



**Observatorio
Laboral**
Pontificia Universidad Javeriana



PRIMERA ENTREGA

Principios constitucionales para el desarrollo del Estatuto del Trabajo

Protección a la mujer, a la maternidad
y al trabajador menor de edad

Serie
**Reflexiones y Articulados para un
Estatuto del Trabajo en Colombia**

Autora
Maira Alejandra López

Director del Observatorio Laboral
Iván Camilo Jiménez Uribe



Presentación

Desde el Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana nos hicimos a la tarea de revisar el artículo 53 de la Constitución Política y los desarrollos que la jurisprudencia ha construido a partir de sus principios, con el propósito de formular reflexiones y propuestas de articulado que contribuyan a la construcción de un Estatuto del Trabajo en Colombia. Con esta serie queremos aportar al debate académico y público sobre el contenido y el alcance de ese mandato constitucional.

Este es el primer documento de trabajo de la serie Reflexiones y Articulados para un Estatuto del Trabajo en Colombia. Su autora, Maira Alejandra López, aborda los principios de protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estudio reúne elementos constitucionales y jurisprudenciales que sirven de fundamento para proponer apartes de lo que podría contener el Estatuto, de acuerdo con los principios concebidos en nuestra Constitución.

A esta primera entrega se sumarán estudios sobre la naturaleza del Estatuto y su vinculación con el artículo 25 de la Constitución, cuyo mandato de protección del trabajo en todas sus modalidades exige una reflexión que abarque las diversas formas de trabajar. También avanzaremos en el desarrollo de propuestas de articulado para cada uno de los principios constitucionales y en el análisis de los datos del mercado laboral que corroboran la importancia de pensar un Estatuto para todo el mundo del trabajo.

Entendemos esta serie como una construcción académica abierta a la discusión. Nuestra intención es ofrecer fundamentos y propuestas concretas que permitan examinar cómo traducir los mandatos constitucionales en respuestas para las realidades del trabajo en Colombia. Esperamos que estas entregas alimenten un diálogo informado y contribuyan a la construcción de un Estatuto que reconozca esa diversidad y haga efectiva su protección.

Iván Camilo Jiménez Uribe

Director del Observatorio Laboral
Pontificia Universidad Javeriana

Principios constitucionales para el Desarrollo del Estatuto del Trabajo: protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 53 de la Constitución contiene un mandato dirigido al Congreso de la República: expedir el Estatuto del Trabajo. Dicho mandato, transcurridos más de treinta años desde la promulgación de la Carta, no ha sido cumplido mediante una ley integral; sino por el contrario, su desarrollo ha sido ampliamente desarrollado por las altas cortes, quienes han dotado de contenido jurídico los principios mínimos fundamentales del trabajo su aplicación y alcance, lo que explica la relevancia de este ejercicio académico.

La Corte Constitucional ha sostenido de manera uniforme que la omisión legislativa en expedir el Estatuto no priva de eficacia a los principios del artículo 53. Desde la sentencia C-479 de 1992 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero) se dejó sentado que la ausencia del Estatuto no permite desconocer esos principios, pues imperan por directo ministerio de la Constitución, y que la especial protección del trabajo vincula a todas las ramas y poderes públicos. Así mismo, en la sentencia T-406 de 1992 se precisó que los derechos sociales adquieren carácter fundamental cuando se encuentran en conexidad con derechos de aplicación inmediata, criterio que ha permitido la protección por vía de tutela de los derechos laborales de los sujetos especialmente protegidos.

Mientras el Estatuto no se expida, los principios del artículo 53 operan como parámetro de control de constitucionalidad de la legislación laboral y como criterio hermenéutico obligatorio en su aplicación. Así lo aplicó la Corte en la sentencia C-038 de 2004, al examinar la reforma laboral de la Ley 789 de 2002 bajo la siguiente premisa: *las normas del Código Sustantivo del Trabajo y sus reformas deben ajustarse a esos principios y al mandato de progresividad, y toda regresión en la protección exige una justificación estricta.*

El artículo 53 incorpora además una cláusula de remisión al derecho internacional, en la medida que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La Corte ha reconocido que aquellos convenios que reconocen derechos humanos integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto (sentencias T-568 de 1999 y C-401 de 2005), lo cual resulta determinante para los tres principios aquí analizados: los Convenios 3, 100, 111, 183 y 190 de la OIT en materia de mujer, maternidad y violencia en el trabajo, y los Convenios 138 y 182 en materia de trabajo de menores.

Finalmente, los tres principios objeto de este acápite son manifestaciones concretas del derecho a la igualdad material (artículo 13, incisos 2 y 3) aplicadas a la relación de trabajo. No consagran privilegios, sino medidas de protección reforzada para sujetos que, por razones históricas, biológicas o de etapa vital, se encuentran en posición de desventaja frente al empleador, siendo esta caracterización la que el Estatuto del Trabajo debe preservar.

2. PROTECCIÓN ESPECIAL A LA MUJER TRABAJADORA

A. Fundamento constitucional

La protección especial a la mujer en el ámbito laboral tiene un doble fundamento en la Carta de 1991. De un lado, el artículo 43 consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre mujer y hombre y prohíbe cualquier clase de discriminación contra la mujer. De otro, el artículo 53 la enuncia expresamente como principio mínimo fundamental del Estatuto del Trabajo. Ambas disposiciones se articulan con el artículo 13, que ordena al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

La Asamblea Nacional Constituyente incorporó este principio como respuesta a una constatación histórica, la mujer ha accedido al mercado de trabajo en condiciones de desventaja estructural, con brechas salariales, segregación ocupacional, mayor exposición a la informalidad y asignación casi exclusiva de las labores de cuidado no remunerado. El constituyente no concibió la protección como una medida tutelar que limite la capacidad de la mujer, sino como un instrumento de igualdad material.

El principio se complementa con los instrumentos internacionales que integran el bloque de constitucionalidad, estos son: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, Ley 51 de 1981), la Convención de Belém do Pará (Ley 248 de 1995), y los Convenios 100 (igualdad de remuneración, Ley 54 de 1962), 111 (discriminación en el empleo, Ley 22 de 1967) y 190 (violencia y acoso en el trabajo, aprobado por la Ley 2528 de 2025, cuyo control automático de constitucionalidad se encuentra en curso ante la Corte, expediente LAT-506) de la OIT.

B. Regla constitucional general y método de control

La jurisprudencia ha construido una regla general en dos vías:

1. El sexo es una categoría sospechosa de diferenciación: En la medida que este constituye un elemento permanente de la persona, que en principio no es elegido y ha sido históricamente asociado a prácticas de exclusión. Esta además, expresamente enunciado en el artículo 13 como criterio prohibido, de manera que toda norma, cláusula o decisión que lo utilice se presume inconstitucional y debe superar un juicio estricto de constitucionalidad, es decir, demostrar que persigue una finalidad imperiosa y que el medio es necesario y proporcionado.
2. No toda diferencia fundada en el sexo es inválida: al respecto, la Corte distingue entre las medidas que perpetúan la subordinación o la exclusión de las mujeres, que son discriminatorias, y las acciones afirmativas que corrigen desigualdades estructurales, que desarrollan el artículo 13, inciso 2. La dificultad práctica está en que las medidas del primer tipo suelen presentarse con el lenguaje del segundo, invocando la protección de la mujer; por eso calificación de una medida como afirmativa no depende de su etiqueta sino de su efecto real sobre la autonomía y las oportunidades de las mujeres.

De esta regla general se desprenden tres consecuencias. Primera, la igualdad formal es insuficiente, es decir, un trato idéntico puede ser inconstitucional cuando desconoce que hombres y mujeres parten de posiciones materialmente distintas (C-410 de 1994, C-197 de 2023). Segunda, la protección especial opera también en las relaciones entre particulares,

de modo que vincula directamente al empleador y a sus contratistas (T-247 de 2010, T-140 de 2021). Tercera, dada la dificultad de probar la discriminación y la posición de debilidad de la trabajadora, la carga de demostrar que la decisión no obedeció al sexo se traslada al empleador (T-247 de 2010, C-038 de 2021).

C. Desarrollo jurisprudencial

a. La edad pensional diferenciada como acción afirmativa (C-410 de 1994, M.P. Carlos Gaviria Díaz, 15 de septiembre de 1994)

La Corte examinó los artículos 33, 36, 61, 64, 65, 117 y 133 de la Ley 100 de 1993, que fijaban 55 años para la mujer y 60 para el hombre en la pensión de vejez y edades diferenciadas en el régimen de transición, el ahorro individual, los bonos pensionales y la pensión sanción. El cargo sostenía que la diferencia por sexo vulneraba el artículo 13. La Corte concluyó que la diferencia era válida porque las mujeres no se encontraban, en la práctica, en la misma posición que los hombres: la doble jornada, el trabajo doméstico no remunerado, la segregación ocupacional, la dificultad de acceso y permanencia en el empleo formal y las interrupciones de la vida laboral por la maternidad y el cuidado configuran una desventaja estructural que la menor edad compensa razonablemente.

La Corte apoyó la conclusión en datos, jornadas totales cercanas a 96 horas semanales para las mujeres frente a 48 de los hombres, y una presencia del 7 % en cargos de decisión de la rama ejecutiva. Preciso, sin embargo, que el sexo por sí solo no basta para justificar la medida, esta debe comprobarse la existencia real de prácticas discriminatorias. Finalmente, declaró exequibles las normas únicamente frente al cargo de igualdad.

La regla: una diferencia de trato fundada en el sexo es admisible cuando corrige una desigualdad real y produce una ventaja compensatoria proporcionada.

b. La prohibición del trabajo nocturno femenino (C-622 de 1997, M.P. Hernando Herrera Vergara, 27 de noviembre de 1997)

La norma demandada, numeral 1 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 9 del Decreto 13 de 1967, prohibía emplear mujeres durante la noche en empresas industriales, salvo las de carácter familiar.

La Corte la declaró inexecutable por violación de los artículos 13 y 43, en tanto no encontró una diferencia objetiva y razonable que justificara el trato desigual, porque la capacidad para el trabajo nocturno no depende del sexo. La frase central de la decisión señala que, lejos de ser una norma protectora, el precepto tenía un carácter paternalista y conducía a prohibir que las mujeres laboraran de noche, y asimismo que, la protección especial no puede fundarse únicamente en la condición femenina, sin una práctica discriminatoria real que la justifique.

La regla, una medida que, bajo la apariencia de protección, impide a las mujeres acceder a empleos disponibles para los hombres constituye discriminación directa por razón del sexo.

c. La doctrina general de las acciones afirmativas (C-371 de 2000, M.P. Carlos Gaviria Díaz, 29 de marzo de 2000)

Al revisar el proyecto de ley estatutaria que se convirtió en la Ley 581 de 2000, la Corte fijó la doctrina sobre las medidas de diferenciación positiva. Definió las acciones afirmativas como políticas o medidas dirigidas a favorecer a personas o grupos para reducir desigualdades sociales, culturales o económicas o para lograr una mayor representación de grupos subrepresentados, y la discriminación inversa como la subespecie que utiliza criterios sospechosos, como el sexo, y opera en contextos de escasez de bienes, como los empleos, de modo que el beneficio de unos implica una carga para otros.

Estableció tres condiciones: (1) que exista una situación real de discriminación o desigualdad, (2) que la medida sea razonable y proporcionada, y (3) que sea temporal, pues pierde su razón de ser cuando se alcanza la igualdad efectiva. Sometió la cuota del 30 % en cargos decisorios al juicio de proporcionalidad (finalidad válida, adecuación, necesidad y proporcionalidad estricta) y la encontró ajustada, como un mínimo y no un máximo, aplicable a cada categoría de cargos. Finalmente, la Corte abordó la remoción de obstáculos tanto en el punto de partida como en el de llegada.

La regla: las acciones afirmativas en favor de las mujeres son válidas cuando corrigen una desigualdad real, persiguen una finalidad constitucional importante, son proporcionadas y tienen carácter temporal.

d. La prohibición de perpetuar la discriminación histórica (C-101 de 2005, M.P. Alfredo Beltrán Sierra, 8 de febrero de 2005)

La Corte examinó la demanda de la Defensoría del Pueblo contra el artículo 1134 del Código Civil. Esa norma autorizaba al testador a “proveer” a la subsistencia de una mujer mientras permanezca soltera o viuda, dejándole por ese tiempo un derecho de usufructo, de uso o de habitación, o una pensión periódica. Así, la ley permitía que el sustento patrimonial de la mujer dependiera de que no se casara, mientras que para el hombre no preveía nada equivalente.

La Corte aplicó un juicio de igualdad y concluyó que la norma, lejos de perseguir una finalidad constitucionalmente admisible, lo que hace es perpetuar la histórica discriminación contra la mujer. Por eso no hizo falta examinar si la medida era adecuada o proporcional, pues sin un fin legítimo ningún medio puede justificarse. La Corte añadió que la norma condicionaba el ejercicio del libre desarrollo de la personalidad, porque la opción de casarse y formar una familia hace parte de su núcleo esencial. También precisó que la autonomía del testador tiene como límite la Constitución y los tratados de derechos humanos. Con base en ello declaró inexecutable el artículo 1134 del Código Civil.

La regla: el sexo no puede ser criterio de diferenciación entre individuos puestos en una misma situación, en cualquier relación jurídica.

e. Discriminación en el acceso al empleo entre particulares y carga de la prueba (T-247 de 2010, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, 15 de abril de 2010)

La Corte examinó el caso de una mujer recomendada por la junta de acción comunal para un cargo de vigilante en una batería petrolera operada por Ecopetrol a través de un contratista, quien alegó que fue informada verbalmente sobre la no contratación de mujeres para ese puesto y finalmente, el cargo fue provisto con un hombre.

Los jueces de instancia negaron la tutela por falta de prueba. La Corte revocó esas decisiones y fijó tres reglas de la mayor importancia para el Estatuto:

- i. Los derechos fundamentales rigen en las relaciones entre particulares, incluidas las empresas de economía mixta regidas por el derecho privado y sus contratistas. La libertad de empresa no justifica por sí sola la exclusión de las mujeres, y la relación entre el sexo y el cargo debe ser objetiva, nunca fundada en prejuicios o generalizaciones.
- ii. Dada la dificultad de probar la discriminación y la posición de debilidad de la aspirante, la carga de la prueba se invierte, de manera que es el empleador quien debe demostrar que su conducta no obedeció al sexo o que el criterio empleado era legítimo y esencial para la labor.
- iii. La discriminación puede acreditarse por indicios que, aisladamente insuficientes, en conjunto revelan un patrón de discriminación, en el caso, la deficiente gestión de la hoja de vida, la existencia de solo tres mujeres entre más de trescientos vigilantes en el departamento, los testimonios sobre la presunción de que el cargo era masculino y la ausencia de cualquier razón objetiva, como exigencias físicas, que impidiera a una mujer desempeñarlo.

f. La prohibición del trabajo femenino en minas y labores peligrosas (C-586 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, 26 de octubre de 2016)

En este caso, fue demandada la expresión que, en el numeral 3 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, reformado por el artículo 9 del Decreto 13 de 1967, prohibía a las mujeres, sin distinción de edad, el trabajo en labores subterráneas de minas y en labores peligrosas, insalubres o de gran esfuerzo.

La Corte declaró inexecutable la expresión. Aplicó el test de igualdad y admitió que la finalidad, proteger a las mujeres y la maternidad, era legítima, pero concluyó que la medida no era necesaria ni proporcionada, establecía una diferencia fundada exclusivamente en el sexo, impedía a las mujeres escoger libremente profesión u oficio, reproducía el estereotipo de la mujer como sexo débil y, en lugar de protegerlas, las excluía de trabajos disponibles para los hombres.

Sostuvo que las labores peligrosas deben regularse mediante normas de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todas las personas trabajadoras.

La regla: la protección frente a trabajos peligrosos debe fundarse en el riesgo objetivo de la actividad y no en prohibiciones generales basadas en el sexo.

g. El reglamento de trabajo y las labores vedadas a las mujeres (C-038 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, 24 de febrero de 2021)

Se demandó la expresión que, en el numeral 13 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, ordenaba que el reglamento de trabajo especificara las labores que no deben ejecutar las mujeres. La Corte la declaró inexecutable, aplicó el juicio estricto de igualdad y concluyó que la medida no cumplía siquiera la primera etapa del juicio, pues no perseguía finalidad constitucional alguna, ya que se fundaba en un rasgo permanente no elegido, profundizaba los patrones culturales que menosprecian a la mujer, partía de la idea equivocada de que ser mujer es un criterio válido para repartir las actividades del entorno laboral y dejaba en manos del empleador, extremo dominante de la relación, la decisión de qué puede o no hacer una mujer por el solo hecho de serlo.

La Corte agregó que, si el Estado ha contribuido históricamente a reforzar el estigma discriminatorio bajo el pretexto de proteger a las mujeres, esas instituciones deben ser abolidas. Esta decisión cierra la depuración del Código iniciada en 1997 y traslada al Estatuto la obligación de prohibir expresamente que los reglamentos, manuales de funciones, contratos o instrumentos colectivos excluyan a las mujeres de cargos, presuman su incapacidad física o asignen labores según estereotipos.

La regla: el empleador no puede utilizar el reglamento interno ni ningún otro instrumento para imponer a las mujeres prohibiciones fundadas únicamente en su sexo.

h. Violencia sexual en el entorno laboral y debida diligencia del empleador (T-140 de 2021, Sala Séptima de Revisión, 14 de mayo de 2021)

En este caso, una periodista denunció ante su empleador conductas de violencia sexual en el entorno laboral; el tratamiento que recibió la denuncia la condujo a renunciar. La Corte calificó la violencia sexual en el trabajo como una forma de violencia de género en los términos de la Ley 1257 de 2008 y de la Convención de Belém do Pará, y estableció que el empleador tiene deberes reforzados de prevención, investigación, sanción, protección de la víctima, no revictimización y garantía de no repetición, que debe cumplir con observancia de los principios de corresponsabilidad y debida diligencia y con enfoque diferencial y de género.

Sostuvo que la indiferencia o la neutralidad del empleador frente a la denuncia agrava la situación de la víctima y genera un ambiente de tolerancia a la discriminación, y que el tratamiento inadecuado de la denuncia que fuerza la renuncia configura un despido indirecto.

En desarrollo de la dimensión objetiva de los derechos fundamentales, ordenó la adopción de protocolos con rutas y procedimientos claros y efectivos. La Ley 2365 de 2024 y el Convenio 190 de la OIT recogen hoy este deber.

La regla: la violencia sexual y de género en el trabajo activa un deber empresarial de debida diligencia cuyo incumplimiento es imputable al empleador.

i. **La igualdad material en la densidad de cotización** (C-197 de 2023, M.P. Juan Carlos Cortés González, 1 de junio de 2023)

La Corte examinó el inciso 2 del numeral 2 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 y exige 1.300 semanas de cotización para la pensión de vejez en el régimen de prima media, requisito idéntico para hombres y mujeres. Aunque formalmente igual, analizó sus efectos reales y concluyó que generaba un déficit de protección para las mujeres, por las barreras de acceso al mercado laboral, la mayor informalidad, los menores ingresos, las interrupciones por maternidad y cuidado y el trabajo doméstico no remunerado, las mujeres deben reunir la misma densidad de aportes en una vida laboral más corta, dado que su edad de pensión es menor.

La Corte descartó la cosa juzgada frente a la C-410 de 1994 con dos distinciones, aquella sentencia examinó la diferencia de edad y no el número de semanas, y resolvió un cargo fundado en la dimensión negativa de la igualdad formal, mientras que este cargo se fundaba en la dimensión positiva de la igualdad sustancial.

Calificó el efecto de la norma como una afectación diferencial e indirecta sobre las mujeres. Declaró la disposición inexecutable en lo relativo a las mujeres, con efectos diferidos hasta el 31 de diciembre de 2025, y ordenó al Congreso adoptar un régimen de causación de la pensión con enfoque de género y atención a las mujeres cabeza de familia; a falta de ley, fijó una regla supletoria según la cual desde el 1 de enero de 2026 las semanas exigidas a las mujeres se reducen en 50 y desde el 1 de enero de 2027 en 25 cada año, hasta llegar a 1.000.

Exhortó además al Congreso y al Gobierno a adoptar políticas complementarias para cerrar la brecha pensional, en especial mediante el reconocimiento de la economía del cuidado.

La regla: el trato idéntico puede ser inconstitucional cuando desconoce que hombres y mujeres enfrentan condiciones laborales y sociales diferentes; la igualdad material exige medidas que compensen esas barreras.

D. Evolución de la línea

La línea puede ordenarse en cinco etapas.

- i. Una primera, de reconocimiento de la igualdad material, en la que la C-410 de 1994 admite que las mujeres enfrentan desventajas estructurales que justifican medidas compensatorias.
- ii. Una segunda, de eliminación del paternalismo, en la que la C-622 de 1997 establece que una norma puede ser inválida precisamente porque protege a las mujeres excluyéndolas del trabajo.
- iii. Una tercera, de consolidación metodológica, en la que la C-112 y la C-371 de 2000 fijan la distinción entre medidas discriminatorias y acciones afirmativas y el juicio aplicable a cada una.
- iv. Una cuarta, de remoción de barreras laborales, en la que la C-101 de 2005, la T-247 de 2010, la C-586 de 2016 y la C-038 de 2021 eliminan prohibiciones y restricciones de acceso y trasladan al empleador la carga de la prueba.

- v. Una quinta, de protección integral en el mundo del trabajo, en la que la T-140 de 2021 y la C-197 de 2023 extienden el análisis a la violencia de género, la debida diligencia empresarial, la discriminación indirecta y las brechas pensionales.

La protección especial a la mujer trabajadora es una expresión de la igualdad material y no una autorización para establecer restricciones paternalistas. El Estado y los empleadores deben eliminar las barreras basadas en estereotipos de género, garantizar la libertad de escoger profesión u oficio, prevenir y sancionar la violencia y el acoso, adoptar medidas afirmativas temporales cuando existan desigualdades estructurales y diseñar los sistemas laborales y de seguridad social teniendo en cuenta las condiciones reales de las mujeres.

La regla tiene dos dimensiones complementarias que el Estatuto debe recoger de manera equilibrada, por un lado, la dimensión protectora que comprende la protección a la maternidad, la estabilidad laboral reforzada, la protección frente a la violencia sexual, la debida diligencia empresarial, las acciones afirmativas, la prohibición de la discriminación indirecta y el reconocimiento de las cargas de Cuidado y por el otro, la dimensión emancipatoria que impide excluir a las mujeres de trabajos nocturnos, peligrosos o de alta exigencia física por el solo hecho de serlo, presumir su incapacidad, permitir que el empleador defina labores vedadas por razón del sexo, utilizar la protección como mecanismo de subordinación y mantener requisitos aparentemente neutros que producen efectos discriminatorios.

El riesgo que el Estatuto debe evitar es redactar la protección especial como un catálogo de prohibiciones dirigidas a las mujeres; la jurisprudencia exige concebirla como un sistema de igualdad real, remoción de barreras, libertad laboral y protección frente a la violencia.

E. Contenido que el Estatuto debe recoger

1. La prohibición expresa de toda discriminación directa e indirecta por razón de sexo o género en el acceso, la permanencia, la remuneración, la formación, la promoción y la terminación, con definición legal de ambas categorías conforme a la jurisprudencia desarrollada:
2. La inversión de la carga de la prueba en favor de la trabajadora o aspirante que acredite indicios de discriminación.
3. La aplicación obligatoria de la perspectiva de género por inspectores, jueces y empleadores en la valoración de los hechos laborales.
4. La prohibición de restricciones de acceso a cargos, funciones, turnos o actividades fundadas únicamente en el sexo, en reglamentos, manuales, contratos o instrumentos colectivos.
5. La regulación objetiva y no discriminatoria de los trabajos peligrosos, insalubres y de alta exigencia física, mediante evaluación de riesgos, protección y vigilancia aplicables a todas las personas, con restricciones individualizadas y temporales durante el embarazo y la lactancia cuando exista riesgo acreditado.
6. El principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor, con registro desagregado por sexo, mecanismos de verificación y sanción.
7. La habilitación de acciones afirmativas temporales y evaluables, incluidas metas de participación de mujeres en órganos de representación laboral y en sectores masculinizados.

8. El deber empresarial de prevención, investigación, sanción y reparación de la violencia y el acoso por razón de género, con protocolos obligatorios, canales confidenciales, medidas de protección inmediata y prohibición de represalias.
9. El reconocimiento de las responsabilidades de cuidado como criterio de organización del tiempo de trabajo y la compensación de las interrupciones de la trayectoria laboral en la seguridad social.

3. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

A. Fundamento constitucional

La protección a la maternidad es el principio del artículo 53 con mayor densidad normativa en la Constitución de 1991. El artículo 43 dispone que la mujer, durante el embarazo y después del parto, gozará de especial asistencia y protección del Estado, y que recibirá de este un subsidio alimentario si estuviere desempleada o desamparada. Por su parte, el artículo 44 eleva los derechos de los niños a la categoría de prevalentes, lo que proyecta la protección sobre el hijo que está por nacer y sobre el recién nacido. El artículo 42 protege a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, y el artículo 53 convierte estos mandatos en principio mínimo del Estatuto del Trabajo.

La Corte Constitucional ha explicado que este conjunto normativo tiene tres destinatarios: la mujer gestante o lactante, el hijo y la familia. La protección laboral de la maternidad no es, por tanto, un beneficio individual, sino una garantía de alcance colectivo cuyo fin es impedir que la decisión de procrear se traduzca en la pérdida del empleo o del ingreso

En el plano internacional, el Convenio 3 de la OIT de 1919 (Ley 129 de 1931, ratificado en 1933) integra el bloque de constitucionalidad. El Convenio 183 de 2000 sobre protección de la maternidad fue aprobado por la Ley 2357 de 2024 y declarado executable, junto con su ley aprobatoria, en la sentencia C-409 de 2025.

B. Regla constitucional general y fundamento internacional

La protección a la maternidad es, entre los principios mínimos fundamentales del artículo 53, el de mayor densidad normativa en la Constitución de 1991. Su reconocimiento no se agota en esa disposición. Se estructura a partir de un conjunto de mandatos superiores que concurren en un mismo objeto de protección.

El artículo 43 dispone que la mujer, durante el embarazo y después del parto, gozará de especial asistencia y protección del Estado, y que recibirá de este un subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El artículo 13 proscribe la discriminación por razón de sexo e impone al Estado el deber de proteger especialmente a quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta.

Los artículos 11 y 44 consagran la protección de la vida y la prevalencia de los derechos de los niños. Los artículos 5 y 42 reconocen a la familia como institución básica y núcleo fundamental de la sociedad. El artículo 53, por su parte, eleva este conjunto de mandatos a la categoría de principio mínimo del Estatuto del Trabajo y lo sustrae así de la libre disposición del legislador.

La Corte Constitucional ha sistematizado el fundamento de esta protección en cuatro dimensiones (SU-070 de 2013).

1. **Igualdad y no discriminación.** La protección pretende impedir que el embarazo o la lactancia sean causa u ocasión de la terminación o no renovación del vínculo laboral. Responde a la constatación de que la maternidad ha sido históricamente un factor de exclusión de la mujer del mercado de trabajo.
2. **Protección de la vida.** La vida en gestación constituye un bien jurídico de máxima relevancia, cuya tutela se proyecta sobre la persona gestante en su condición de portadora de esa vida.
3. **Protección del recién nacido.** La garantía se extiende al periodo posterior al parto, con el fin de asegurar el cuidado y la alimentación del hijo sin que ello comporte para la madre un trato discriminatorio en el ámbito laboral.
4. **Protección de la familia.** Esta dimensión se articula con el derecho de la pareja a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos (art. 42).

De esta construcción se sigue que la protección laboral de la maternidad no puede entenderse como un beneficio de carácter individual. Se trata de una garantía de alcance colectivo, cuyos destinatarios son la persona gestante o lactante, el hijo y la familia. Su finalidad es asegurar que el ejercicio de la libertad reproductiva no se traduzca en la pérdida del empleo o del ingreso. En este sentido, la protección de la maternidad no constituye una excepción al principio de igualdad, sino una condición para su realización material.

El mandato constitucional se integra con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado colombiano. La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales (art. 25.2). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Ley 74 de 1968, obliga a conceder especial protección a las madres durante un periodo razonable antes y después del parto, mediante licencia remunerada o prestaciones adecuadas de seguridad social (art. 10.2). La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Ley 51 de 1981, impone a los Estados el deber de prohibir, bajo sanción, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, y de implantar la licencia de maternidad remunerada sin pérdida del empleo, la antigüedad o los beneficios sociales (art. 11.2).

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 3 de 1919, aprobado por la Ley 129 de 1931 y ratificado en 1933, hace parte de la legislación interna en los términos del inciso cuarto del artículo 53. La Corte lo ha utilizado como parámetro para determinar el contenido del fuero de maternidad (SU-070 de 2013). El Convenio 183 de 2000, sobre la protección de la maternidad, fue aprobado por la Ley 2357 de 2024. La Corte lo declaró ajustado a la Constitución en la sentencia C-409 de 2025, bajo el entendido de que las expresiones “mujer”, “mujeres” y “madre” comprenden a todas las personas gestantes y en etapa de lactancia. La misma sentencia advirtió que el instrumento establece un estándar mínimo que no afecta las disposiciones internas más garantistas. Su eficacia como parámetro está sujeta al perfeccionamiento del vínculo internacional mediante la ratificación, que debe acompañarse de la declaración interpretativa ordenada por la Corte.

C. Desarrollo jurisprudencial

- a. **La licencia de maternidad y la procedencia excepcional de la tutela** (T-568 de 1996, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, 28 de octubre de 1996; T-139 de 1999, M.P. Alfredo Beltrán Sierra, 4 de marzo de 1999; T-210 de 1999, M.P. Carlos Gaviria Díaz, 13 de abril de 1999)

Antes de la consolidación del fuero de maternidad, la Corte Constitucional se ocupó de precisar la naturaleza jurídica de la licencia de maternidad y las condiciones bajo las cuales su pago puede exigirse por vía de tutela. En la sentencia T-568 de 1996 la caracterizó como un derecho de origen legal, cuyo fundamento constitucional reside en los artículos 43 y 53 de la Carta, y cuya función es la protección del mínimo vital de la madre. A partir de esa calificación, la Corte sostuvo que la reclamación de la prestación corresponde, por regla general, a la jurisdicción ordinaria, y que la acción de tutela solo procede de manera excepcional. En el caso concreto negó el amparo, pues la acción se había interpuesto un año después del vencimiento de la licencia, cuando el perjuicio que se pretendía evitar ya se había consumado.

La sentencia T-139 de 1999 dio contenido a esa excepción. Las accionantes eran dos trabajadoras independientes a quienes se les negó la licencia por no acreditar el periodo de cotización exigido por el artículo 63 del Decreto 806 de 1998. La Corte ordenó inaplicar dicha disposición con fundamento en el principio de favorabilidad, toda vez que su afiliación al sistema era anterior a la entrada en vigencia de la norma. Añadió que la licencia, pese a su naturaleza prestacional, guarda un vínculo directo con los derechos fundamentales de la madre y del recién nacido, circunstancia que justifica su protección constitucional. La sentencia T-210 de 1999 reiteró esta solución en supuestos en los que la licencia constituía el único medio de subsistencia de la madre.

La regla: la licencia de maternidad, aun cuando es un derecho de rango legal, adquiere protección por vía de tutela cuando su desconocimiento compromete el mínimo vital de la madre y del recién nacido. Esta construcción constituye el antecedente inmediato de la protección reforzada que la Corte desarrollaría en las etapas posteriores de la línea.

- b. **La constitucionalización del fuero** (C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero, 25 de septiembre de 1997)

La Corte examinó la constitucionalidad del numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, e integró por unidad normativa las disposiciones equivalentes aplicables a las servidoras públicas: el artículo 2 de la Ley 197 de 1938 y el artículo 21 del Decreto 3135 de 1968. La norma acusada prohibía el despido por motivo de embarazo, pero solo preveía, como consecuencia de su desconocimiento, el pago de una indemnización a la trabajadora despedida sin autorización. El problema jurídico consistía en determinar si esa consecuencia puramente resarcitoria satisfacía el mandato constitucional de protección. La Corte respondió en sentido negativo: la garantía de la maternidad no se agota en la compensación económica de la pérdida del empleo, sino que exige la conservación del vínculo laboral.

Con fundamento en el principio de igualdad (art. 13) y en la especial protección constitucional a la maternidad (arts. 43 y 53), la Corte declaró la exequibilidad condicionada de la norma. Lo hizo en el entendido de que carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo o en los tres meses posteriores al parto sin la autorización previa del funcionario del trabajo competente, a quien corresponde verificar la existencia de una justa causa probada. Bajo esta interpretación, la indemnización dejó de operar como el precio que convalida el despido y pasó a constituir una sanción suplementaria a cargo del empleador. De la ineficacia del despido se siguen, como consecuencias necesarias, el derecho de la trabajadora a percibir los salarios y prestaciones causados y su reintegro.

Esta sentencia es la sentencia fundacional de la línea jurisprudencial y en ese sentido, su aporte es triple:

- i. Transformó una protección legal de carácter indemnizatorio en una garantía de estabilidad laboral reforzada de rango constitucional;
- ii. Erigió la autorización administrativa previa en condición de eficacia del despido;
- iii. Consagró la ineficacia como consecuencia jurídica del despido discriminatorio.

La regla: carece de todo efecto el despido de la trabajadora durante el embarazo o en los tres meses posteriores al parto sin la autorización previa del funcionario del trabajo competente. La indemnización legal no convalida el despido; constituye una sanción adicional que se suma a la ineficacia y al consecuente reintegro.

c. Los requisitos de procedencia de la tutela (T-373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, 22 de julio de 1998)

El caso versaba sobre la directora de una cárcel del INPEC, que ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción y fue declarada insubsistente durante el embarazo mediante un acto carente de motivación. A partir de él, la Corte sistematizó los presupuestos que, durante más de una década, estructuraron la procedencia del amparo en favor de la mujer embarazada desvinculada de su empleo.

La regla: el amparo de la mujer embarazada desvinculada de su empleo procede cuando concurren los siguientes presupuestos:

- a) Que el despido o la desvinculación se haya producido durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;
- b) Que la desvinculación se haya efectuado sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes para cada caso;
- c) Que el empleador conociera o debiera conocer el estado de embarazo de la trabajadora;
- d) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulte evidente.

La sentencia extendió la presunción de despido discriminatorio a las servidoras públicas, con independencia de que el cargo pertenezca a la carrera administrativa o sea de libre nombramiento y remoción. En consecuencia, cuando el nominador

conoce o debe conocer el estado de gravidez, la facultad discrecional de retiro queda sujeta al deber de motivar el acto.

En el caso concreto, la Corte negó el amparo. La actora afirmó haber comunicado su estado mediante un fax remitido con anterioridad a la resolución de insubsistencia, pero no logró acreditar su envío. La comunicación posterior, por su parte, no permitía establecer que el nominador conociera el embarazo al momento de expedir el acto. Tampoco se demostró la afectación del mínimo vital. La Corte estimó, además, que la controversia sobre el conocimiento del empleador exigía un debate probatorio propio de la jurisdicción ordinaria. La decisión pone de manifiesto, desde los orígenes de la línea, el peso determinante que el requisito de conocimiento habría de tener en la protección de la maternidad.

d. Los contratos a término fijo (T-426 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero, 18 de agosto de 1998; T-1456 de 2000, M.P. Fabio Morón Díaz, 30 de octubre de 2000)

En la sentencia T-426 de 1998, relativa a trabajadoras en misión vinculadas a través de empresas de servicios temporales, la Corte sostuvo que el vencimiento del plazo pactado no constituye, por sí solo, razón suficiente para la terminación del contrato. Cuando la trabajadora embarazada ha cumplido sus obligaciones y subsisten las causas que dieron origen a la contratación, el empleador debe verificar esa circunstancia y garantizar la renovación del vínculo. No obstante, la Corte negó el amparo por dos razones: no se acreditó el nexo causal entre el embarazo y la terminación, y las empresas usuarias no ostentaban la calidad de empleadoras. Dejó a salvo, en todo caso, la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria.

La sentencia T-1456 de 2000 aplicó esa regla a una operaria vinculada desde 1997 mediante contrato a término fijo de seis meses, objeto de prórrogas sucesivas, la última de ellas por un año. La empresa le comunicó la decisión de no prorrogar el contrato por razones económicas. Mantuvo esa determinación aun después de que la trabajadora informara su embarazo, verbalmente y por escrito, cuando contaba con más de seis meses de gestación. Con fundamento en la sentencia C-016 de 1998, la Corte reiteró que el solo vencimiento del plazo no legitima la no renovación cuando subsisten la materia del trabajo y las causas que dieron origen al contrato. Con apoyo en la T-362 de 1999, precisó además que a partir del quinto o sexto mes de gestación los cambios físicos hacen notorio el estado de embarazo. En consecuencia, ordenó el reintegro de la trabajadora, con el pago de los emolumentos dejados de percibir y de la indemnización a que hubiere lugar.

La regla: el vencimiento del plazo no legitima por sí solo la no renovación del contrato de la trabajadora embarazada. Si subsisten la materia del trabajo y las causas que le dieron origen, el contrato debe renovarse, porque la modalidad contractual no puede erigirse en un mecanismo para eludir la protección constitucional.

e. El empleo público y los cargos de libre nombramiento y remoción (T-494 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero, 4 de mayo de 2000)

El caso versaba sobre la gerente de una empresa municipal de servicios públicos, que desempeñaba un cargo de libre nombramiento y remoción. Fue desvinculada cuando contaba con seis meses de embarazo, como consecuencia de un cambio de administración. La Corte sostuvo que la facultad discrecional del nominador no es absoluta cuando recae sobre una mujer en estado de gravidez, pues la estabilidad

laboral reforzada ampara tanto a la trabajadora vinculada por contrato de trabajo como a la servidora pública, con independencia del régimen al que pertenezca. En ese supuesto, la regla general de la desvinculación sin motivación cede ante la protección constitucional de la maternidad. Quien retira a la servidora debe acreditar que la medida es necesaria para el servicio, mediante una motivación suficiente, concreta, cierta y concurrente con el acto.

Bajo este estándar, la Corte consideró que las razones invocadas eran generales y abstractas y, por tanto, insuficientes para desvirtuar la presunción de discriminación. Precisó que el margen de duda que subsistía sobre los motivos del retiro debía resolverse en favor de la trabajadora. En consecuencia, confirmó el amparo concedido como mecanismo transitorio y el reintegro ordenado en primera instancia.

La regla: la discrecionalidad del nominador en los cargos de libre nombramiento y remoción se encuentra limitada frente a la servidora pública en estado de embarazo. Su retiro exige una motivación suficiente, concreta, cierta y concurrente con el acto que demuestre la necesidad del servicio. Las razones generales o abstractas no desvirtúan la presunción de discriminación, y la duda sobre los motivos del retiro se resuelve en favor de la trabajadora.

f. La transacción y la renuncia inducida (T-662 de 2012, M.P. (E) Adriana María Guillén Arango, 24 de agosto de 2012)

La sentencia T-662 de 2012 aborda una modalidad de desvinculación que no adopta la forma de un despido unilateral, sino la de un acuerdo entre las partes. La accionante, trabajadora en misión vinculada por obra o labor a través de una empresa de servicios temporales, informó su embarazo a su supervisor cuatro días después de haberlo confirmado. Ese mismo día suscribió una transacción que daba por terminado el contrato. La había precedido la indicación de que solo de esa manera la empresa continuaría sufragando sus aportes a la seguridad social.

El problema jurídico consistía en determinar si un acuerdo de terminación celebrado en esas circunstancias podía oponerse válidamente a la estabilidad laboral reforzada derivada de la maternidad. La Corte respondió en sentido negativo, a partir de dos argumentos complementarios.

En primer lugar, caracterizó la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada como un derecho cierto e indiscutible y, en esa medida, sustraído de la disposición de las partes mediante transacción. En segundo lugar, examinó la formación del consentimiento y concluyó que la manifestación de voluntad no había sido libre ni espontánea, pues estuvo condicionada por el ofrecimiento de mantener la cobertura en salud en un momento de particular vulnerabilidad. De ello derivó una exigencia de orden procedimental, tratándose de un sujeto de especial protección constitucional, la validez del acuerdo de terminación requería la intervención de la autoridad del trabajo, llamada a descartar la existencia de un móvil discriminatorio.

Con fundamento en lo anterior, la Corte ordenó a la empresa de servicios temporales el reintegro de la trabajadora. Condenó a dicha empresa y a la empresa en la que se prestaba el servicio al pago solidario de los salarios dejados de percibir y de la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

La relevancia de la decisión dentro de la línea radica en que extiende el control constitucional más allá del despido en sentido estricto. Con ella, la protección de la maternidad alcanza también los actos de terminación que, bajo una apariencia consensual, producen el mismo resultado excluyente.

La regla: la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada es un derecho cierto e indiscutible y, por tanto, irrenunciable y no susceptible de transacción. Si bien el ordenamiento admite la terminación del contrato por mutuo acuerdo., cuando se trata de una trabajadora amparada por el fuero de maternidad su validez exige una manifestación de voluntad libre y espontánea y el aval de la autoridad del trabajo. El acuerdo celebrado sin ese aval o bajo un vicio del consentimiento encubre un despido por razón del embarazo, carece de efectos y da lugar al reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a la indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

g. La primera unificación (SU-070 de 2013, M.P. Alexei Julio Estrada, 13 de febrero de 2013; 33 expedientes acumulados)

La sentencia SU-070 de 2013 responde a un problema de coherencia interna de la jurisprudencia, la dispersión de criterios entre las salas de revisión sobre el alcance de la protección de la mujer embarazada. Esa dispersión se hacía visible frente a las distintas modalidades de vinculación y frente al desconocimiento del embarazo por parte del empleador. Para superarla, la Sala Plena unificó la línea a partir de una distinción estructural entre los presupuestos que activan la protección y los factores que determinan su intensidad.

En cuanto a los presupuestos de activación, la Corte exigió dos elementos: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios, y (ii) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto durante la vigencia de ese vínculo. Respecto del conocimiento del empleador, introdujo una precisión central para la línea, dicho conocimiento “no es requisito para la protección de la mujer embarazada sino para determinar el grado de protección”. Añadió que puede acreditarse por cualquier medio, de modo que la notificación directa es solo una de las formas en que el empleador puede enterarse del embarazo.

Sobre esa base, la Corte graduó la protección según dos variables: (i) el conocimiento del empleador y (ii) la modalidad contractual.

- i. Empleador que conocía el embarazo: La protección es integral, porque la desvinculación se presume fundada en la discriminación por razón de la gestación. En el contrato a término indefinido, el despido sin autorización previa del inspector del trabajo es ineficaz y da lugar al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir. En los contratos a término fijo y por obra o labor, cuando se invoca el vencimiento del plazo o la terminación de la obra, el empleador debe acudir al inspector antes de que se produzcan. Si subsisten las causas que dieron origen al contrato, este debe extenderse al menos durante la gestación y los tres meses posteriores al parto. Si no subsisten, puede terminarse,

pero el empleador debe pagar las cotizaciones que garanticen la licencia de maternidad.

- ii. Empleador que no conocía el embarazo: La protección es menor y se funda, según la Corte, en la solidaridad y en la estabilidad en el empleo. Su contenido mínimo es el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. A ello se suman, según la modalidad contractual y la existencia de justa causa, los salarios dejados de percibir o la renovación del contrato si subsisten sus causas. La controversia sobre la justa causa queda reservada al juez ordinario.

La sentencia extendió estas reglas a las cooperativas de trabajo asociado y a las empresas de servicios temporales. En las cooperativas, una vez acreditada la relación laboral, la cooperativa y la empresa beneficiaria responden solidariamente. En las empresas de servicios temporales, basta el conocimiento de la empresa usuaria. Respecto de los contratos de prestación de servicios, ordenó al juez examinar si encubren una relación laboral y, de acreditarse, aplicar las reglas del contrato a término fijo. De esta forma, la Corte fortaleció el principio de primacía de la realidad sobre las formas.

La relevancia de la SU-070 de 2013 radica en que sustituye la lógica de requisitos acumulativos de la T-373 de 1998 por un sistema de protección graduada. Su principal opción, sin embargo, imponer cargas al empleador que desconocía el embarazo con fundamento en la solidaridad, sería revisada cinco años después por la SU-075 de 2018.

La regla: la protección reforzada de la maternidad se activa con la acreditación de (i) una relación laboral o de prestación de servicios y (ii) el embarazo o los tres meses posteriores al parto durante su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de vinculación. El conocimiento del empleador, que puede acreditarse por cualquier medio, no condiciona la existencia de la protección sino su intensidad:

- a) Si el empleador conocía el embarazo, la protección es integral: la desvinculación sin autorización del inspector del trabajo es ineficaz y procede el reintegro con el pago de salarios y prestaciones. En los contratos a término fijo y por obra o labor, la subsistencia de las causas del contrato impone su extensión al menos durante la gestación y los tres meses posteriores al parto.
- b) Si no lo conocía, la protección es mínima y comprende, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante la gestación.

h. El contrato realidad en la prestación de servicios (T-102 de 2016, M.P. María Victoria Calle Correa, 1 de marzo de 2016)

La sentencia T-102 de 2016 desarrolla el mandato de la SU-070 de 2013 de examinar si un contrato de prestación de servicios encubre una relación laboral, y lo extiende al supuesto en que esa relación no logra acreditarse. La Sala Primera de Revisión resolvió tres expedientes de mujeres cuyos contratos de prestación de servicios terminaron o no fueron renovados después de que el contratante conoció su embarazo. Partió de dos premisas: que "la modalidad de contratación no hace nugatoria la protección" y que el conocimiento del embarazo no condiciona su existencia, sino su alcance.

- i. **Primer expediente:** la Corte acreditó la prestación personal, la remuneración y la subordinación. En aplicación del principio de primacía de la realidad, aplicó las reglas del contrato a término fijo. Declaró ineficaz el despido y ordenó, como medida sustitutiva del reintegro, el pago de salarios y prestaciones hasta el parto, la licencia de maternidad y las indemnizaciones de los artículos 239, numeral 3, y 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- ii. **Segundo expediente:** sin contrato realidad probado, la Corte presumió que la terminación obedeció al embarazo, pues se produjo después de que la contratante lo conoció, sin causa justificativa y sin autorización del inspector del trabajo. Ordenó el pago de los aportes en salud hasta el reconocimiento de la licencia y la indemnización de sesenta días. No dispuso el reintegro, porque la accionante no lo pretendía.
- iii. **Tercer expediente:** la Corte presumió que la no renovación obedeció al embarazo, porque la entidad contratante no demostró la desaparición de las causas del contrato.

iv.

La sentencia delimita así dos vías de protección en la prestación de servicios: (i) una, cuando se acredita el contrato realidad; otra, (ii) cuando el vínculo conserva su naturaleza civil. Esta última vía sería consolidada por la T-329 de 2022.

La regla: la protección de la maternidad se extiende a los contratos de prestación de servicios por dos vías, dejando así la siguiente regla:

- a) Si se acreditan los elementos del contrato de trabajo, se aplican las reglas laborales de la modalidad correspondiente, con la consecuente ineficacia de la desvinculación;
- b) Si no se acreditan, la protección subsiste: se presume que la terminación o la no renovación obedecieron al embarazo cuando ocurren después de que el contratante lo conoció, sin que este acredite una causa justificativa o la desaparición de las causas del contrato, y sin autorización del inspector del trabajo. En ese evento proceden, como mínimo, los aportes en salud hasta la licencia y la indemnización del numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

- i. **La extensión al padre y la corresponsabilidad** (C-005 de 2017, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, 18 de enero de 2017)

La Corte examinó el numeral 1 de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo por un cargo de omisión legislativa relativa. Las normas no protegían al trabajador cuya cónyuge, compañera permanente o pareja, en periodo de embarazo o lactancia, fuera su beneficiaria en el sistema de seguridad social. Para resolverlo, la Corte tomó como término de comparación la situación de los trabajadores con necesidades familiares específicas, y no el sexo de quien solicita la protección.

Desde esa perspectiva, concluyó que la protección de la maternidad no se agota en una dimensión individual. Comprende también la unidad familiar, el interés prevalente de los niños y la corresponsabilidad parental, de modo que no existía razón constitucional para excluir al trabajador que sostiene a la gestante o lactante. En consecuencia, declaró la exequibilidad condicionada de las normas acusadas.

La decisión desplaza una concepción exclusivamente maternalista del fuero hacia la protección de la familia. Su regla fue posteriormente incorporada por la Ley 2141 de 2021. Esta modificó los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo para extender la indemnización y la exigencia de autorización al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente, sin empleo formal, se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto.

La regla: la prohibición de despido y la exigencia de autorización previa del inspector del trabajo, previstas en el numeral 1 de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, se extienden al trabajador o trabajadora que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia que sea su beneficiaria en el sistema de seguridad social.

j. La segunda unificación y la corrección del precedente (SU-075 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, 24 de julio de 2018)

La Sala Plena revisó la regla de la SU-070 de 2013 que imponía cargas al empleador que desconocía el embarazo al momento de la desvinculación. A juicio de la Corte, esa regla había desdibujado el fundamento de las acciones afirmativas en favor de las mujeres, pues extendía la protección a supuestos en los que no existía discriminación fundada en el rol reproductivo. Señaló además que producía un efecto contrario al buscado, umentaba los costos de contratar mujeres y trasladaba a un empleador sin intención discriminatoria una carga que el artículo 43 de la Constitución asigna al Estado. De este modo, la Corte reconfiguró el fundamento del fuero. La protección deja de apoyarse en la solidaridad y se asienta en la prohibición de discriminación, que presupone el conocimiento del embarazo.

En consecuencia, dispuso que cuando el empleador no conocía el embarazo no procede la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada y en esa medida, no hay lugar al reintegro ni al pago de cotizaciones o de la licencia de maternidad. En ese evento, la protección de la madre y del hijo corresponde al sistema de seguridad social y a los programas de asistencia estatal, y la discusión sobre la justa causa queda reservada al juez ordinario.

Cuando el empleador conocía el embarazo, la Corte mantuvo íntegra la regla de ineficacia del despido sin autorización y el consecuente reintegro. Reiteró también la presunción de despido discriminatorio del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, sin responsabilidad objetiva y con garantía del derecho de defensa del empleador. Para los contratos a término fijo y por obra o labor precisó dos supuestos:

- i. Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del plazo o de la terminación de la obra, sin calificación previa de la justa causa por el inspector del trabajo, se aplica el fuero en su integridad.
- ii. Si se invoca el vencimiento o la terminación de la obra, el empleador debe acudir al inspector antes de que se produzcan. Si subsisten las causas del contrato, este debe extenderse al menos durante el embarazo y las dieciocho semanas posteriores al parto. Si no subsisten, puede terminarse, pero el empleador debe pagar las cotizaciones que garanticen la licencia de maternidad.

La regla: la estabilidad laboral reforzada por maternidad presupone el conocimiento del embarazo por parte del empleador, teniendo así dos conclusiones fundamentales para su tratamiento:

- a) Si el empleador lo conocía, la desvinculación sin autorización previa del inspector del trabajo es ineficaz y procede el reintegro, aun cuando exista justa causa. En los contratos a término fijo y por obra o labor, la subsistencia de las causas del contrato impone su extensión al menos durante el embarazo y las dieciocho semanas posteriores al parto.
- b) Si no lo conocía, no procede la protección reforzada ni pueden imponérsele el reintegro, el pago de cotizaciones o la licencia de maternidad. La protección de la madre y del hijo corresponde, en ese caso, al sistema de seguridad social y a la asistencia estatal.

k. Lactancia, suspensión del contrato y pandemia (T-279 de 2021, M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera, 20 de agosto de 2021)

La Sala Quinta de Revisión resolvió cuatro expedientes acumulados de trabajadoras gestantes y lactantes afectadas por medidas laborales adoptadas durante la emergencia sanitaria. El análisis tiene un doble interés para la línea. Por una parte, la Corte precisó el alcance temporal de las garantías que integran el fuero. Por otra, examinó la compatibilidad de figuras como la suspensión del contrato y los acuerdos entre las partes con la protección reforzada.

En cuanto al alcance temporal, y conforme a la normativa vigente al momento de los hechos, la Corte distinguió entre las distintas garantías según la etapa:

- i. Durante la gestación, el despido exige autorización previa del Ministerio del Trabajo.
- ii. Durante la licencia de maternidad, la prohibición de terminar el contrato es absoluta y su desconocimiento acarrea la ineficacia del despido.
- iii. Los despidos producidos durante la gestación y los tres meses posteriores al parto se presumen discriminatorios.
- iv. Entre el cuarto y el sexto mes posterior al parto subsiste la prohibición de terminar el contrato en razón de la lactancia.

Respecto de la suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito (art. 51, núm. 1, CST), la Corte admitió su procedencia frente a trabajadoras amparadas por el fuero, sujeta a tres condiciones.

- i. El empleador debe acreditar que el hecho constitutivo de fuerza mayor fue la causa efectiva de la suspensión.
- ii. No puede emplear esta figura como medio para eludir el control de la autoridad laboral.
- iii. Debe mantener los aportes a la seguridad social, de modo que la trabajadora conserve la cobertura en salud y el acceso a la licencia de maternidad.

Precisó, además, que la estabilidad laboral reforzada por maternidad constituye un derecho cierto e indiscutible, por lo que es ineficaz el acuerdo de terminación del contrato que desconozca el derecho de la trabajadora al disfrute de la licencia de

maternidad. En contraste, consideró válido el acuerdo temporal de reducción de jornada, con disminución proporcional del salario, suscrito por una trabajadora gestante durante la emergencia sanitaria, al calificarlo como una medida de protección del empleo que no vulneraba sus derechos ni los de su hijo.

La regla: la protección de la maternidad en el trabajo comprende garantías de intensidad diferenciada según la etapa en que se encuentre la trabajadora:

- a) Durante la gestación, la terminación del contrato exige autorización previa del Ministerio del Trabajo.
- b) Durante la licencia de maternidad, la prohibición de terminación es absoluta y su infracción genera la ineficacia del despido.
- c) Durante el periodo de lactancia subsiste la prohibición de terminar el contrato por esa causa.

La suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito (art. 51, núm. 1, CST) no vulnera el fuero siempre que el empleador acredite que ese hecho fue su causa efectiva, no la utilice como medio para eludir el control de la autoridad del trabajo y mantenga los aportes a la seguridad social, de modo que la trabajadora conserve la cobertura en salud y el acceso a la licencia.

La estabilidad laboral reforzada por maternidad es un derecho cierto e indiscutible. Por ello, el acuerdo de terminación del contrato que desconoce el derecho al disfrute de la licencia de maternidad carece de efectos. No ocurre lo mismo con el acuerdo temporal de modificación de las condiciones de trabajo que conserva el vínculo, como la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, que puede constituir una medida válida de protección del empleo.

I. La segunda vía de protección en la prestación de servicios (T-329 de 2022, M.P. Natalia Ángel Cabo, 19 de septiembre de 2022)

Una contratista de un municipio, madre cabeza de familia y víctima del conflicto armado, informó su embarazo días antes del vencimiento de su contrato de prestación de servicios y solicitó su prórroga. La entidad la negó invocando la expiración del plazo y el carácter temporal del objeto contractual. En sede de revisión, sin embargo, admitió haber celebrado contratos posteriores con el mismo objeto.

La Corte examinó en primer término la existencia de un contrato realidad y la descartó. Consideró que las actividades se ejecutaban con autonomía y que el horario, los informes y las llamadas del supervisor no bastaban para acreditar subordinación. Aun así, concluyó que la naturaleza civil del vínculo no excluía la protección constitucional de la maternidad.

Siguiendo la SU-070 de 2013 y la T-102 de 2016, verificó tres presupuestos: (i) que el contratante conocía el embarazo, (ii) que el objeto del contrato persistía y (iii) que no medió autorización del inspector del trabajo. Por ello, ordenó el pago de los honorarios dejados de percibir desde la no renovación hasta el fin del periodo de lactancia y la indemnización de sesenta días prevista en el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. No dispuso el pago de la licencia, que la

accionante ya había disfrutado, ni de los aportes en salud, cuya cotización corresponde a la contratista independiente.

La regla: la protección constitucional de la maternidad no depende de la existencia de un contrato de trabajo. En el contrato de prestación de servicios, la no renovación o la terminación del vínculo de la contratista embarazada o lactante sin autorización del inspector del trabajo, cuando el contratante conocía su estado y el objeto contractual persiste, da lugar a una protección autónoma. Esta protección comprende el pago de los honorarios dejados de percibir hasta el fin del periodo de lactancia, como equivalente funcional de los salarios, y la indemnización del numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

m. La prueba del conocimiento del embarazo (T-119 de 2023, M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera, 26 de abril de 2023)

Desde la SU-075 de 2018, el conocimiento del empleador o contratante es el presupuesto del que depende la protección reforzada de la maternidad. La T-119 de 2023 se ocupa del problema que de ello se deriva: cómo se acredita ese conocimiento y a quién corresponde probarlo.

La accionante había suscrito con un municipio un contrato de prestación de servicios de cuatro meses para actividades de vacunación en campo, que venció el 31 de diciembre de 2021. Durante su ejecución quedó embarazada, con un diagnóstico de alto riesgo. Afirmó haber informado su estado a la supervisora del contrato, quien lo negó. La Corte consideró procedente la tutela como mecanismo definitivo, en atención al embarazo de alto riesgo y a la situación económica de la accionante. Sin embargo, concluyó que el conocimiento de la entidad no estaba acreditado, por varias razones:

- i. Al momento de la terminación, la gestación era de unas doce semanas y no constituía un hecho notorio.
- ii. Las actividades se ejecutaban mayormente fuera de las oficinas de la entidad.
- iii. No se probó la entrega de soportes médicos.
- iv. La única incapacidad aportada no guardaba relación con el embarazo.
- v. No existían permisos para controles prenatales.
- vi. La afirmación de que una compañera conocía el estado de gestación carecía de respaldo probatorio.

En consecuencia, revocó el fallo de instancia y negó el amparo, sin entrar a examinar la subsistencia del objeto contractual ni la autorización del inspector del trabajo. La decisión es relevante porque fija el estándar probatorio de un presupuesto que, tras la SU-075 de 2018, resulta determinante para la procedencia de la protección.

La regla: el conocimiento del embarazo por parte del empleador o contratante debe existir al momento de la terminación del vínculo. Ese conocimiento no está sujeto a formalidad alguna: puede derivar de la notificación directa de la trabajadora, de la noticia de terceros o de un hecho notorio. El hecho notorio se configura, entre otros supuestos, por cambios físicos evidentes (en principio, a partir del quinto mes de gestación), por permisos o incapacidades asociados al embarazo o por el conocimiento público entre compañeros de trabajo. Su prueba no está sometida a

tarifa legal: puede acreditarse mediante testimonios, documentos e indicios, incluidas las inferencias que se desprendan de las circunstancias de la terminación y de la conducta del empleador, valorados conforme a la sana crítica. No obstante, la flexibilización probatoria no releva a quien alega el conocimiento de la carga de acreditarlo

n. La lactancia como garantía de todas las personas en etapa de lactancia (C-071 de 2025, M.P. Juan Carlos Cortés González, 27 de febrero de 2025)

El control de constitucionalidad recayó sobre las expresiones "mujer", "mujeres", "madre", "madres", "trabajadora" y "trabajadoras" contenidas en los artículos 1 a 4 (parciales) de la Ley 2306 de 2023 y en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, en la redacción dada por el artículo 6 de dicha ley. En virtud de la integración de la unidad normativa, la Corte extendió el examen a las expresiones equivalentes de los artículos 1, 2 y 4 (parciales) de la Ley 1823 de 2017. El problema jurídico consistía en establecer si el legislador había incurrido en una omisión legislativa relativa al circunscribir la titularidad de las garantías de lactancia a mujeres, madres y trabajadoras. Ese diseño dejaba por fuera a los hombres trans y a las personas no binarias que pueden encontrarse en etapa de lactancia.

La Corte respondió afirmativamente. Con fundamento en la sentencia C-324 de 2023, sostuvo que las expresiones acusadas carecen de neutralidad de género y que la exclusión que de ellas se deriva descansa en la identidad de género, criterio sospechoso de discriminación. Bajo esta premisa, concluyó que el trato diferenciado carecía de justificación suficiente, no era necesario y resultaba desproporcionado. A ello añadió que la exclusión comportaba un déficit de protección de doble alcance. Afectaba, por una parte, a las personas lactantes no comprendidas en la norma. Afectaba, por otra, a los niños, cuyos derechos a la alimentación, la salud y el cuidado no pueden quedar supeditados a la identidad de género de quien los lacta. Precisó, por último, que la eventual existencia de efectos fiscales no puede oponerse a la extensión de los beneficios, de conformidad con el parágrafo del artículo 334 de la Constitución.

En consecuencia, la Corte profirió una sentencia integradora. Declaró la exequibilidad de las expresiones demandadas, por los cargos analizados, en el entendido de que las normas que las contienen aplican a todas las personas en etapa de lactancia. La magistrada Cristina Pardo Schlesinger salvó el voto y el magistrado Jorge Enrique Ibáñez Najar lo aclaró. Para efectos del Estatuto del Trabajo, la decisión comporta un mandato de técnica legislativa: las garantías de lactancia deben formularse en términos que no hagan depender su titularidad de la identidad de género.

La regla: las garantías de lactancia previstas en la Ley 2306 de 2023, en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 1823 de 2017 aplican a todas las personas en etapa de lactancia. Su titularidad se determina por la condición de lactante y no por la identidad de género. En consecuencia, la exclusión de los hombres trans y de las personas no binarias en etapa de lactancia configura una omisión legislativa relativa y un trato discriminatorio fundado en un criterio sospechoso, contrario al principio de igualdad y al interés superior de los niños y las niñas.

o. La renuncia inducida de la trabajadora en estado de embarazo (T-045 de 2025, M.P. Natalia Ángel Cabo, 6 de febrero de 2025)

La sentencia T-045 de 2025 extiende a la renuncia el control que la jurisprudencia había ejercido sobre otros actos de terminación en apariencia voluntarios. Su objeto es un supuesto en el que la ruptura del vínculo no proviene formalmente del empleador, sino de una manifestación de voluntad de la propia trabajadora, cuya libertad se pone en entredicho. La Sala Primera de Revisión resolvió dos expedientes acumulados.

- i. En el primero, la trabajadora fue desvinculada por la causal de abandono del puesto de trabajo, sin autorización del Ministerio del Trabajo, no obstante haber informado previamente su estado de gestación al área de recursos humanos. Ante el silencio del empleador en el trámite de tutela, la Corte aplicó la presunción de veracidad y tuvo por acreditado su conocimiento del embarazo.
- ii. El segundo, una trabajadora con embarazo de alto riesgo presentó su renuncia después de denunciar obstáculos para obtener permisos y acudir a sus controles médicos, sobrecarga laboral e insinuaciones reiteradas de su jefe inmediato para que se retirara. La Corte sostuvo que, en tales circunstancias, el empleador no podía limitarse a aceptar la renuncia. Le correspondía valorar las circunstancias denunciadas, a fin de establecer si la decisión de la trabajadora había sido libre. Al no haberlo hecho, el acto debía calificarse como una renuncia "inducida, obligatoria y no voluntaria".

Según la síntesis de la providencia, la Corte ordenó a los demandados reintegrar a las accionantes en un cargo de condiciones similares o superiores y pagar los salarios, las prestaciones sociales y los aportes a la seguridad social dejados de percibir. Ordenó también reconocer la indemnización prevista en el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. En el plano probatorio, reiteró, con apoyo en la sentencia T-347 de 2024, que las capturas de pantalla de mensajes constituyen pruebas indiciarias. Si bien no pueden erigirse en fundamento único de la decisión, tampoco pueden ser descartadas ni ignoradas por el juez.

La regla: la renuncia de una trabajadora amparada por el fuero de maternidad solo produce efectos si es libre, espontánea y producto de su voluntad. Cuando carece de tales atributos por haber sido inducida mediante presiones del empleador, se activa la presunción de despido discriminatorio aplicable a las desvinculaciones producidas sin autorización del Ministerio del Trabajo, y la terminación es ineficaz. El empleador que recibe una renuncia precedida de denuncias de presiones o acoso no puede limitarse a aceptarla, sino que debe valorar las circunstancias que la rodean. Las capturas de pantalla de mensajes son indicios que, sin poder constituir el fundamento único de la decisión, deben valorarse en conjunto con los demás medios de prueba conforme a las reglas de la sana crítica

p. El fuero en toda relación laboral o contractual y el contrato sindical (T-489 de 2025, M.P. Vladimir Fernández Andrade, 3 de diciembre de 2025)

La sentencia T-489 de 2025 consolida la tendencia de la línea en cuanto a la separación de la protección de la maternidad de la forma jurídica del vínculo y la proyecta sobre una modalidad hasta entonces escasamente explorada, el contrato

sindical. La Sala Cuarta de Revisión resolvió cuatro expedientes acumulados de mujeres gestantes cuyos vínculos terminaron o no fueron renovados. Las vinculaciones eran de naturaleza heterogénea, se estudiaron: contratos de prestación de servicios con una entidad pública, un contrato laboral a término fijo y la vinculación de dos afiliadas partícipes a una organización sindical que ejecutaba un contrato sindical.

La Corte reiteró que la protección de la maternidad debe garantizarse “en cualquier tipo de relación laboral o contractual”. Su procedencia exige acreditar la existencia del vínculo, el embarazo o la lactancia durante su vigencia y el conocimiento del empleador o contratante. Preciso, sin embargo, que el grado de esa protección “se determina a partir de la alternativa laboral mediante la cual se encuentre vinculada la gestante”. A partir de esta premisa, la Sala resolvió cada expediente según la naturaleza del vínculo:

- i. **Contrato a término fijo.** Aplicó las reglas de la SU-075 de 2018. Según la síntesis de la providencia, declaró la ineficacia de la terminación y ordenó el pago de la licencia de maternidad, de la indemnización del numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y de los salarios y prestaciones dejados de percibir.
- ii. **Afiliadas al sindicato.** Según la misma síntesis, la Corte asimiló su vinculación a un contrato de prestación de servicios y aplicó las reglas fijadas para los casos en que no se configura un contrato realidad.
- iii. **Entidad pública.** Declaró la carencia actual de objeto por hecho superado, toda vez que la entidad renovó el contrato durante el trámite de la acción.

El aporte de la decisión a la línea es doble. Por una parte, sistematiza los presupuestos de la protección en los contratos de prestación de servicios sin contrato realidad y por otra, incorpora el contrato sindical al ámbito de la protección, de modo que la terminación o no renovación de la vinculación de una afiliada gestante o lactante queda sujeta a la autorización del inspector del trabajo.

La regla: la protección de la maternidad procede en cualquier tipo de relación laboral o contractual cuando se acreditan (i) la existencia del vínculo, (ii) el embarazo o la lactancia durante su vigencia y (iii) el conocimiento del empleador o contratante. Su grado se determina según la modalidad de vinculación. En los contratos de prestación de servicios sin contrato realidad, la protección exige que concurren cuatro presupuestos:

- a) Que la terminación ocurra durante el embarazo o la lactancia.
- b) Que el contratante conozca ese estado al momento de la terminación.
- c) Que subsista la causa del contrato.
- d) Que no medie autorización del inspector del trabajo.

En el contrato sindical, la terminación o la no renovación de la vinculación de una afiliada gestante o lactante requiere autorización previa del inspector del trabajo. Para efectos de la protección, esa vinculación se asimila a un contrato de prestación de servicios, y le son aplicables las reglas previstas para los casos en que no se configura un contrato realidad.

q. Los dos tramos de protección: maternidad y lactancia (T-032 de 2026, M.P. Héctor Alfonso Carvajal Londoño, 24 de febrero de 2026)

La sentencia T-032 de 2026 precisa el alcance temporal diferenciado de las garantías que integran el fuero de maternidad. Resuelve así una cuestión que la Ley 2306 de 2023 había dejado abierta en la medida que reconocía descansos remunerados para la lactancia hasta que el menor cumpla dos años, pero no determinaba si todas las garantías del fuero se extienden durante ese periodo con la misma intensidad.

El caso concernía a una trabajadora vinculada mediante contrato a término indefinido, que se reintegró a sus labores al término de la licencia de maternidad y, poco más de un mes después, cuando aún se encontraba en periodo de lactancia, fue despedida. La empresa invocó modificaciones en el alcance del acuerdo comercial con su cliente, que habrían exigido reducir recursos, incluido el personal. Días después publicó una vacante que, a juicio de la Corte, presentaba similitudes relevantes en experiencia y funciones.

El punto de partida del análisis es la distinción entre la duración del periodo de lactancia y la duración de cada una de las garantías del fuero. Sobre esa base, la Sala configuró dos tramos de protección.

- i. Primer tramo: embarazo y dieciocho semanas posteriores al parto. El despido se presume discriminatorio. Su validez exige justa causa y autorización previa del Ministerio del Trabajo, y su desconocimiento acarrea la ineficacia del despido, con derecho al reintegro y a la indemnización correspondiente.
- ii. Segundo tramo: lactancia posterior a la licencia, que puede ocurrir hasta los dos años del recién nacido. Como regla general, no operan la presunción ni la autorización previa. Sin embargo, continúa estando prohibido cualquier despido sin justa causa. La consecuencia protectora depende de que la trabajadora pruebe la razón discriminatoria de su desvinculación, si lo hace, el despido es ineficaz y proceden el reintegro y la indemnización. La carga de la prueba recae en la demandante, pero bajo un régimen de libertad probatoria en el que el juez debe valorar pruebas e indicios, y el empleador no queda exonerado de acreditar la justa causa invocada.

La Corte justificó esta gradación en una consideración sobre los efectos de la protección. Extender de manera conjunta todas las garantías hasta los dos años podría generar un efecto contrario al deseado y, en su lugar, excluir con mayor intensidad a las mujeres del mercado laboral. Precisó, además, que el fuero de maternidad ha sido concebido desde un enfoque de género, orientado a proteger contra la discriminación a quien ha decidido ser madre.

En el caso concreto, la empresa no acreditó de manera suficiente una causa objetiva, razonable y no discriminatoria para el despido. La Corte valoró, entre otros elementos, la publicación posterior de una vacante con similitudes relevantes. En consecuencia, dejó sin efectos el fallo de segunda instancia y confirmó parcialmente el amparo concedido en primera.

La regla: la duración del periodo de lactancia no determina por sí misma la duración de las garantías del fuero de maternidad, que comprende dos tramos de intensidad diferenciada.

- a) Durante el embarazo y las dieciocho semanas posteriores al parto, el despido se presume discriminatorio. Su validez exige justa causa y autorización previa del Ministerio del Trabajo, y su desconocimiento acarrea la ineficacia del despido, con derecho al reintegro y a la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) Durante la lactancia posterior a la licencia, que puede extenderse hasta los dos años del menor, no operan la presunción de despido discriminatorio ni la exigencia de autorización previa, pero subsiste la prohibición del despido sin justa causa. Corresponde a la trabajadora acreditar el móvil discriminatorio, bajo un régimen de libertad probatoria que admite indicios. Por su parte, el empleador no queda relevado de probar la justa causa o la causa objetiva, razonable y no discriminatoria que invoca. Acreditada la discriminación, el despido es ineficaz y proceden el reintegro y la indemnización.

D. Reglas vigentes de la estabilidad laboral reforzada por maternidad

1. Supuestos de procedencia: se requiere la existencia de una relación laboral o contractual, que la trabajadora se encuentre en embarazo o en período de lactancia durante la vigencia del vínculo, y que el empleador o contratante conozca dicho estado al momento de la terminación.
2. Prueba del conocimiento: no se exige formalidad alguna. El conocimiento puede acreditarse por notificación directa, hecho notorio, noticia de un tercero o cualquier medio, y puede inferirse de indicios como permisos, incapacidades, cambios físicos evidentes, conocimiento público entre compañeros y la conducta del empleador; rige la libertad probatoria. La carga, flexibilizada, recae en quien alega el conocimiento.
3. Presunción de despido discriminatorio: toda terminación sin autorización previa del inspector del trabajo durante el embarazo y las dieciocho semanas posteriores al parto se presume motivada en el embarazo o la lactancia (art. 239 núm. 2 CST, modificado por la Ley 2141 de 2021; T-032 de 2026). Después de la licencia y hasta los dos años del hijo, mientras continúe la lactancia, subsiste la prohibición de despido sin justa causa o discriminatorio, sin presunción ni autorización previa, con una carga probatoria moderada que admite indicios en favor de la trabajadora.
4. Autorización administrativa: el empleador que pretenda terminar el contrato por justa causa o por desaparición objetiva de la necesidad del servicio debe obtener autorización previa del inspector del trabajo.
5. Ineficacia del despido: la terminación sin autorización es ineficaz y da lugar al reintegro, al pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, a la licencia de maternidad si no fue cubierta por el sistema y a la indemnización de sesenta días de salario.
6. Contratos a término fijo y de obra: el vencimiento del plazo o la terminación de la obra no son causa suficiente cuando subsisten la materia del trabajo y las causas del contrato; el despido anterior al vencimiento activa el fuero pleno y el que ocurre al vencimiento exige acudir al inspector.
7. Contratos de prestación de servicios: operan dos vías: si se acredita subordinación, se aplican las reglas del contrato de trabajo (T-102 de 2016); si el contrato es civil

genuino pero el contratante conocía el embarazo, el objeto persiste y no medió autorización, procede la renovación hasta el fin de la lactancia, el pago de honorarios, la indemnización y la licencia no disfrutada.

8. Renuncia, transacción y mutuo acuerdo: carecen de validez cuando son inducidos por presión del empleador y producen los efectos del despido discriminatorio. El acuerdo que desconoce la licencia es ineficaz.
9. Suspensión del contrato: no vulnera el fuero si obedece a fuerza mayor real, no se usa para eludir el control administrativo y se mantienen los aportes a la seguridad social.
10. Desconocimiento del embarazo: si el empleador acredita que no conocía el estado de embarazo, no procede el reintegro ni el pago de cotizaciones; la protección se traslada al sistema de seguridad social y a los programas de Asistencia.
11. Extensión al padre: el trabajador cuya cónyuge o compañera permanente no trabajadora esté embarazada o lactando y sea su beneficiaria en salud goza de la misma protección.
12. Lactancia e identidad de género: las garantías de lactancia se aplican a todas las personas en etapa de lactancia, con independencia de su identidad de género.

E. Contenido que el Estatuto debe recoger

1. La consagración legal expresa del fuero de maternidad como estabilidad laboral reforzada, con los elementos fijados en las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, de modo que las reglas dejen de depender exclusivamente del precedente constitucional.
2. La aplicación del fuero a toda forma de vinculación, incluidos los contratos de prestación de servicios, de obra, el trabajo a través de plataformas digitales y el contrato sindical.
3. La ineficacia de pleno derecho de la terminación sin autorización administrativa y la definición legal de los remedios: reintegro, salarios, licencia e indemnización.
4. La extensión del fuero durante el embarazo, la licencia de maternidad y el período de lactancia.
5. La protección del trabajador cuya pareja no trabajadora está en embarazo o lactancia, y la redacción de las garantías de lactancia en términos que cubran a todas las personas en etapa de lactancia.
6. El reconocimiento proporcional de la licencia de maternidad y la garantía de su pago por el sistema de seguridad social con independencia de las omisiones del empleador.

4. PROTECCIÓN AL TRABAJADOR MENOR DE EDAD

A. Fundamento constitucional

La Constitución de 1991 regula el trabajo de los menores de edad desde una doble perspectiva: prohibitiva y protectora. El artículo 44 declara que los niños serán protegidos contra toda forma de explotación laboral o económica y trabajos riesgosos, eleva sus derechos a la categoría de fundamentales y ordena que prevalezcan sobre los derechos de los demás. El artículo 45 reconoce al adolescente el derecho a la protección y a la formación integral. El artículo 67 garantiza la educación obligatoria entre los cinco y los quince años, lo que fija de modo implícito la edad a partir de la cual el trabajo deja de

interferir con la escolaridad básica. El artículo 53 cierra el sistema al enunciar la protección al trabajador menor de edad como principio mínimo del Estatuto del Trabajo.

El bloque de constitucionalidad en esta materia es particularmente denso. La Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 12 de 1991) obliga a fijar una edad mínima de admisión al empleo y a reglamentar horarios y condiciones. El Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima (Ley 515 de 1999) compromete al Estado a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión. El Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (Ley 704 de 2001) obliga a su prohibición y eliminación inmediata.

La jurisprudencia ha articulado estos mandatos bajo el principio del interés superior del menor y la regla pro infans, según la cual toda medida que afecte a un niño debe adoptarse privilegiando sus derechos (sentencias C-041 de 1994 y T-283 de 1994).

B. Regla constitucional general

La jurisprudencia ha construido la protección del trabajador menor de edad sobre cuatro ideas que operan de manera escalonada:

1. Primera, el trabajo infantil debe ser abolido de manera progresiva: no es una alternativa ordinaria de subsistencia que la Constitución reconozca, sino una realidad social que el Estado tiene el deber de reducir elevando la edad mínima y fortaleciendo la economía de los adultos.
2. Segunda, el trabajo adolescente es excepcional y está sometido a autorización previa, porque el adolescente es un sujeto de especial protección cuyo consentimiento, y el de sus padres, no basta para validar la vinculación.
3. Tercera, el trabajo nunca puede sustituir la educación ni comprometer el desarrollo integral: la edad mínima se fija precisamente en el momento en que termina la escolaridad obligatoria del artículo 67.
4. Cuarta, los trabajos peligrosos y las peores formas de trabajo infantil están prohibidos para toda persona menor de dieciocho años, con independencia de cualquier autorización.

A su vez, la línea se fundamenta en dos criterios hermenéuticos:

1. El principio del interés superior del niño y la regla pro infans ordenan que toda decisión que afecte a un menor se adopte privilegiando sus derechos, lo que obliga al legislador a proceder con una cautela especialísima cuando regula el trabajo de menores.
2. La prevalencia de los derechos de los niños, enunciada en el inciso final del artículo 44, constituye un límite material al legislador, de modo que las garantías mínimas del adolescente trabajador son un piso que puede ampliarse pero no reducirse.

C. Desarrollo jurisprudencial

a. La incorporación del Convenio 138 de la OIT (C-325 de 2000, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, 22 de marzo de 2000)

En ejercicio del control automático de constitucionalidad, la Corte declaró la exequibilidad del Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y de su ley aprobatoria, la Ley 515 de 1999. Explicó que el instrumento persigue «la abolición efectiva del trabajo de los niños» mediante la elevación progresiva de la edad mínima. Esa edad no puede ser inferior a la de terminación de la escolaridad obligatoria ni, en todo caso, a quince años. El convenio admite, sin embargo, varias excepciones y exigencias especiales:

- i. Una edad inicial de catorce años para los Estados con economías y medios de educación insuficientemente desarrollados, previa consulta con las organizaciones interesadas.
- ii. Una edad mínima de dieciocho años para los trabajos peligrosos.
- iii. Permisos individuales, por vía excepcional, para actividades artísticas, con limitación de horas y condiciones.

La Corte reconoció que el desempleo y los bajos salarios de los adultos empujan a los niños a trabajar para complementar los ingresos familiares. Sostuvo, no obstante, que el trabajo que obstaculice la educación o el acceso a la cultura, la recreación y el deporte debe ser proscrito por la ley.

La decisión no estableció por sí sola el régimen hoy vigente. Incorporó el estándar internacional que luego desarrollaría la legislación, en particular el artículo 35 de la Ley 1098 de 2006.

La regla: el Estado está obligado a seguir una política orientada a la abolición efectiva y progresiva del trabajo infantil y a la elevación de la edad mínima de admisión al empleo. Como regla general, esa edad no puede ser inferior a la de terminación de la escolaridad obligatoria ni a quince años, y se eleva a dieciocho para los trabajos peligrosos. Las excepciones son de interpretación restrictiva y en ningún caso pueden afectar la educación, la salud, el desarrollo integral o la dignidad del menor.

b. La tensión entre trabajo y educación (T-108 de 2001, M.P. Martha Victoria Sánchez Méndez, 31 de enero de 2001)

La Corte resolvió cinco expedientes acumulados de adolescentes que trabajaban para sostenerse o contribuir al sustento familiar. Las instituciones de educación nocturna para adultos les habían negado la matrícula con fundamento en los requisitos de edad y desescolarización del Decreto 3011 de 1997.

La Corte consideró esos requisitos razonables en principio, pues responden al deber estatal de ofrecer educación formal a los menores y a las diferencias pedagógicas entre niños y adultos. Advirtió que el trabajo infantil se asocia con la deserción escolar y con menores ingresos a lo largo de la vida. Sostuvo que la educación es un derecho fundamental de los niños y que el juez debe ponderar en cada caso la situación económica familiar frente a la escolaridad del menor. Solo de manera excepcional,

ante una imposibilidad comprobada de acceder a la educación formal, puede admitirse una alternativa distinta.

La regla: la necesidad económica familiar no desplaza el derecho del menor a la educación formal correspondiente a su edad. El acceso de un menor a programas de educación para adultos es excepcional y procede solo cuando se acreditan circunstancias concretas que hacen inviable la escolarización regular. La decisión debe preservar, en la mayor medida posible, la educación formal del menor.

c. La edad mínima de quince años y los deberes del Estado (C-170 de 2004, M.P. Rodrigo Escobar Gil, 2 de marzo de 2004)

La demanda se dirigía contra el artículo 30 del Código Sustantivo del Trabajo y contra el inciso segundo del artículo 238 del Código del Menor (Decreto 2737 de 1989), el cual señalaba "prohibase el trabajo de los menores de catorce (14) años". La Corte se inhibió respecto del artículo 30, por haber sido derogado, y concentró su análisis en la disposición del Código del Menor.

Partió de que la edad general de acceso a la vida productiva es aquella en que cesa la obligación de garantizar la escolaridad mínima, es decir, los quince (15) años. Bajo el régimen entonces vigente, admitió excepciones graduadas:

- i. A partir de los catorce años, como excepción coyuntural sujeta a las condiciones del Convenio 138.
- ii. Entre los doce y los catorce años, solo para trabajos ligeros compatibles con la escolaridad y la salud.
- iii. Antes de los doce años, por ningún motivo.

Precisó que las condiciones laborales de los menores son de orden público y que las condiciones económicas no bastan por sí solas para justificar el trabajo infantil. Conforme a la regla *pro infans*, afirmó que el Estado tiene una obligación positiva de protección especial.

Esta gradación corresponde al régimen del Código del Menor y debe leerse hoy a la luz del artículo 35 de la Ley 1098 de 2006. Esa norma fijó en quince años la edad mínima de admisión al trabajo. Para los menores de esa edad, limitó las excepciones a actividades artísticas, culturales, recreativas y deportivas autorizadas, sin exceder de catorce horas semanales.

La regla: la edad mínima de admisión al trabajo coincide con la terminación de la escolaridad obligatoria, esto es, quince años. Las condiciones laborales de los menores son de orden público, y la necesidad económica no justifica por sí sola el trabajo infantil. Bajo el régimen vigente de la Ley 1098 de 2006, los menores de quince años solo pueden ser autorizados para actividades artísticas, culturales, recreativas y deportivas, hasta por catorce horas semanales y sin afectar su educación, salud, desarrollo integral ni dignidad.

- d. El derecho de asociación sindical del menor trabajador** (C-1188 de 2005, M.P. Alfredo Beltrán Sierra, 22 de noviembre de 2005)

La Corte examinó el artículo 383 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual “[p]ueden ser miembros de un sindicato todos los trabajadores mayores de 14 años”. Sostuvo que la libertad sindical es un derecho humano cuyo titular “es la persona y no la capacidad de obrar”, y que “cualquier menor de edad tiene derecho a sindicalizarse si es trabajador”. Recordó que la única restricción constitucional expresa a este derecho recae sobre los miembros de la fuerza pública (art. 39).

En consecuencia, declaró la exequibilidad condicionada de la norma, en el entendido de que rige también para los trabajadores mayores de doce y menores de catorce años que trabajen de manera excepcional en condiciones especiales de protección. La decisión no amplía las hipótesis en que se autoriza el trabajo de menores. Lo que garantiza es que quien efectivamente trabaja no sea privado de sus derechos colectivos.

La regla: el menor de edad que trabaja es titular de la libertad sindical, cuyo ejercicio no depende de la capacidad de obrar sino de la condición de trabajador. La edad no puede emplearse para excluirlo de la afiliación sindical. Esta garantía no amplía las hipótesis legales de autorización del trabajo de menores.

- e. La primacía de la escolaridad sobre el trabajo** (C-114 de 2005, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, 15 de febrero de 2005)

Al examinar el servicio social obligatorio de los estudiantes de educación media (art. 97 de la Ley 115 de 1994), la Corte declaró exequible la norma. En su análisis retomó la doctrina de la C-325 de 2000 y el Convenio 138 sobre el trabajo de menores, y sostuvo que son “las actividades laborales las que deben ir cediendo terreno a las actividades escolares y no al contrario”. Preciso, sin embargo, que el estudiante trabajador no tiene derecho a eximirse del servicio social ni a un horario particular. Sí resulta razonable que pueda consultar con las directivas de la institución educativa para cumplir la intensidad del servicio en horarios compatibles con su trabajo.

La regla: en la articulación entre trabajo y educación de los adolescentes, las actividades laborales deben ceder ante las escolares. El estudiante que trabaja no está eximido del servicio social obligatorio ni tiene derecho a un horario particular. Sí tiene derecho a un procedimiento de consulta con la institución educativa que permita compatibilizar sus obligaciones académicas y laborales.

- f. Trabajo infantil y pobreza** (T-546 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, 21 de agosto de 2013)

La Corte resolvió dos expedientes de adolescentes a quienes se negó el acceso a la jornada sabatina de educación para adultos por no haber cumplido dieciocho años. Uno de ellos trabajaba entre semana para contribuir al sustento familiar; la otra era madre de un niño de diez meses, cuyo cuidado le impedía estudiar en jornada diurna.

La Corte sostuvo que la edad de quince años del artículo 67 es un criterio inclusivo y no excluyente, y que la educación de los niños debe adaptarse a sus necesidades y realidades sociales. Calificó el trabajo infantil como "la causa determinante que restringe o impide el goce efectivo de sus derechos", que "perpetúa la pobreza y compromete el crecimiento económico y el desarrollo equitativo del país". En el primer caso concedió el amparo y ordenó otorgar el cupo. En el segundo, ante circunstancias excepcionales, aplicó la excepción de inconstitucionalidad frente a los requisitos de edad del Decreto 3011 de 1997.

La regla: cuando el trabajo, la pobreza o las responsabilidades de cuidado impiden el acceso efectivo a la educación, las autoridades deben adoptar medidas concretas para remover la barrera. En circunstancias excepcionales debidamente acreditadas pueden incluso inaplicar requisitos reglamentarios de edad. Ello no convierte la educación para adultos en la regla general para los menores, y la situación económica debe valorarse en concreto, no invocarse en abstracto.

g. Trabajo y labores infantiles (C-246 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, 26 de abril de 2017)

El objeto de la sentencia era la constitucionalidad de la Ley 1799 de 2016, que prohibió los procedimientos médicos y quirúrgicos estéticos en menores de dieciocho años. En su motivación, la Corte sistematizó la doctrina constitucional sobre el trabajo de menores. Reiteró que estos no pueden iniciar su vida laboral antes de los quince años, pues la etapa educativa no debe ser sustituida por la laboral. Precisó que el trabajo adolescente está sujeto a tres condiciones:

- i. Que se trate de trabajos normales, no peligrosos ni ilícitos;
- ii. Que exista una reglamentación adecuada de horarios y condiciones;
- iii. Que medie autorización del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local.

Distinguió, además, el trabajo infantil de las labores infantiles. La ayuda en el hogar, los deberes escolares y las demás cargas formativas no constituyen actividades laborales, aunque reciban incentivos, siempre que no se conviertan en explotación por parte de quien las encomienda.

La regla: el trabajo adolescente a partir de los quince años solo es admisible en actividades lícitas y no peligrosas, bajo una reglamentación adecuada de horarios y condiciones, compatible con la escolaridad y con autorización del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local. Las labores formativas o de colaboración en el hogar no constituyen trabajo infantil, siempre que no se conviertan en explotación.

h. El criterio material del trabajo infantil (T-434 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, 29 de octubre de 2018)

La Corte resolvió dos expedientes de menores a quienes se negó el ingreso a programas de educación para adultos. Uno de ellos correspondía a una niña de trece años que residía en una zona rural distante y carecía de transporte escolar seguro. La Corte sostuvo que las autoridades territoriales deben remover las barreras

de acceso a la educación, incluida la distancia, mediante un transporte escolar continuo, adecuado y seguro. Preciso, además, que la educación para adultos es, para los menores, un recurso de último orden.

La Corte acogió la definición de la OIT según la cual el trabajo infantil es aquel que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico (párr. 32). Esa definición comprende dos tipos de trabajo:

- i. El que resulta peligroso para el bienestar físico, mental o moral del niño;
- ii. El que interfiere con su escolarización, porque le impide asistir a clases, lo obliga a abandonar prematuramente la escuela o le exige combinar el estudio con un trabajo pesado y prolongado.

Añadió que las labores del campo destinadas a ayudar a los padres o a la empresa familiar agrícola no se consideran peligrosas, siempre que no impliquen una interferencia o supresión de la escolaridad.

La regla: el carácter de trabajo infantil se determina por sus efectos materiales sobre la niñez, la dignidad, el desarrollo físico y psicológico y la escolaridad del menor, y no por la denominación de la actividad. La colaboración en la actividad agrícola familiar no se considera peligrosa siempre que no interfiera con la escolaridad ni la suprima. El Estado debe remover las barreras materiales que impiden el acceso y la permanencia escolar, como la distancia y la falta de transporte seguro.

i. Los parámetros del trabajo adolescente y el piso de garantías (C-250 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas, 5 de junio de 2019)

La demanda se dirigía contra la expresión “mínimas” del párrafo del artículo 113 de la Ley 1098 de 2006. Según esa disposición, la autorización para trabajar puede negarse o revocarse cuando no se garanticen las condiciones mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente. La Corte admitió que una lectura gramatical podía sugerir un sentido restrictivo. Mediante una interpretación sistemática, teleológica e histórica, concluyó, sin embargo, que la expresión fija un piso de protección que no puede reducirse: las garantías «nunca podrán ser menos», pero «bien podrían ser muchas más». El empleador puede, por tanto, otorgar beneficios adicionales. La dignidad humana y la prevalencia de los derechos de los niños reforzaron esta lectura.

La sentencia sistematizó siete parámetros del trabajo adolescente, algunos de los cuales agrupan varios contenidos normativos:

- i. Edad mínima de quince años;
- ii. Cumplimiento de los requisitos del artículo 113 de la Ley 1098 de 2006;
- iii. Negación o revocatoria de la autorización cuando no se garanticen la salud, la seguridad social y la educación del adolescente;
- iv. Jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta semanales para los adolescentes de quince a diecisiete años, y de ocho horas diarias y cuarenta semanales para los mayores de diecisiete;
- v. Remuneración no inferior al salario mínimo legal;

- vi. Jornada máxima de cuatro horas diarias para la adolescente gestante desde el Séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución del salario ni de las prestaciones;
- vii. Prohibición de los trabajos peligrosos, nocivos o constitutivos de las peores formas de trabajo infantil para toda persona menor de dieciocho años, conforme a la lista que las autoridades competentes y el ICBF deben actualizar cada dos años.

La regla: las garantías legales de salud, seguridad social y educación del adolescente trabajador constituyen un piso de protección que no puede reducirse, aunque sí ampliarse por la ley o por el empleador. La autorización para trabajar no puede mantenerse si esas garantías no se satisfacen. El trabajo adolescente se rige por siete parámetros:

- a) La edad mínima de quince años.
- b) Los requisitos del artículo 113 de la Ley 1098 de 2006.
- c) La revocatoria de la autorización ante la falta de garantías.
- d) La jornada reducida y diferenciada según la edad.
- e) Una remuneración no inferior al salario mínimo.
- f) La jornada reducida para la adolescente gestante y lactante.
- g) La prohibición absoluta de los trabajos peligrosos y de las peores formas de trabajo infantil.

D. Reglas vigentes de protección al trabajador menor de edad

1. El trabajo de los menores de edad es excepcional y está subordinado al interés superior del niño, a la prevalencia de sus derechos, a la educación y al desarrollo integral.
2. Está prohibido antes de los quince años, salvo las actividades artísticas, culturales, recreativas y deportivas autorizadas y limitadas en tiempo.
3. Los adolescentes de quince a diecisiete años solo pueden trabajar con autorización previa, en jornadas diurnas reducidas y compatibles con la escolaridad, con remuneración y seguridad social plenas, con derechos colectivos y en actividades que no sean peligrosas, insalubres ni constitutivas de las peores formas de trabajo infantil.
4. Las garantías legales son un piso irreductible y progresivo. El Estado tiene el deber de inspeccionar, de adaptar la oferta educativa al menor que trabaja y de adoptar políticas que eliminen las causas económicas del trabajo infantil.
5. Esta protección es prevalente, porque los derechos del menor priman sobre los intereses económicos del empleador y de la familia; integral, porque comprende salud, educación, descanso, formación y desarrollo; preventiva, porque descansa en la autorización, la inspección y la vigilancia; progresiva, porque busca elevar la edad mínima y erradicar el trabajo infantil; y diferenciada, porque la jornada y las condiciones se gradúan según la edad.

E. Contenido que el Estatuto debe recoger

1. La prohibición general del trabajo de los menores de quince años y la consagración legal de la edad mínima, sin distinción de sexo.

2. La regulación estricta de las excepciones artísticas, culturales, recreativas y deportivas para menores de quince años, con autorización individual, límite de horas y garantía de escolaridad, conforme al artículo 8 del Convenio 138.
3. La definición legal de trabajo infantil, y su distinción expresa de las labores formativas y de colaboración familiar, de modo que ni se criminalice la colaboración en el hogar ni se use para encubrir explotación.
4. La exigencia de autorización previa del inspector del trabajo para los adolescentes de quince a diecisiete años.
5. Las limitaciones de jornada diferenciadas por edad, la prohibición del trabajo nocturno, suplementario y en días de descanso, y la organización del horario en función del calendario escolar.
6. La prohibición absoluta de trabajos peligrosos, insalubres y constitutivos de las peores formas de trabajo infantil para toda persona menor de dieciocho años.
7. La garantía de remuneración no inferior al salario mínimo, de afiliación plena a la seguridad social, de los derechos colectivos y de protección reforzada de la adolescente gestante y lactante.
8. La caracterización de las garantías del adolescente trabajador.
9. El deber del sistema educativo de adaptar su oferta al menor que trabaja y garantizar su permanencia o retorno y la prohibición de utilizar la necesidad económica familiar como justificación del trabajo infantil.

REFERENCIAS

Normas constitucionales

Constitución Política de Colombia, artículos 1, 13, 25, 42, 43, 44, 45, 53, 55, 56, 67 y 93.

Instrumentos internacionales

- Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 12 de 1991)
- CEDAW (Ley 51 de 1981) y Convención de Belém do Pará (Ley 248 de 1995)
- Convenios OIT ratificados: 3 (Ley 129 de 1931), 100 (Ley 54 de 1962), 111 (Ley 22 de 1967), 138 (Ley 515 de 1999, sentencia C-325 de 2000) y 182 (Ley 704 de 2001)
- Convenio OIT 183 (Ley 2357 de 2024, declarado exequible en la sentencia [C-409 de 2025](#); vigencia internacional sujeta al registro de la ratificación ante la OIT)
- Convenio OIT 190 (Ley 2528 de 2025; control automático de constitucionalidad en curso, expediente LAT-506, según la sentencia [C-217 de 2026](#))

Leyes

- Código Sustantivo del Trabajo, artículos 143, 236 a 241
- Ley 789 de 2002, artículo 30
- Ley 823 de 2003, Ley 1098 de 2006 (artículos 35 y 113 a 118), Ley 1257 de 2008, Ley 1413 de 2010, Ley 1468 de 2011, Ley 1496 de 2011, Ley 1822 de 2017, Ley 1823 de 2017, Ley 2114 de 2021, Ley 2141 de 2021, Ley 2306 de 2023, Ley 2357 de 2024, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, Ley 2528 de 2025
- Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo

Jurisprudencia de la Corte Constitucional

- Marco general: C-479 de 1992, T-406 de 1992, T-568 de 1999, C-038 de 2004, C-401 de 2005
- Protección a la mujer: C-410 de 1994, [C-622 de 1997](#), C-112 de 2000, C-371 de 2000, [C-101 de 2005](#), [T-247 de 2010](#), C-586 de 2016, [C-038 de 2021](#), [T-140 de 2021](#), C-197 de 2023
- Protección a la maternidad: C-470 de 1997, T-139 de 1999, T-1223 de 2008, [T-963 de 2009](#), SU-070 de 2013, T-102 de 2016, C-005 de 2017, SU-075 de 2018, [T-279 de 2021](#), [T-329 de 2022](#), [T-119 de 2023](#), [T-347 de 2024](#), [C-071 de 2025](#), [T-045 de 2025](#), [T-489 de 2025](#), C-409 de 2025, [T-032 de 2026](#)
- Protección al menor trabajador: C-041 de 1994, T-283 de 1994, SU-225 de 1998, [C-325 de 2000](#), [T-108 de 2001](#), [C-170 de 2004](#), [C-1188 de 2005](#), C-114 de 2005, C-740 de 2008, T-546 de 2013, [C-246 de 2017](#), T-434 de 2018, [C-250 de 2019](#)