



Newsletter #80
February 2026

1. Fuero de maternidad y estabilidad laboral reforzada

En la Sentencia T-333 de 2025, la Corte Constitucional, por medio de la Sala Octava de Revisión, protegió los derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo en condiciones de igualdad y a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad de una trabajadora en período de lactancia, quien fue despedida por la empresa usuaria a través de una Empresa de Servicios Temporales.

La Corte recordó que el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación hasta la culminación del período de lactancia, conforme a lo establecido en la Sentencia SU-075 de 2018 y en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2306 de 2023, que reconoce el derecho al descanso remunerado por lactancia hasta que el hijo o hija cumpla dos (2) años.

En la providencia, la Sala reiteró las seis garantías que integran el fuero de maternidad:

- i. La prohibición general de despido por embarazo o lactancia;
- ii. La exigencia de autorización previa del inspector del trabajo para el despido durante el embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto;
- iii. La presunción de despido discriminatorio;
- iv. El derecho a una indemnización equivalente a sesenta (60) días de trabajo cuando el despido obedezca al embarazo o lactancia;
- v. El pago de la licencia de maternidad no disfrutada; y
- vi. La nulidad del despido efectuado durante los períodos de descanso protegidos.

Al analizar el caso concreto, la Corte concluyó que el despido fue discriminatorio y se produjo durante el período de lactancia de la accionante, sin que mediara autorización del Inspector del Trabajo ni se acreditara una causa objetiva válida. Asimismo, precisó que la modalidad contractual por obra o labor no exonera al empleador del deber de respetar la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras gestantes o lactantes.

espacio destinado a la extracción de leche materna en el lugar de trabajo, que cumpla con condiciones mínimas de privacidad, higiene y seguridad.

Ver: Sentencia [T-333 de 2025 \(Corte Constitucional\)](#)

1. Maternity Protection and Enhanced Employment Stability

In Judgment T-333 of 2025, the Constitutional Court, through its Eighth Chamber for Review, upheld the fundamental rights to a minimum standard of living, to work under conditions of equality, and to enhanced employment stability arising from maternity protection of an employee in her breastfeeding period who was dismissed by the user company through a Temporary Services Company.

The Court reiterated that maternity protection extends from the moment the employee becomes pregnant until the end of the breastfeeding period, in accordance with Judgment SU-075 of 2018 and Article 238 of the Colombian Substantive Labor Code, as amended by Law 2306 of 2023, which recognizes the right to paid breastfeeding leave until the child reaches two (2) years of age.

In its decision, the Chamber restated the six guarantees that comprise maternity protection:

- i. The general prohibition of dismissal on grounds of pregnancy or breastfeeding.
- ii. The requirement to obtain prior authorization from the Labor Inspector before dismissing an employee during pregnancy or within the eighteen (18) weeks following childbirth.
- iii. The presumption that such dismissal is discriminatory.
- iv. The right to compensation equivalent to sixty (60) days of wages when the dismissal is based on pregnancy or breastfeeding.
- v. Payment of any maternity leave not granted; and
- vi. The nullity of any dismissal carried out during legally protected leave periods.

Upon reviewing the specific case, the Court concluded that the dismissal was discriminatory and occurred during the claimant's breastfeeding period, without prior authorization from the Labor Inspector and without evidence of a valid objective cause. The Court further clarified that a project-based or fixed-term-by-task contract does not exempt the employer from the obligation to respect the enhanced employment stability of pregnant or breastfeeding employees.

Accordingly, the Chamber ordered the employee's reinstatement, her and her child's enrollment in the General Social Security System, and the provision of a designated space at the workplace for breast milk expression, meeting minimum standards of privacy, hygiene, and safety.

See→ Judgment [T-333 of 2025 \(Constitutional Court\)](#).



2. Fecha de estructuración de la pérdida de la capacidad laboral y sustitución pensional

Al resolver el caso mediante la Sentencia T-293 de 2025, la Corte Constitucional, a través de su Sala Séptima de Revisión, amparó los derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida digna, a la seguridad social y al debido proceso de una persona en condición de discapacidad, luego de evidenciar que la negativa de la sustitución pensional se sustentó en una interpretación formalista de la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral.

La acción de tutela fue presentada contra la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, Colpensiones y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), luego de que estas entidades negaran la prestación solicitada al considerar que la fecha de estructuración de la pérdida de la capacidad laboral era posterior al fallecimiento de los padres del accionante, sin atender el carácter genético, progresivo y degenerativo de la enfermedad que padece ni valorar de manera integral su historia clínica.

La Corte reiteró que el dictamen de las juntas de calificación de invalidez no constituye la única prueba idónea para establecer la fecha de pérdida de la capacidad laboral con fines pensionales. En especial, cuando se trata de enfermedades crónicas, degenerativas o congénitas, la determinación de dicha fecha debe realizarse a partir de un análisis integral del origen, evolución y pronóstico de la enfermedad, así como de su impacto real en la capacidad laboral de la persona.

En este sentido, la Sala precisó que las entidades competentes deben valorar, además del dictamen médico, la historia clínica, los exámenes diagnósticos, los conceptos técnicos y demás elementos probatorios que permitan identificar el momento en el que la persona alcanzó, de manera efectiva, una pérdida de la capacidad laboral igual o superior al cincuenta por ciento (50%), conforme a lo dispuesto en el Decreto 1507 de 2014.

En consecuencia, la Corte ordenó a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez emitir un nuevo dictamen, manteniendo la fecha de estructuración previamente fijada, y a Colpensiones reconocer, liquidar y pagar la sustitución pensional a favor del accionante, en su calidad de hijo en estado de invalidez.

Ver: Sentencia [T-293 de 2025 \(Corte Constitucional\)](#).

2. Date of determination of loss of work capacity and pension substitution

In Judgment T-293 of 2025, the Constitutional Court, through its Seventh Chamber for Review, upheld the fundamental rights to a minimum standard of living, to a dignified life, to social security, and to due process of a person with a disability. The Court found that the denial of the survivor's pension substitution was based on a formalistic interpretation of the structuring date of the loss of work capacity.

The tutela action was filed against the National Disability Rating Board, Colpensiones, and the Pension and Parafiscal Management Unit (UGPP), after these entities denied the requested benefit on the grounds that the structuring date of the loss of work capacity occurred after the claimant's parents had passed away. In doing so, they failed to consider the genetic, progressive, and degenerative nature of the claimant's medical condition and did not conduct a comprehensive assessment of his medical records.

The Court reiterated that the expert opinion issued by the disability rating boards does not constitute the sole admissible or conclusive evidence to determine the date of loss of work capacity for pension purposes. Particularly in cases involving chronic, degenerative, or congenital diseases, the determination of such date must be based on a comprehensive analysis of the origin, progression, and prognosis of the illness, as well as its actual impact on the individual's work capacity.

In this regard, the Chamber clarified that the competent entities must assess, in addition to the medical expert opinion, the claimant's medical history, diagnostic tests, technical reports, and any other evidentiary elements that allow identification of the point in time at which the individual effectively reached a loss of work capacity equal to or greater than fifty percent (50%), in accordance with Decree 1507 of 2014.

Accordingly, the Court ordered the National Disability Rating Board to issue a new expert opinion, maintaining the previously established structuring date. It also ordered Colpensiones to recognize, calculate, and pay the survivor's pension substitution in favor of the claimant, in his capacity as a child with a legally recognized disability.

See→ Judgment [T-293 of 2025 \(Constitutional Court\)](#).



3. Discriminación por embarazo en procesos de selección laboral

Mediante la Sentencia T-165 de 2025, la Corte Constitucional, a través de la Sala Cuarta de Revisión, amparó los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la dignidad humana y a la autodeterminación reproductiva de una mujer que fue excluida de un proceso de selección laboral tras conocerse su estado de embarazo.

La decisión se adoptó al estudiar una acción de tutela interpuesta por la accionante contra una entidad privada, luego de que, pese a haber superado satisfactoriamente todas las etapas del proceso de selección, su postulación fuera descartada en una fase avanzada, sin justificación objetiva relacionada con su idoneidad para el cargo, una vez se evidenció su estado de gestación.

La Corte reiteró que la exclusión de mujeres embarazadas en las etapas precontractuales, sin razones objetivas vinculadas a la aptitud laboral, constituye un acto de discriminación que vulnera los derechos a la igualdad y a la dignidad humana. Asimismo, recordó que la discriminación laboral suele manifestarse mediante prácticas sutiles que dificultan la obtención de pruebas directas, razón por la cual los jueces deben aplicar enfoques de género que permitan superar las barreras estructurales que afectan a las mujeres, especialmente en contextos de vulnerabilidad.

Al analizar el caso concreto, la Sala concluyó que la ausencia de una causa objetiva para justificar la exclusión de la accionante solo podía explicarse por la existencia de un acto discriminatorio fundado en su estado de embarazo. En consecuencia, condenó en abstracto a la entidad accionada al pago de los perjuicios morales causados y le ordenó invitar a la accionante a participar en futuras convocatorias acordes con su perfil. Adicionalmente, dispuso la adopción de medidas de capacitación dirigidas a prevenir conductas discriminatorias en los procesos de selección laboral.

De igual manera, la Corte reiteró la obligación del Ministerio del Trabajo de cumplir lo ordenado en la Sentencia T-202 de 2024, consistente en diseñar una ruta especial para la atención de quejas o denuncias por presuntos actos de discriminación en los procesos de selección laboral. Dicha ruta deberá contemplar un canal virtual ágil para la radicación de denuncias, procedimientos de investigación imparciales, un equipo de acompañamiento a las personas denunciantes y un esquema de imposición de multas, conforme a la habilitación prevista en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ver: Sentencia [T-165 de 2025 \(Corte Constitucional\)](#).

3. Pregnancy Discrimination in Recruitment Processes

In Judgment T-165 of 2025, the Constitutional Court, through its Fourth Chamber for Review, upheld the fundamental rights to equality, work, human dignity, and reproductive autonomy of a woman who was excluded from a recruitment process after her pregnancy became known.

The decision was made in the context of a tutela action filed against a private entity. Although the claimant had successfully passed all stages of the recruitment process, her candidacy was rejected at an advanced stage without any objective justification related to her suitability for the position, once her pregnancy was disclosed.

The Court reiterated that the exclusion of pregnant women during pre-contractual stages, in the absence of objective reasons linked to job-related qualifications, constitutes discriminatory conduct in violation of the rights to equality and human dignity. The Court further emphasized that workplace discrimination often manifests through subtle practices that make direct evidence difficult to obtain. Therefore, judges must apply a gender-sensitive approach to overcome structural barriers affecting women, particularly in contexts of vulnerability.

Upon reviewing the specific case, the Chamber concluded that the lack of an objective cause to justify the claimant's exclusion could only be explained by the existence of discriminatory conduct based on her pregnancy. Accordingly, the Court ordered abstract damages for moral harm against the defendant entity and instructed it to invite the claimant to participate in future recruitment processes consistent with her professional profile. Additionally, the Court mandated the adoption of training measures aimed at preventing discriminatory practices in recruitment procedures.

Likewise, the Court reiterated the obligation of the Ministry of Labor to comply with Judgment T-202 of 2024, which ordered the design of a special mechanism for handling complaints or reports of alleged discrimination in recruitment processes. This mechanism must include an efficient virtual reporting channel, impartial investigation procedures, a support team for complainants, and a framework for the imposition of fines, pursuant to the authority granted under Article 486 of the Colombian Substantive Labor Code.

See→ Judgment [T-165 of 2025 \(Constitutional Court\)](#).



*El contenido del presente boletín es meramente informativo
Razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la material descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com*



*The content of this bulletin is for informational purposes only,
For which reason you may not use it under any circumstances
For advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed, our team of
professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com*



Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

