo y su desempeño en el mismo**[52]. (Negrilla fuera del texto original).

83. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido que el fuero de maternidad propende por que la mujer "se encuentre en mejor capacidad física, psíquica y emocional para proveer los cuidados necesarios al neonato en protección de un bien superior constitucionalmente, cual es, la familia"[53] y no se preocupe o angustie por los efectos que la maternidad causa sobre su vida laboral y las modificaciones logísticas y económicas que trae consigo el cuidado de un hijo pequeño. En esa medida, el fuero de maternidad es una herramienta de protección que permite conciliar el trabajo de cuidado y reproductivo de las mujeres con los derechos al trabajo y libre desarrollo de la personalidad de quienes son madres[54].

84. Bajo una perspectiva de datos, en 2019, una investigación académica realizada sobre los efectos de la maternidad en la vida laboral[55] evidenció que las mujeres en Colombia se enfrentan a escenarios complejos cuando tratan de articular el trabajo con sus responsabilidades como madres e integrantes de familia. En la mayoría de los casos, se encontró que las distintas barreras de discriminación obligan a las mujeres a optar por trabajar de manera informal, autoemplearse o retirarse por completo del mundo laboral, inclusive en hogares biparentales[56]. El análisis también tuvo en cuenta otra investigación

que advirtió “(…) que existe una relación inversamente proporcional entre la fecundidad de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo, es decir, a mayor número de hijos, menor participación en el trabajo remunerado, relación que se hace más intensa cuando los hijos tienen edad preescolar”[57] [58].

85. De conformidad con los registros históricos del DANE[59], la tasa de desocupación para las mujeres para el trimestre entre julio y septiembre de los últimos años ha sido la siguiente: (i) en 2019, para las mujeres fue del 13.7%, mientras que para los hombres fue de 8.3%, (ii) en 2020, para las mujeres fue del 22.8%, mientras que para los hombres fue del 13.9%, (iii) en 2021, para las mujeres fue del 17.2%, mientras que para los hombres fue del 9.8%, (iv) en 2022, para las mujeres fue del 13.5%, mientras que para los hombres fue del 8.8%, (v) en 2023, para las mujeres fue el 11.6%, mientras que para los hombres fue de 7.7%, (vi) en 2024, para las mujeres fue el 12.1%, mientras que para los hombres fue de 7.7%, y (vii) en 2025, para las mujeres fue del 10.6%, mientras que para los hombres del 7%.

86. Entonces, es posible afirmar que, si bien ambos fueros son una expresión del derecho a la igualdad, cada uno responde a criterios distintos. Mientras que el fuero de salud se centra en el normal y adecuado desempeño de las labores en circunstancias en las que la salud de la persona se encuentra afectada, el fuero de maternidad ha sido concebido desde un enfoque de género que busca proteger de cualquier acto discriminatorio a aquella que ha decidido ser madre.

(…) (i) el mandato del artículo 43 acerca de la especial protección de la mujer embarazada y en periodo de lactancia y en el caso de estar desamparada la obligación de otorgar un subsidio alimentario; (ii) la protección de la mujer embarazada de la discriminación en el trabajo, específicamente de su despido por la maternidad; (iii) la protección de la mujer como gestora de vida y los derechos de los niños; y (iv) la protección a la familia[60].

87. Aunado a lo anterior, es necesario tener en cuenta que el embarazo no puede ser catalogado ni comprendido como una afectación de salud en las mujeres. Bajo el entendido de que una afectación o disfuncionalidad implica un desvío de cómo se supone debería ser o estar un organismo vivo, las mujeres en embarazo y en ejercicio de su maternidad no se desvían del *deber ser* ni padecen de una enfermedad[61]. La maternidad consiste en un ejercicio legítimo y constitucional de los derechos que cada persona tiene y, en ninguna circunstancia, puede ser etiquetada como una enfermedad o impedimento alguno para el normal desempeño laboral de las mujeres.

88. Por ende, el reproche que la administración de justicia constitucional puede hacerle al trabajador afectado en salud que obtiene un nuevo trabajo no puede ser aplicado de la misma manera que a una trabajadora que se encuentra en embarazo o período de lactancia pero que logra encontrar un nuevo trabajo, máxime cuando ello se debe a la necesidad de obtener ingresos para garantizar su subsistencia, la de su hija y los demás integrantes de su núcleo familiar. Lo anterior, porque se entiende que quien apela al fuero de salud no podría encontrar un nuevo trabajo en razón de la afectación que padece, además de tampoco poder soportar los efectos de acudir ante la jurisdicción ordinaria.

89. Optar por equiparar ambas situaciones no solo desconoce el fundamento constitucional de cada uno de estos fueros – como se explicó en líneas anteriores -, sino que también implica castigar a las madres trabajadoras que, contra todo pronóstico y estadística, han logrado ser contratadas en condiciones formales y dignas para su supervivencia y la del recién nacido. Como lo han identificado investigadores[62], la maternidad tiene la capacidad de afectar no solo las decisiones de las mujeres a la hora de participar del mercado laboral, sino también, y de manera determinante, las decisiones relacionadas con la contratación y promoción de las mujeres en general, independientemente de que sean o no madres.

De hecho, la OIT ha reconocido que la maternidad y sus concomitantes responsabilidades aún ejercen una influencia importante en las percepciones de las mujeres en el mercado

laboral; además, puede constituir un criterio discriminatorio utilizado por los empleadores a la hora de reclutar trabajadores[63].

90. Superadas estas consideraciones, la Sala encuentra necesario también reiterar el estándar jurisprudencial fijado recientemente por esta Corporación. En sentencias T-259 de 2024 y T-164 de 2025, la Corte estudió dos acciones de tutela promovidas por hombres que reclamaban la protección de su estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, luego de ser desvinculados de sus puestos de trabajo durante la licencia de maternidad y el período de gestación de sus parejas sentimentales, respectivamente. En estas oportunidades, las Salas Tercera y Octava de Revisión establecieron que el requisito de subsidiariedad debía examinarse a partir de la situación de la parte accionante al momento de presentar la acción, de manera que se pudiese confrontar con efectividad las decisiones adoptadas por los jueces de instancia en sede de revisión.

91. Por otro lado, en las Sentencias T-395 de 2018, T-284 de 2019 y T-043 de 2020, la Corte Constitucional reconoció que (i) el embarazo en sí mismo transforma las condiciones económicas de las mujeres, (ii) ser despedida durante los períodos protegidos, que la pareja devengue menos de dos SMLMV y alegar que el dinero no es suficiente para suplir las necesidades básicas del hogar es un argumento válido y (iii) ser despedida durante el embarazo es una situación de necesidad manifiesta que convierte a la tutela en el mecanismo preferente de protección.

92. En ese sentido, esta Sala considera que la acción de tutela interpuesta por Catalina López acredita el requisito de subsidiariedad. Al momento de radicar la acción de tutela, Catalina López informó estar desempleada, haber sido despedida por justa causa durante su período de lactancia y, por ende, no haber recibido ninguna indemnización. Además, indicó ser cabeza de familia, pues su hija de 5 meses, su madre desempleada y su primo menor de edad dependían económicamente de ella. Lo anterior, sin que el padre de la bebé hubiese asumido sus obligaciones y responsabilidades.

93. También presentó relaciones de gastos de vivienda, servicios públicos domiciliarios, alimentación y pago de deudas con la cual explicó podía sufragar de manera completa con el salario que recibía cuando trabajaba en WPP Colombia S.A.S.[64]. Si bien Catalina recibía un salario superior a dos SMLMV, la Sala considera pertinente tener en cuenta que se trata de una mujer cabeza de familia, razón por la cual sea legítimo alegar la insuficiencia de recursos económicos, pues justamente su estructura y organización familiar demuestra que tiene a su cargo una responsabilidad sumamente compleja: la supervivencia de cuatro seres humanos y de los cuales dos son menores de edad.

94. Adicionalmente, así como se evaluó en la Sentencia T-284 de 2019, el que la parte accionante continúe activa en el Sistema de Seguridad Social en Salud bajo el régimen contributivo simplemente demuestra que los servicios médicos necesarios le han sido garantizados, mas no que tenga los recursos suficientes para que su derecho al mínimo vital y el de su núcleo familiar se encuentre plenamente satisfecho.

95. Como circunstancias adicionales que se deben analizar en el caso de referencia, según lo manifestado por la accionante en el escrito de tutela y las distintas pruebas aportadas al plenario, Catalina se ha visto expuesta a una situación evidente de inestabilidad laboral que le permita garantizar sus derechos fundamentales y los de su familia. Muestra de ello no solo fue el despido durante su período de lactancia, sino también los cambios laborales que afrontó durante el trámite de revisión ante esta Corporación entre las empresas Active IT Consulting S.A.S. y Havas Media Network, contrataciones que implicaron períodos de prueba en los cuales sus ingresos y permanencia fueron inciertos. Este hecho probado demuestra la situación de desventaja en la que se encuentra Catalina respecto del acceso al mercado laboral formal y que, contrario a reprocharle el haber encontrado una nueva oportunidad laboral, esta Corporación debería tenerlo en especial consideración al estudiar el requisito de subsidiariedad.

96. Por todo lo anterior, la Sala concluye que la acción de tutela de referencia sí cumplió con el requisito de subsidiariedad como mecanismo definitivo de protección y procederá a pronunciarse de fondo frente al asunto objeto de revisión, en tanto que el mecanismo de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral no resulta eficaz para brindar un remedio ágil frente a la situación de la parte accionante.

3. Problema jurídico y metodología de la decisión

97. Corresponde a la Sala Octava de Revisión determinar si WPP Colombia S.A.S. vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital y la garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad de Catalina López García, al dar por terminado su contrato laboral durante el período de lactancia, sin contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo y sin que se acreditara una causa objetiva que justificara la desvinculación laboral, o si, por el contrario, dicha terminación obedeció a razones ajenas a su condición de madre lactante.

98. Para resolver esta pregunta, la Sala abordará el contenido y alcance de la garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, así como las reglas que la ley y la jurisprudencia han determinado para su aplicación. Posteriormente, realizará el análisis del caso en concreto y resolverá el asunto.

4. La estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad

99. El artículo 43 de la Constitución Política consagra que, durante el embarazo y después del

parto, las mujeres gozarán de una especial asistencia y protección por parte del Estado. De igual manera, el artículo 13 de la Constitución señala que "[e]l Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados".

100. Esta garantía también adquiere rango constitucional a través de los instrumentos internacionales que integran el bloque de constitucionalidad y que protegen el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo: (i) artículos 20 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (ii) los artículos 2 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, (iii) los artículos 2 y 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, (iv) los artículos 4 y 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y (v) el artículo 11 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

101. La jurisprudencia de la Corporación también ha sido amplia en la construcción de estándares constitucionales que protejan a las mujeres con fuero de maternidad en sus trabajos. La razón de ello deriva de la especial apreciación que la Constitución le otorga a la vida y a la familia como bienes jurídicos de máxima relevancia[65]. A su turno, propender por garantizar el derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo ha sido otro de los motivos por los cuales la garantía de estabilidad laboral reforzada se ha estructurado de manera robusta, pues son quienes soportan los mayores costos de la reproducción y de la maternidad y quienes terminan siendo excluidas del mercado laboral[66]. Por lo anterior, la garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad es un derecho fundamental[67].

102. Ahora bien, los artículos 238, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo consagran las prerrogativas específicas con las que cuentan las mujeres en sus espacios laborales, bien sea que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia. Recientemente, la Corte Constitucional las decantó de la siguiente manera[68]:

(i) Prohibición general de despido por embarazo o lactancia. El numeral 1º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe despedir a una trabajadora por estas razones, salvo que exista una justa causa previamente autorizada por el Ministerio de Trabajo.

(ii) Autorización obligatoria del Inspector del Trabajo. Según el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, "[p]ara poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo".

(iii) Presunción de despido discriminatorio. Se presume que el despido efectuado dentro del período de embarazo y hasta las dieciocho (18) semanas siguientes al parto fue motivado por el estado de embarazo o de lactancia, conforme al numeral 2º del artículo 239 del mismo Código.

(iv) Indemnización. Si se demuestra que el despido se debió al embarazo o lactancia, el numeral 3º del artículo 239 del Código reconoce a la trabajadora una indemnización equivalente a sesenta (60) días de salario, independiente de los salarios y prestaciones pendientes.

(v) Pago de licencia no disfrutada. En caso en que la trabajadora no haya disfrutado de la licencia de maternidad, el numeral 4º del artículo 239 del Código establece el derecho al pago de las semanas que no gozó de la licencia.

(vi) Nulidad del despido durante los descansos protegidos. De acuerdo con el artículo 241, el despido comunicado durante la licencia de maternidad, el descanso remunerado por lactancia o el descanso por aborto no produce efecto.

103. Para dar lugar a la aplicación de dichas medidas, la jurisprudencia constitucional estableció ciertos parámetros a revisar en cada caso en concreto[69]. Primero, *que exista una relación de trabajo*. Al respecto, la Corporación ha dicho que la garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad no distingue entre las distintas modalidades de

trabajo que existen[70].

104. Segundo, *que el despido ocurra durante el período de gestación o de lactancia*. En este caso, es importante tener en cuenta que el CST y la jurisprudencia han reconocido la aplicación de las anteriores garantías de manera gradual, conforme el embarazo y el período de lactancia avanzan.

105. En Sentencia SU-075 de 2018, la Corte estableció que la presunción de despido discriminatorio solo era aplicable durante el embarazo y los 4 meses siguientes al parto. Luego de este tiempo (a partir del quinto mes), la presunción se rescinde y, por ende, la trabajadora que alegue haber sido despedida de manera discriminatoria deberá probarlo. Este precedente fue reiterado de manera pacífica[71].

106. Con ocasión de la Ley 2306 de 2023, el artículo 238 del CST fue modificado. Este artículo refiere al descanso remunerado durante el período de lactancia, una garantía que opera de manera progresiva de la siguiente manera. Durante los primeros seis meses de vida del bebé, la madre lactante podrá disfrutar de dos descansos diarios, cada uno de 30 minutos, para lactar a su hijo o hija durante la jornada laboral sin que se genere ningún descuento salarial. Luego de dichos seis meses y hasta que el o la menor cumplan dos años, la trabajadora podrá contar con un descanso diario, también de 30 minutos, para alimentar a su hijo o hija. En todo caso, la ley precisó que estas prerrogativas estarían vigentes, "siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno [sic] continua"[72].

107. Con base en esta nueva disposición legal, en Sentencia T-169 de 2025, la Corte Constitucional modificó el tiempo de aplicación de todas las garantías y amplió el período hasta los dos años completos de lactancia que establece el artículo 238 del CST. Pese a que la Ley 2306 de 2023 solo amplió el término de aplicación de los descansos

remunerados, la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional estableció que diferenciar el tiempo de aplicación entre las distintas garantías era una medida contraria a la protección constitucional de las mujeres que perdía de vista una tendencia “agregativa” para mejorar las condiciones de la madre lactante y su bebé.

108. Ahora bien, al igual que en la Sentencia T-333 de 2025, en esta oportunidad la Sala Octava de Revisión se aparta de dicha interpretación. Por un lado, porque el diferente término de vigencia de ciertas garantías no implica desmejorar las condiciones de protección de las madres lactantes. Por el otro, porque se trata de un asunto sujeto al amplio margen de configuración del legislador. Por último, porque es una interpretación contraria al precedente fijado en la SU-075 de 2018 y reiterado, luego de la Ley 2306 de 2023, en las sentencias T-098 de 2024 y T-456 de 2024.

109. Además, la Sala estima que el ampliar, de manera conjunta, todas las garantías que otorga la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad hasta los dos años de edad del menor podría generar un efecto contrario al deseado y, en su lugar, excluir con mayor intensidad a las mujeres del mercado laboral.

110. A continuación, se discriminan con detalle cómo operan las garantías que otorga la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, según el momento en que ocurra el despido. Este análisis coincide con el precedente de unificación del 2018[73], reiterado en sentencias T-098 de 2024[74] y T-456 de 2024[75].

111. Durante los 9 meses de embarazo y la licencia de maternidad, es decir, 18 semanas después del parto. En este lapso, se presume como discriminatorio cualquier despido que se realice y es ineficaz. En caso tal de querer terminar la relación laboral, será necesario (i) acreditar la configuración de una justa causa y (ii) contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo. En caso de que la trabajadora sea despedida sin cumplirse con

estos criterios, tiene derecho a ser reintegrada e indemnizada. Lo anterior, en virtud de los numerales 1°, 2° y 3° del artículo 239 y el artículo 241 del CST.

112. Luego de la licencia de maternidad y durante el período de lactancia, que puede ocurrir hasta los dos años del recién nacido. Pese a que, como regla general, ya no opera la presunción de despido discriminatorio ni es exigible contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, durante este tiempo continúa estando prohibido cualquier despido sin justa causa. En caso tal de que la trabajadora pruebe la razón discriminatoria de su desvinculación, el despido será ineficaz, tendrá derecho a ser reintegrada y a recibir la correspondiente indemnización. Lo anterior, con base en los numerales 1° y 3° del artículo 239 y el artículo 241 del CST.

113. En estos eventos, por regla general, se invierte la carga de la prueba y opera el artículo 167 del Código General del Proceso: le corresponde a la parte demandante probar aquello que alega. No obstante, como parte de las medidas de protección complementarias a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, la jurisprudencia de la Corte ha determinado razonable aplicar un régimen flexible de interpretación en el cual no es necesario contar con pruebas más allá de toda duda razonable y, en su lugar, opera el principio de libertad probatoria[76]. Este estándar de interpretación probatoria ha sido moderado debido a las dificultades propias en las que se puede encontrar una trabajadora titular del fuero en su entorno laboral, sin que por ello el empleador sea exonerado de acreditar que, en efecto, se configuró una justa causa de despido[77]. En consecuencia, los jueces deben tener en cuenta tanto las pruebas, como los indicios que se presenten al plenario.

114. Tercero, *que dicho estado sea conocido por el empleador al momento del despido*. Este aspecto se determina según los elementos probatorios de cada caso. No obstante, la jurisprudencia ha reiterado que el juez tiene la obligación de evaluar las circunstancias propias del entorno laboral y de las dificultades que puedan existir para demostrar el conocimiento del empleador[78].

115. Cuarto, *que el empleador no cuente con la autorización previa del Ministerio del Trabajo*. Este requisito también opera de manera diferente según el momento en que ocurra el despido. Por un lado, si la trabajadora es despedida por justa causa durante el período de gestación y hasta antes de terminar su licencia de maternidad, dicha justa causa deberá ser avalada por el Ministerio del Trabajo y solo así, con previa autorización de la autoridad, es que el empleador podrá dar por terminado el vínculo laboral[79]. Por el otro, si la trabajadora es despedida después de la licencia de maternidad y/o durante el período de lactancia de dos años —en caso tal de continuarla adecuadamente durante dicho interregno—, no es obligatorio que el empleador cuente con el aval previo del Ministerio.

5. Caso en concreto

116. Catalina López presentó una acción de tutela en contra de WPP Colombia S.A.S. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, igualdad, seguridad social, salud, familia y dignidad humana, así como el desconocimiento de la garantía de estabilidad laboral reforzada. Explicó que, luego del nacimiento de su hija el 23 de agosto de 2024 y culminar su licencia de maternidad el 23 de diciembre de 2024, se reincorporó a sus labores como *Marketing Cloud Admin Junior* en la empresa accionada. Sin embargo, el 31 de enero de 2025 su empleador dio por terminado el contrato laboral con efectos inmediatos y sostuvo que el motivo obedecía a modificaciones y reducciones de costos en el proyecto comercial vigente al cual la accionante estaba asignada. Días después, WPP Colombia S.A.S. publicó una vacante para el cargo *Salesforce Marketing Cloud Specialist* que, si bien tenía una denominación diferente, presentaba similitudes relevantes en cuanto a la experiencia exigida y las funciones a desarrollar.

117. Por lo anterior, solicitó (i) la protección de su garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad y sus derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, igualdad, seguridad social, salud, familia y dignidad humana, (ii) ordenar su reintegro inmediato, (iii)

el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su despido y (iv) la indemnización adicional por despido injustificado consagrada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

118. Para resolver el caso en concreto, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional aplicará las reglas jurisprudenciales relativas a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad por período de lactancia.

5.1. Relación de trabajo

119. La accionante probó la existencia de una relación laboral con la accionada. Conforme las pruebas que obran en el plenario, el 16 de enero de 2023 Catalina López y WPP Colombia S.A.S. celebraron un contrato laboral a término indefinido para desempeñarse como *Marketing Cloud Admin Junior* y recibir una asignación salarial de $5.280.000[80]. Este hecho no fue controvertido por la empresa accionada.

5.2. El despido ocurrió durante el período de lactancia

120. La accionante acreditó que la carta de terminación del contrato laboral ocurrió cuando aún se encontraba en período de lactancia. Según el registro civil de nacimiento, su hija nació el 23 de agosto de 2024[81]. Igualmente, la carta de terminación aportada evidenció que la accionante fue despedida el mismo día de notificación, es decir, el 31 de enero de 2025. Para esa fecha, su hija tenía 5 meses y 7 días.

5.3. Análisis del carácter discriminatorio del despido

121. Como se afirmó anteriormente, la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad ofrece varias garantías de protección a las mujeres trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o de lactancia. Sin embargo, su aplicación no es uniforme durante todo momento, sino que varía según avanza la maternidad. En particular, la presunción de despido discriminatorio, la nulidad de dicho acto jurídico y la autorización previa del Ministerio del Trabajo para despedir a una mujer en estas circunstancias solo operan durante el embarazo y hasta las 18 semanas de licencia de maternidad. Posterior a ello, se mantiene la prohibición de despedir a mujeres lactantes, pero la trabajadora deberá acreditar el motivo discriminatorio para acceder a las demás garantías constitucionales.

122. En el caso en concreto, para la fecha en que Catalina fue despedida, ella ya había superado su licencia de maternidad, pero continuaba dentro del período legal de lactancia. En esa medida, al momento de presentar la acción de tutela, la accionante estaba en la obligación de acreditar que su despido estuvo motivado en razones discriminatorias alusivas a su maternidad. A continuación, se procede a evaluar las pruebas allegadas para determinar si el despido fue discriminatorio.

5.3.1. Una vez terminada la licencia de maternidad y reintegrada a su trabajo, la accionante se enfrentó a desafíos e inconvenientes con ocasión de las dinámicas laborales.

123. Para la fecha del despido, WPP Colombia S.A.S. conocía que la accionante se encontraba en período de lactancia. En efecto, la empresa reconoció[82] que, antes de culminar la licencia de maternidad, informó a la accionante sobre los beneficios de retorno paulatino al trabajo, entre ellos la posibilidad de desempeñar sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa durante los primeros seis (6) meses posteriores al parto. Esta circunstancia fue corroborada por la propia accionante durante el traslado del auto de pruebas, oportunidad en la que aportó la infografía remitida por la empresa el 25 de

octubre de 2024[83].

124. De igual manera, la accionante manifestó que, una vez se reincorporó a sus labores, enfrentó diversas dificultades operativas asociadas a la dinámica de trabajo en equipo, a la necesidad de contar con autorizaciones de terceros para acceder a herramientas propias de su cargo y a los mecanismos de seguimiento y evaluación de sus funciones. Según explicó, dichas circunstancias incidieron tanto en la organización de su trabajo como en la gestión de los tiempos destinados a la lactancia.

125. Examinado el material probatorio obrante en el expediente, la Sala advierte que existen versiones contrapuestas entre lo afirmado por la accionante y lo sostenido por la empresa accionada en relación con las condiciones concretas en las que aquella se reintegró a sus labores y la forma en que pudo disponer de los descansos de lactancia. Las pruebas allegadas —incluidas las capturas de pantalla, los registros de seguimiento y las comunicaciones internas— dan cuenta de interacciones laborales ordinarias, pero no permiten concluir, con el grado de certeza requerido, que el empleador hubiese impedido o dificultado de manera efectiva el ejercicio del derecho a la lactancia.

126. No obstante, la Sala considera que la resolución definitiva de esta controversia probatoria no resulta determinante para definir el carácter constitucional del despido, en la medida en que el análisis se centra en establecer si, aun encontrándose la accionante en período de lactancia, la empresa acreditó una causa objetiva, suficiente y no discriminatoria que justificara la terminación del vínculo laboral.

5.3.2. La accionante fue despedida durante el período de lactancia sin que el empleador acreditara la configuración de una justa causa.

127. Según reza en la carta de terminación laboral, el motivo de la desvinculación de Catalina obedeció a “las modificaciones en el alcance del acuerdo comercial vigente con el cliente y proyecto principal al que usted ha venido asignada, modificaciones que implican una reducción en las condiciones del mismo que conlleva la necesidad de reducir igualmente los recursos dedicados a este proyecto, incluido el personal”[84].

128. El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo consagra las causales que habilitan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, dentro de las cuales no se incluye, en principio, la reducción de costos o las condiciones económicas del proyecto, salvo que estas se concreten en una justa causa legalmente reconocida.

129. Además, la presunta reducción de costos como consecuencia de una actualización al acuerdo comercial realizado con Abbott Laboratories no cuenta con el respaldo probatorio suficiente. Según las órdenes de trabajo suministradas, (i) para septiembre y octubre de 2024, el negocio manejó una tarifa de USD 167.980, (ii) para diciembre de 2024 y enero de 2025, el negocio mantuvo una tarifa fija de USD 130.680 y (iv) para febrero, la tarifa se ajustó a USD 129.398.

130. Sobre esta información, es posible concluir dos ideas. Primero, las modificaciones y reducciones de costos en el proyecto comercial vigente al cual la accionante estaba asignada ocurrieron únicamente entre septiembre y octubre de 2024, período en el cual la accionante se encontraba disfrutando de su licencia de maternidad. Segundo, el proyecto no sufrió una reducción sustancial de costos. Al contrario, después del cambio en septiembre y octubre, el cliente pagó a la accionada, en promedio, 130.000 dólares mensuales.

5.3.3. Días después del despido, el empleador publicó una vacante laboral cuya experiencia requerida y funciones asignadas eran muy similares a las

desarrolladas por la accionante.

131. La accionante alegó que su despido se debió a su maternidad, pues días después de su desvinculación, WPP Colombia S.A.S. publicó una vacante laboral para un cargo llamado *Salesforce Marketing Cloud Specialist*.

132. Conforme las pruebas aportadas por ambas partes[85], se tiene que los cargos *Marketing Cloud Admin Junior* y *Salesforce Marketing Cloud Specialist* comparten las siguientes características: (i) dominio y conocimiento de la plataforma Salesforce, (ii) conocimiento de lenguajes de *scripting* o programación, (ii) gestión, segmentación, exportación y manipulación de datos en diversas fuentes, (iii) creación de campañas de comunicación y marketing a través de correo electrónico y mensajes de texto, (iv) creación y optimización de *journeys*, (v) capacidades para realizar seguimiento sobre el rendimiento del área y generar informes al respecto (también conocidos como KPIs) y (vi) brindar soporte técnico sobre la plataforma.

133. En cuanto a las diferencias, la vacante ofertada para el cargo de *Salesforce Marketing Cloud Specialist* sugería como deseable contar con experiencia en integraciones de la plataforma con otras herramientas y generar recomendaciones o estrategias de comunicación en la plataforma. En consecuencia, de la comparación entre ambos cargos se desprende que la vacante ofertada presentaba coincidencias relevantes en cuanto a la experiencia requerida y a varias de las funciones asignadas, aun cuando se tratara de una denominación distinta[86]. Lo anterior, aun cuando la empresa accionada argumentó que el despido de la accionante se debió a una reducción de costos.

134. En suma, tras implementar un estándar de interpretación probatorio flexible, la Sala Octava de Revisión encuentra que, en el caso concreto, existen elementos suficientes para inferir razonablemente que la terminación del vínculo laboral de la accionante no estuvo

debidamente justificada en una causa objetiva, suficiente y no discriminatoria, y que ocurrió en un contexto de especial protección constitucional derivada de su maternidad. Primero, porque el análisis del expediente no permite tener por acreditada una causa objetiva, suficiente y no discriminatoria que justificara la terminación del vínculo laboral de la accionante, en un contexto de especial protección constitucional derivada de su maternidad. Segundo, las razones alegadas por la empresa accionada para acreditar el despido por justa causa de la accionante no contaron con el sustento legal ni probatorio suficiente. Tercero, después del despido, la empresa contrató a una persona para que desempeñara las mismas funciones que la accionante, pero bajo una denominación distinta.

6. **Medidas de protección**

135. Luego de encontrar que el despido de Catalina López sí fue discriminatorio y en razón de su maternidad, la Sala Octava de Decisión dejará sin efectos la sentencia de segunda instancia dictada por el Juzgado 038 Civil del Circuito de Bogotá que revocó el amparo. En su lugar, confirmará parcialmente la decisión del Juzgado 078 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, autoridad judicial que concedió el amparo invocado de manera definitiva tanto para la madre lactante, como para su hija. Si bien la accionante encontró un nuevo trabajo, la Sala observa que ello obedeció ante la inminente necesidad de garantizar el mínimo vital de su hija recién nacida, así como el de su madre y primo menor de edad. En esa medida, la confirmación de la decisión de primera instancia deberá ser parcial, pues para la Sala resulta necesario que el cumplimiento exegético de las órdenes iniciales se materialice solo si la accionante está de acuerdo. En caso tal de que no lo esté, la Sala dispondrá las órdenes a las que haya a lugar.

136. De esta manera, se ordenará a WPP Colombia S.A.S. que, dentro de los cinco (5) días siguientes contados a partir de la notificación de la decisión, le pregunte a la accionante si desea ser reintegrada a su empresa. A continuación, la Sala explicará los distintos escenarios ante los cuales se podrá enfrentar la parte accionada, según el sentido de la

respuesta de la accionante.

137. Una vez haya recibido respuesta afirmativa por parte de la señora López, en el término de cinco (5) días, WPP Colombia S.A.S. deberá proceder al reintegro efectivo de la accionante al cargo que venía ocupando al momento de ser despedida, o a uno de mayor jerarquía, hasta que culmine el período de lactancia legalmente establecido en el artículo 238 del CST.

138. En este mismo evento, WPP Colombia S.A.S. deberá pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde cuando se produjo la terminación unilateral del contrato, hasta la fecha de materialización efectiva del reintegro, así como también el pago de la indemnización de sesenta (60) días de trabajo por despido, prevista en el numeral 3° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

139. En este caso, la accionada también deberá afiliar inmediatamente a Catalina López García y su hija, como beneficiaria, al Sistema General de Seguridad Social, además de adelantar de manera inmediata las gestiones administrativas y operativas necesarias para garantizar los descansos de lactancia a los que tiene derecho la accionante durante la jornada laboral y sin generar descuento salarial alguno, siempre y cuando persistan las condiciones previstas en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

140. En caso tal de que la accionante informe que no desea ser reintegrada a la empresa accionada, en el término de los dos (2) días siguientes a la recepción de la respuesta, WPP Colombia S.A.S. deberá pagar a la accionante (i) los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir hasta la fecha en que manifieste no querer ser reintegrada y (ii) la indemnización de sesenta (60) días de trabajo por despido prevista en el numeral 3° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

141. En atención a que en el caso de referencia se encontró que WPP Colombia S.A.S. realizó un despido discriminatorio debido a la maternidad de la accionante, la Sala advertirá a la empresa que debe abstenerse de incurrir en conductas discriminatorias que vulneren los derechos fundamentales de las madres trabajadoras que se encuentren en período de lactancia.

142. Por último, para la Sala resulta importante resaltar que el Ministerio del Trabajo fue vinculado desde la primera instancia del proceso para que, en el marco de sus competencias, participara en el asunto de referencia y, con todo, guardó silencio tanto en ese primer momento procesal, como también durante el trámite de revisión. En esa medida, es posible concluir que las actuaciones del Ministerio del Trabajo desconocieron el deber de colaboración para el buen funcionamiento de la administración de la justicia establecido en el artículo 95 de la Constitución y el carácter vinculante de las órdenes judiciales. Por lo tanto, la Sala exhortará al Ministerio para que, en adelante, cumpla de manera diligente los requerimientos judiciales que se le realicen y colabore con la administración de justicia en todas sus etapas, so pena de las sanciones previstas en el artículo 19 del Decreto 2591 de 1991 y el artículo 60A de la Ley 270 de 1996.

1. **DECISIÓN**

143. En mérito de lo expuesto, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

Primero. REVOCAR la sentencia de segunda instancia dictada por el Juzgado 038 Civil del Circuito de Bogotá D.C. el 18 de marzo de 2025, por medio de la cual se negó el amparo

constitucional. En su lugar, **CONFIRMAR PARCIALMENTE** la decisión de primera instancia, providencia en la que se protegieron los derechos fundamentales al mínimo vital, a la igualdad y a la no discriminación, así como a la garantía de estabilidad laboral reforzada de Catalina López y de su hija.

Segundo. En consecuencia, **ORDENAR** a WPP Colombia S.A.S. que, en el término de cinco (5) días, contados a partir de la notificación de esta sentencia, pregunte a la accionante Catalina López si desea ser reintegrada a sus oficinas. Una vez realizada la pregunta, la accionante tendrá un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para comunicar su decisión a la empresa accionada. Lo anterior, en el sentido de que:

(i) Una vez haya recibido respuesta afirmativa por parte de la señora López, en el término de cinco (5) días contados desde entonces, WPP Colombia S.A.S. deberá proceder al reintegro efectivo al cargo que venía ocupando al momento de ser despedida, o a uno de mayor jerarquía, hasta que culmine el período de lactancia legalmente establecido en el artículo 238 del CST. En este mismo evento, WPP Colombia S.A.S. deberá pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde cuando se produjo la terminación unilateral del contrato, hasta la fecha de materialización efectiva del reintegro, así como también el pago de la indemnización de 60 días de trabajo por despido prevista en el numeral 3° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. En este caso, la accionada también deberá afiliar inmediatamente a Catalina López García y su hija, como beneficiaria, al Sistema General de Seguridad Social, además de adelantar de manera inmediata las gestiones administrativas y operativas necesarias para garantizar los descansos de lactancia a los que tiene derecho la accionante durante la jornada laboral y sin generar descuento salarial alguno, siempre y cuando persistan las condiciones previstas en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

(ii) Si la accionante indica su deseo por no ser reintegrada, en el término de los dos (2) días siguientes a la recepción de la respuesta, WPP Colombia S.A.S. deberá pagar a la accionante

(i) los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir hasta la fecha en que manifieste no querer ser reintegrada y (ii) la indemnización de 60 días de trabajo por despido prevista en el numeral 3° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Tercero. ADVERTIR a la empresa WPP Colombia S.A.S. que, en lo sucesivo, se abstenga de incurrir en la conducta de despedir a sus trabajadoras en estado de embarazo o durante la licencia de maternidad o período de lactancia sin demostrar la existencia de una justa causa en los términos dispuestos por la ley.

Curto. ADVERTIR al Ministerio del Trabajo que, en lo sucesivo, garantice el cumplimiento del deber de colaboración con la administración de justicia y atienda dentro de los términos judiciales otorgados los requerimientos que los jueces le realicen en cualquiera de las etapas procesales.

Quinto. Por Secretaría General de esta Corporación, **LÍBRENSE** las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

HECTOR ALFONSO CARVAJAL LONDOÑO

Magistrado

NATALIA ÁNGEL CABO

Magistrada

CARLOS CAMARGO ASSIS

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

[1] Expediente digital, archivo “007.Auto-19-12-2024-202401196-Admite.pdf”.

[2] Expediente digital, archivo “011_011ContestacionVMLColombia.pdf”.

[3] Expediente digital, archivo “014_014ContestacionVml.pdf”.

[4] Expediente digital, archivo “003_003Anexos.pdf”. Página 13.

[5] Expediente digital, archivo “017_017FalloConcedeEstabilidadLaboral.pdf”.

[6] Corte Constitucional, Sentencia T- 186 de 2023.

[7] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 10 de mayo de 2017.

[8] Expediente digital, archivo “019_019ImpugnacionFallo.pdf”.

[9] Expediente digital, archivo “02FalloTutelaSegundaInstancia.pdf”.

[10] Expediente digital, archivo “05Oficio21Jul-25ComunicacionPruebasT-11067342.pdf”.

[11] Expediente digital, archivo “RESPUESTA AUTO DE PRUEBAS CORTE CONSTITUCIONAL - EXPEDIENTE T-11.067.342.pdf”.

[12] Expediente digital, archivo “4. Perfil de cargo – Marketing Cloud Admin.pdf” dentro de la carpeta “Pruebas Respuesta Corte Constitucional”.

[13] Ibid.

[14] Ibid.

[15] Expediente digital, archivo “9. Reglamento Interno de Trabajo WPP.pdf” dentro de la carpeta “Pruebas Respuesta Corte Constitucional”.

[16] Expediente digital, archivo “RESPUESTA AUTO DE PRUEBAS CORTE CONSTITUCIONAL - EXPEDIENTE T-11.067.342.pdf”, página 3.

[17] Expediente digital, archivo “RESPUESTA AUTO DE PRUEBAS CORTE CONSTITUCIONAL - EXPEDIENTE T-11.067.342.pdf”, página 7.

[18] Expediente digital, archivos “AUTO PRUEBAS CORTE CONSTITUCIONAL – CATALINA GARCIA.pdf” y “ANEXOS.pdf”.

[19] Expediente digital, archivo “6.1Correo_ WPP Colombia.pdf”.

[20] Expediente digital, archivo “WPP- Respuesta requerimiento 2 Corte Constitucional tutela Catalina Lopez – signed.pdf”.

[21] Pueblo de Colombia. Constitución Política. Artículo 86.

[22] Presidencia de la República. Decreto 2591 de 1991. “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”. Artículos 1° y 10.

[23] Pueblo de Colombia. Constitución Política. Artículo 86.

[24] Presidencia de la República. Decreto 2591 de 1991. “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”. Artículos 1°, 10 y 42.

[25] Corte Constitucional, Sentencias T-241 de 2023, T-190 de 2024 y T-166 de 2025.

[26] Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

[27] Corte Constitucional, Sentencias T-312 de 2025 y T-765 de 2015.

[28] Expediente digital, archivo “003_003Anexos.pdf”. Páginas 1 – 11.

[29] Expediente digital, archivo “003_003Anexos.pdf”. Página 13.

[30] Corte Constitucional, Sentencia T-032 de 2023.

[31] Expediente digital, archivo “001_001ActaReparto.pdf” y “02FalloTutelaSegundaInstancia.pdf”, página 4.

[32] Pueblo de Colombia. Constitución Política. Artículo 86.

[33] Presidencia de la República. Decreto 2591 de 1991. “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”. Artículo 6.

[34] Corte Constitucional, Sentencias T-071 de 2021 y T-422 de 2024.

[35] Corte Constitucional, Sentencia SU-379 de 2019.

[36] Corte Constitucional, Sentencia T-119 de 2023, en reiteración de las Sentencias T-384 de 1998, SU-961 de 1999, T-204 de 2004, T-361 de 2017, SU-132 de 2018, SU-081 de 2020, T-438 de 2020, T-141 de 2023 y T-034 de 2025.

[37] Corte Constitucional, Sentencia T-119 de 2023, en reiteración de las Sentencias T-384 de 1998, T-204 de 2004 y T-361 de 2017.

[38] Corte Constitucional, Sentencia T-119 de 2023, en reiteración de las Sentencias T-149 de 2002, T-026 de 2010, T-010 de 2017 y SU-075 de 2018.

[39] Corte Constitucional, Sentencias T-340 de 2017, SU-075 de 2018, T-395 de 2018, T-279

de 2021 y T-467de 2022, T-329 de 2022, T-522 de 2024, T-346 de 2024, T-169 de 2025.

[40] Corte Constitucional, Sentencias SU-070 de 2013, SU-075 de 2018, T-293 de 2023, T-166 de 2025 y T-333 de 2025.

[41] Corte Constitucional, Sentencias T-119 de 2023 y T-333 de 2025.

[42] Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018 reiterada en Sentencias T-333 de 2025, T-166 de 2025, T-045 de 2025, T-522 de 2024, T-392 de 2024, T-420 de 2023, T-141 de 2023 y T-418 de 2022.

[43] Expediente digital, archivo “ANEXOS.pdf”.

[44] Expediente digital, archivo “RESPUESTA AUTO DE PRUEBAS CORTE CONSTITUCIONAL - EXPEDIENTE T-11.067.342.pdf”.

[45] Expediente digital, archivos “AUTO PRUEBAS CORTE CONSTITUCIONAL – CATALINA GARCIA.pdf” y “ANEXOS.pdf”.

[46] La madre del niño, también en condición de cabeza de familia, decidió mudarse a Neiva para mejorar su situación laboral y el futuro del menor de edad. Sin embargo, las exigencias del mundo laboral le impidieron cuidar de su hijo bajo circunstancias adecuadas que la obligación a buscar ayuda en su red de apoyo familiar y optar por que la accionante asumiese su cuidado.

[47] Corte Constitucional, Sentencias T-347 de 2016, T-525 de 2020, T-319 de 2023 y T-320 de 2024.

[48] Constitución Política de Colombia. Artículos 13, 47, 53 y 54.

[49] Corte Constitucional, Sentencia SU-428 de 2023.

[50] Corte Constitucional, Sentencia SU-428 de 2023.

[51] Corte Constitucional, Sentencia C-005 de 2017.

[52] Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

[53] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 1319 del 21 de marzo de 2018.

[54] "[E]l artículo 3 del Convenio 156 de la OIT de 1981 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, dispone que se debe permitir a hombres y mujeres con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejercer su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación, y en medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesional". Figuera Vargas, Sorily, Ushiña Pardo, Gissela y Ureta Canchingre, Manelly. *Fuero de maternidad y su extensión al padre trabajador: algunas sentencias de la Corte Constitucional de Colombia en Estado & comunes, revista de políticas y problemas públicos*, vol. 1, núm. 8, (2019): pp. 161-179. Página 171. https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n8.2019.104.

[55] Ramírez-Bustamante, N. (2019). "A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo": maternidad, discriminación y exclusión en el mercado laboral colombiano. *Revista CS*, (Especial), 241-270. https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3239.

[56] Ibidem. Página 24.

[57] Ramírez-Bustamante, N. (2019). "A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo": maternidad, discriminación y exclusión en el mercado laboral colombiano. *Revista CS*, (Especial), 241-270. Página 12. https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3239.

[58] "La primera infancia es un período de alto nivel de conflicto entre las necesidades de la empresa y las necesidades de cuidado que terminan por excluir a algunas mujeres del trabajo formal, pero no es el único. La adolescencia de los hijos no es una etapa menos difícil. También durante este período muchas madres deciden dejar el trabajo formal para hacerse cargo de hijos que parecen estarse desviando por falta de presencia parental en el hogar en el tiempo libre de los hijos. La salida de las mujeres del trabajo formal ocurre incluso en familias biparentales, en las que, con frecuencia, por presiones de la pareja, suelen ser las mujeres quienes dejan el trabajo formal para hacerse cargo de adolescentes problemáticos, en ocasiones reemplazándolo con trabajo ocasional en satélites informales o montando un taller en sus propias casas". Ramírez-Bustamante, N. (2019). "A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo": maternidad, discriminación y exclusión en el mercado laboral

colombiano. *Revista CS*, (Especial), 241-270. https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3239.

[59] Departamento Administrativo Nacional de Estadística. *Mercado laboral según sexo – Históricos.* Bogotá D.C. https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo/mercado-laboral-historicos

[60] Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

[61] Colgrove N, Rodger D. ”No, pregnancy is not a disease”, en *Journal of Medical* Ethics, Vol. 51, No. 1 (2024):45-47. doi: https://doi.org/10.1136/jme-2024-109922

[62] Romero Prieto, Julio. “La maternidad y el empleo formal en Colombia” en la serie Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana. No. 268 (2018). Banco de la República. https://www.banrep.gov.co/es/publicaciones/documento-de-trabajo-economia-regional-y-urbana-268; Ramírez-Bustamante, N. (2019). “A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo”: maternidad, discriminación y exclusión en el mercado laboral colombiano. *Revista CS*, (Especial), 241-270. https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3239;

Ramírez-Bustamante, N., Tribín-Uribe, A. M., & Vargas-Riaño, C. O. (2021). “*Maternidad y mercado laboral: El impacto de la* legislación”, en Desempleo femenino en Colombia. Vol. 1, No. 2. (2016). Banco de la República. 267 – 292. https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/10091.

[63] Ramírez-Bustamante, N., Tribín-Uribe, A. M., & Vargas-Riaño, C. O. (2021). “*Maternidad y mercado laboral: El impacto de la* legislación”, en Desempleo femenino en Colombia. Vol. 1, No. 2. (2016). Banco de la República. 267 – 292. https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/10091. Página 3.

[64] Expediente digital, archivos “004_004EscritoTutela.pdf” y “003_003Anexos.pdf” y “AUTO PRUEBAS CORTE CONSTITUCIONAL – CATALINA GARCIA.pdf”.

[65] Corte Constitucional, Sentencia SU-070 de 2013.

[66] Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

[67] Corte Constitucional, Sentencia T-169 de 2025.

[68] Corte Constitucional, Sentencia T-333 de 2025.

[69] Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

[70] Corte Constitucional, Sentencias SU-070 de 2013, SU-075 de 2018, T-522 de 2024, T-166 de 2025, T-045 de 2025 y T-333 de 2025.

[71] Corte Constitucional, Sentencias T-169 de 2025, T-166 de 2025, T-045 de 2025, T-522 de 2024, T-392 de 2024, T-420 de 2023, T-141 de 2023, T-418 de 2022, entre otras.

[72] Congreso de Colombia. 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 y se dictan otras disposiciones". Artículo 6.

[73] Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018, FJ. 20.

[74] Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 2024, FJ. 77.

[75] Corte Constitucional, Sentencia T-456 de 2924. Fj. 31.

[76] Corte Constitucional, Sentencias SU-075 de 2018

[77] Corte Constitucional, Sentencias SU-075 de 2018 y T-333 de 2025.

[78] Corte Constitucional, Sentencias SU-075 de 2018, T-467 de 2022, T-141 de 2023, T-186 de 2023, T-293 de 2013, T-347 de 2024, T-392 de 2024, T-522 de 2024, T-045 de 2025, T-166 de 2025 y T-333 de 2025.

[79] Congreso… Numeral 1° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

[80] Expediente digital, archivo "003_003Anexos.pdf". Páginas 1 -11.

[81] Expediente digital, archivo "003_003Anexos.pdf". Página 14.

[82] Expediente digital, archivo “Respuesta requerimiento Corte Constitucional(47638.4)V1 – signed.pdf”.

[83] Expediente digital, archivo “RESPUESTA AUTO DE PRUEBAS CORTE CONSTITUCIONAL - EXPEDIENTE T-11.067.342.pdf”.

[84] Expediente digital, archivo “003_003Anexos.pdf”. Página 13.

[85] Expediente digital, archivos “4. Perfil de cargo – Marketing Cloud Admin.pdf” y “5. Perfil de cargo – Marketing Cloud Specialist” dentro de la carpeta “Pruebas Respuesta Corte Constitucional.zip” y “RESPUESTA AUTO DE PRUEBAS CORTE CONSTITUCIONAL -EXPEDIENTE T-11.067.342.pdf”.

[86] Resulta importante mencionar que, al observar las pruebas aportadas al plenario, existe una base de datos se seguimiento y control a las funciones de los empleados de WPP Colombia S.A.S. en la que la accionante aparece como “Marketing Cloud Specialist”. Expediente digital, archivo “RESPUESTA AUTO DE PRUEBAS CORTE CONSTITUCIONAL - EXPEDIENTE T-11.067.342.pdf”. Página 5.