

DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA PROTECCIÓN A LAS MUJERES CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS FRENTE A ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS DERIVADAS DEL EMBARAZO Y LA MATERNIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Trabajo final presentado por:	Leidy Paola Medina Perez Kened Andres Morales Vargas Andrea Natalia Zuñiga Romo
Programa:	Especialización derecho administrativo
Docente:	Ivón Dayann Gill Pedreros
Fecha:	Julio 2026

Índice de contenidos

Resumen.....	3
Abstract.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. Contexto Del Tema	6
1.2. Delimitación Del Tema.....	6
1.3. Pregunta De Investigación	7
1.4. Justificación	8
2. METODOLOGÍA.....	11
2.1. Enfoque Y Método De Análisis Jurisprudencial	11
2.2. Instrumentos Y Técnicas Utilizadas	11
3. DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN.....	17
3.1. Cuadro Inicial De Fichas Jurisprudenciales.....	17
3.2. Línea De Tiempo Jurisprudencial	48
3.3. Matriz Comparativa	51
3.4. Análisis De Tendencias.....	57
3.5. Coherencia De La Jurisprudencia	60
3.6. Sustento En Citas Textuales Y Referencias.....	62
4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66

RESUMEN

La presente investigación analiza la evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional colombiana respecto de la protección otorgada a las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la Administración Pública durante el período comprendido entre 2010 y 2026. Mediante la aplicación de la metodología de línea jurisprudencial propuesta por Diego López Medina, se identificaron las sentencias más relevantes en la construcción del precedente constitucional, tomando como punto de partida la Sentencia T-069 de 2010 y como sentencia hito la SU-070 de 2013.

El estudio permitió evidenciar que la jurisprudencia constitucional ha evolucionado desde una interpretación centrada en la naturaleza formal del vínculo contractual hacia una protección basada en los principios de igualdad material, dignidad humana, no discriminación, estabilidad ocupacional reforzada y protección especial de la maternidad. Asimismo, se identificó que la Corte Constitucional ha reconocido que la protección de las mujeres gestantes no depende exclusivamente de la existencia de una relación laboral, sino que puede extenderse a las contratistas de prestación de servicios cuando la terminación o no renovación del vínculo se encuentra relacionada con el embarazo o la maternidad.

Como resultado, se concluye que la línea jurisprudencial ha consolidado un precedente uniforme orientado a impedir prácticas discriminatorias y a garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales de las mujeres contratistas, imponiendo a las entidades públicas el deber de justificar objetivamente cualquier decisión que afecte la continuidad del vínculo durante el embarazo o la maternidad.

Palabras clave: estabilidad ocupacional reforzada, contratos de prestación de servicios, maternidad, embarazo, discriminación, Corte Constitucional, administración pública.

ABSTRACT

This research analyzes the jurisprudential evolution of the Colombian Constitutional Court regarding the protection granted to women engaged through service contracts against discriminatory actions derived from pregnancy and maternity within Public Administration between 2010 and 2026. Using the jurisprudential line methodology proposed by Diego López Medina, the most relevant judicial decisions shaping the constitutional precedent were identified, taking Judgment T-069 of 2010 as the starting point and SU-070 of 2013 as the landmark ruling. The study demonstrates that constitutional jurisprudence has evolved from a formal contractual approach toward a rights-based perspective grounded in substantive equality, human dignity, non-discrimination, reinforced occupational stability, and special protection of maternity. Likewise, the Constitutional Court has recognized that constitutional protection is not limited to traditional employment relationships but may also extend to women hired through service contracts when the termination or non-renewal of the contractual relationship is linked to pregnancy or maternity. The research concludes that the constitutional precedent has progressively consolidated a coherent and protective doctrine aimed at preventing discriminatory practices and ensuring the effective protection of fundamental rights of women contractors, requiring public entities to provide

objective and constitutionally valid reasons for any decision affecting contractual continuity during pregnancy or maternity.

Keywords: reinforced occupational stability, service contracts, maternity, pregnancy, discrimination, Constitutional Court, public administration.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de 1991 consolidó un modelo de Estado Social de Derecho fundamentado en la dignidad humana, la igualdad material y la protección efectiva de los derechos fundamentales. En este contexto, el ordenamiento jurídico colombiano reconoce una protección especial a la mujer durante el embarazo y la maternidad, en atención a los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución, así como a los compromisos internacionales asumidos por el Estado en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación. No obstante, la aplicación efectiva de estas garantías ha enfrentado importantes desafíos cuando la vinculación de las mujeres con la Administración Pública se realiza a través de contratos de prestación de servicios, figura jurídica que, por su naturaleza civil o comercial y por la ausencia de una relación laboral, ha generado vacíos en la protección de sus derechos fundamentales.

En las últimas décadas, las entidades estatales han recurrido de manera creciente a los contratos de prestación de servicios para atender necesidades administrativas, lo que ha incrementado el número de mujeres contratistas que desempeñan funciones permanentes o de apoyo a la gestión sin acceder a las garantías propias de una relación laboral. Esta situación ha evidenciado escenarios en los que el embarazo o la maternidad se convierten en factores de discriminación, manifestados en la terminación anticipada del contrato, la no renovación del vínculo contractual, la exclusión de procesos de contratación o la adopción de decisiones administrativas que afectan de manera desproporcionada los derechos de las mujeres gestantes y lactantes.

Ante esta realidad, la Corte Constitucional ha desempeñado un papel determinante en la construcción de un marco jurisprudencial orientado a garantizar la protección reforzada de las mujeres contratistas cuando las actuaciones de la Administración Pública comprometen derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad humana, el mínimo vital, la estabilidad ocupacional reforzada, la maternidad y el interés superior del niño. A través de múltiples decisiones, el Tribunal Constitucional ha ampliado progresivamente el alcance de la protección constitucional, reconociendo que la ausencia de una relación laboral no excluye el deber estatal de prevenir y sancionar actos discriminatorios derivados del embarazo, especialmente cuando estos afectan a sujetos de especial protección constitucional.

La evolución jurisprudencial evidencia un tránsito desde una interpretación estrictamente contractual hacia un enfoque constitucional basado en los principios de igualdad material, enfoque

diferencial y perspectiva de género. En este desarrollo, la Corte ha sostenido que las autoridades públicas están obligadas a incorporar la perspectiva de género en todas sus actuaciones, eliminando prácticas que perpetúen estereotipos o generen discriminación contra las mujeres por razón del embarazo o la maternidad. De igual manera, ha reconocido que el contrato de prestación de servicios no puede utilizarse como mecanismo para desconocer la protección constitucional reforzada que ampara a las mujeres gestantes cuando se acreditan situaciones de vulnerabilidad o afectaciones a derechos fundamentales.

En este contexto, la presente investigación tiene como propósito analizar el desarrollo jurisprudencial de la protección otorgada por la Corte Constitucional a las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la Administración Pública. Para ello, se estudiará la evolución de la línea jurisprudencial, identificando los principales precedentes, los cambios en los criterios de interpretación y las reglas jurisprudenciales que han permitido fortalecer la garantía de los derechos fundamentales de este grupo poblacional.

El estudio resulta pertinente debido a la creciente utilización de los contratos de prestación de servicios en las entidades públicas y a la necesidad de determinar el alcance de las obligaciones constitucionales de la Administración frente a las mujeres contratistas en estado de embarazo o maternidad. Asimismo, aporta elementos para comprender la manera en que la jurisprudencia constitucional ha armonizado los principios de autonomía contractual, eficiencia administrativa y legalidad con la obligación de garantizar la igualdad real y efectiva, la prohibición de discriminación y la protección reforzada de quienes se encuentran en una condición de especial vulnerabilidad.

Finalmente, esta investigación busca contribuir al análisis doctrinal y jurisprudencial del derecho administrativo y constitucional colombiano, ofreciendo una sistematización de los principales precedentes sobre la materia y evidenciando cómo la Corte Constitucional ha consolidado un estándar de protección que obliga a las entidades públicas a adoptar decisiones compatibles con los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad de género y la garantía efectiva de los derechos fundamentales de las mujeres contratistas de prestación de servicios.

La construcción de una línea jurisprudencial exige identificar la evolución del precedente judicial y las reglas de decisión que la Corte Constitucional ha consolidado frente a un determinado problema jurídico. Como sostiene López Medina (2006), el análisis jurisprudencial no consiste únicamente en ordenar cronológicamente las sentencias, sino en identificar la sentencia arquimédica, las decisiones hito, los cambios de precedente y las reglas jurídicas que permiten explicar la evolución de la interpretación constitucional. En ese sentido, la metodología utilizada en esta investigación busca reconstruir el desarrollo del precedente sobre la protección de las

mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la Administración Pública.

1.1. CONTEXTO DEL TEMA

La vinculación de personas mediante contratos de prestación de servicios (CPS) se ha consolidado como una de las modalidades más utilizadas por las entidades públicas colombianas para atender necesidades de apoyo a la gestión y desarrollar actividades especializadas. No obstante, en múltiples ocasiones esta figura ha sido empleada para suplir funciones permanentes de la administración, generando escenarios de precarización laboral y limitando el acceso de los contratistas a garantías propias de una relación laboral. Esta situación adquiere una especial relevancia cuando afecta a las mujeres, quienes históricamente han enfrentado barreras estructurales relacionadas con la discriminación por razón de género, la maternidad, la violencia basada en género y la desigualdad en el acceso y permanencia en el empleo público.

La Constitución Política de 1991 establece el deber del Estado de garantizar la igualdad material (artículo 13), la protección especial a la mujer (artículos 43 y 53), la dignidad humana (artículo 1) y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. A su vez, Colombia ha incorporado instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención de Belém do Pará y diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales obligan a las autoridades públicas a prevenir, investigar y sancionar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres, incluso en escenarios de contratación estatal.

A pesar de este amplio marco normativo, las mujeres contratistas de prestación de servicios continúan enfrentando prácticas discriminatorias en diversas entidades públicas. Entre estas se encuentran la no renovación del contrato por embarazo o maternidad, el trato desigual frente a otros contratistas, el acoso laboral o institucional encubierto, la exclusión de procesos de contratación por razones de género, la asignación desigual de funciones, la ausencia de protocolos efectivos para denunciar violencia basada en género y la utilización de la naturaleza civil del contrato para desconocer garantías constitucionales fundamentales.

Frente a esta realidad, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha desempeñado un papel determinante en la construcción de estándares de protección para las mujeres contratistas. Mediante decisiones de tutela y de unificación, la Corte Constitucional ha reconocido que, aunque los contratos de prestación de servicios no generan una relación laboral en sentido estricto, ello no excluye la obligación del Estado de respetar los derechos fundamentales de quienes los suscriben. En consecuencia, se han desarrollado criterios relacionados con la estabilidad ocupacional reforzada durante el embarazo, la prohibición de discriminación por razones de género, la protección de la maternidad, el deber de adoptar enfoques diferenciales y la responsabilidad de las entidades públicas cuando incurren en actuaciones arbitrarias o discriminatorias.

Sin embargo, el desarrollo jurisprudencial no ha sido completamente uniforme. Persisten diferencias interpretativas respecto al alcance de la estabilidad reforzada de las contratistas, la carga probatoria en casos de discriminación, los mecanismos judiciales más idóneos para la protección de sus derechos y la forma en que deben armonizarse los principios de autonomía contractual con las garantías constitucionales. Estas tensiones evidencian la necesidad de realizar un análisis sistemático de la evolución jurisprudencial para identificar las reglas, subreglas y precedentes que actualmente orientan la actuación de la Administración Pública.

En este contexto, la presente investigación propone analizar el desarrollo jurisprudencial de la protección de las mujeres contratistas de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias en la Administración Pública. El estudio permitirá establecer cómo ha evolucionado la interpretación de la Corte Constitucional, identificar los criterios de protección actualmente vigentes y evaluar si dichos precedentes garantizan de manera efectiva los derechos fundamentales de las mujeres contratistas o si persisten vacíos que requieren fortalecimiento normativo o jurisprudencial.

1.2. DELIMITACIÓN DEL TEMA

La presente investigación se delimita al estudio del desarrollo jurisprudencial de la protección constitucional de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios (CPS) frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la Administración Pública colombiana.

Desde la delimitación material, el estudio se centrará en el análisis de la jurisprudencia de la Corte Constitucional relacionada con la garantía de los derechos fundamentales de las mujeres contratistas en estado de embarazo o durante la maternidad, particularmente en los casos en que la terminación, no renovación o modificación del contrato de prestación de servicios haya obedecido a razones discriminatorias asociadas con su estado de gestación o maternidad. En consecuencia, la investigación abordará el alcance de la estabilidad ocupacional reforzada, el principio de igualdad y no discriminación, la protección reforzada de la maternidad y la aplicación del enfoque de género en la contratación estatal, excluyendo otras formas de discriminación o violencia que no guarden relación directa con el embarazo o la maternidad.

En cuanto a la delimitación temporal entre 2010 y 2026 se justifica porque la Sentencia T-069 de 2010 constituye uno de los primeros precedentes relevantes en los que la Corte Constitucional reconoció la protección reforzada de la maternidad en modalidades de vinculación distintas al contrato laboral tradicional. Posteriormente, la Sentencia SU-070 de 2013 unificó las reglas jurisprudenciales sobre la estabilidad ocupacional reforzada de la mujer embarazada, las cuales fueron desarrolladas y reiteradas en decisiones posteriores hasta la Sentencia T-014 de 2026. Este período permite identificar la evolución, consolidación y alcance del precedente constitucional en

materia de protección de las mujeres contratistas de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad. Desde la perspectiva espacial, el estudio se circunscribe al ordenamiento jurídico colombiano, con especial atención a la aplicación de los precedentes judiciales en las entidades públicas, debido a que estas concentran un elevado número de contratos de prestación de servicios y constituyen uno de los principales escenarios en los que se presentan controversias relacionadas con la protección de los derechos fundamentales de las mujeres contratistas en estado de embarazo.

Finalmente, la investigación se desarrollará bajo un enfoque jurídico cualitativo, mediante investigación documental y análisis de línea jurisprudencial. Para ello se examinarán sentencias de tutela y de unificación, junto con la Constitución Política, la legislación aplicable y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y protección de la maternidad, con el propósito de identificar la evolución del precedente judicial, las reglas y subreglas jurisprudenciales y el nivel de protección efectiva que el ordenamiento jurídico colombiano reconoce a las mujeres contratistas de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la Administración Pública.

1.3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo ha evolucionado la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la protección de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la Administración Pública entre 2010 y 2026?

1.4. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica por su relevancia jurídica, social, institucional y académica, al abordar una problemática constante y de creciente importancia en el derecho administrativo colombiano, la protección de los derechos fundamentales de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la Administración Pública, con especial énfasis en las entidades públicas.

Aunque la Constitución Política de Colombia reconoce el derecho a la igualdad (artículo 13), la especial protección de la mujer durante el embarazo y después del parto (artículo 43) y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 53), en la práctica la contratación por prestación de servicios continúa siendo una de las modalidades de vinculación más utilizadas por las entidades públicas. Esta forma de contratación ha generado importantes debates jurídicos cuando la decisión de terminar o no renovar el contrato coincide con el estado de embarazo o la maternidad de la contratista, planteando la necesidad de determinar hasta dónde se extiende la protección constitucional frente a actuaciones que puedan constituir discriminación.

Como respuesta a esta problemática, la Corte Constitucional ha construido un desarrollo jurisprudencial orientado a garantizar que la naturaleza civil del contrato de prestación de servicios

no se convierta en un mecanismo para desconocer los derechos fundamentales de las mujeres gestantes o en período de maternidad. Sin embargo, la evolución de estos precedentes evidencia diferencias en la interpretación de los presupuestos para reconocer la estabilidad ocupacional reforzada, la procedencia de las medidas de protección y las consecuencias jurídicas derivadas de la terminación o no renovación del vínculo contractual, lo que hace necesario un estudio sistemático que permita identificar los criterios actualmente vigentes y establecer el grado de uniformidad del precedente judicial.

En este contexto, La investigación pretende reconstruir la evolución de la línea jurisprudencial desarrollada por la Corte Constitucional durante el período comprendido entre 2010 y 2026. Esta delimitación obedece a que la Sentencia T-069 de 2010 constituye uno de los primeros precedentes relevantes en los que la Corte Constitucional extendió la protección reforzada de la maternidad a modalidades de vinculación distintas al contrato laboral tradicional. A partir de esta decisión se inicia una evolución jurisprudencial que se consolida con la Sentencia SU-070 de 2013 y continúa mediante posteriores pronunciamientos que desarrollan la estabilidad ocupacional reforzada, la igualdad material y la perspectiva de género aplicables a las mujeres contratistas de prestación de servicios, hasta las decisiones más recientes de 2026. con el propósito de identificar las reglas y subreglas jurisprudenciales aplicables, analizar su coherencia y determinar si el precedente ha logrado garantizar una protección efectiva de los derechos fundamentales de las mujeres contratistas de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la Administración Pública.

- Justificación jurídica

Desde la perspectiva jurídica, la presente investigación permitirá analizar la evolución del precedente constitucional en torno a la aplicación de los principios de igualdad, dignidad humana, no discriminación, protección reforzada de la maternidad y estabilidad ocupacional reforzada en el marco de la contratación estatal.

Si bien el contrato de prestación de servicios posee naturaleza civil y se encuentra regulado principalmente por la Ley 80 de 1993 y sus normas complementarias, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha reconocido que esta modalidad contractual debe interpretarse de conformidad con los principios y derechos consagrados en la Constitución Política, especialmente cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional, como las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

En este sentido, el precedente constitucional, particularmente a partir de la Sentencia SU-070 de 2013 y de las decisiones que posteriormente desarrollaron dicha línea jurisprudencial, ha establecido que las entidades públicas y privadas no pueden negar la continuidad o dar por terminado un contrato de prestación de servicios por razón del embarazo de la contratista. Cuando la decisión contractual tiene un efecto discriminatorio y compromete derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad humana, el mínimo vital o la protección de la maternidad, procede

el reconocimiento de la estabilidad ocupacional reforzada, con independencia de la naturaleza jurídica del vínculo, sin que ello implique desnaturalizar el contrato de prestación de servicios ni convertirlo automáticamente en una relación laboral.

En consecuencia, el estudio permitirá sistematizar las reglas y subreglas jurisprudenciales desarrolladas por la Corte Constitucional, identificar los avances alcanzados en la protección de los derechos fundamentales de las mujeres contratistas de prestación de servicios y evidenciar los aspectos respecto de los cuales aún persisten vacíos interpretativos o diferencias jurisprudenciales que afectan la seguridad jurídica y la aplicación uniforme del precedente en la Administración Pública.

- Justificación social

Desde la perspectiva social, la investigación responde a la necesidad de fortalecer la garantía efectiva de los derechos de las mujeres que prestan sus servicios al Estado mediante contratos de prestación de servicios. En las entidades públicas esta modalidad de vinculación constituye una práctica ampliamente utilizada para el desarrollo de funciones de apoyo a la gestión, circunstancia que hace especialmente relevante examinar los mecanismos de protección de las contratistas cuando afrontan situaciones relacionadas con el embarazo o la maternidad.

El estudio contribuirá a visibilizar las dificultades que enfrentan estas mujeres cuando la continuidad de su vinculación contractual puede verse afectada por decisiones discriminatorias, promoviendo una mayor comprensión del alcance de las garantías constitucionales y favoreciendo el fortalecimiento de una administración pública respetuosa de los principios de igualdad y no discriminación.

- Justificación institucional

Desde el ámbito institucional, los resultados de la investigación podrán servir de referente para alcaldías, gobernaciones, establecimientos públicos y demás entidades estatales en la adopción de decisiones contractuales compatibles con los principios constitucionales y con el precedente judicial vigente.

Asimismo, el estudio podrá contribuir al diseño o fortalecimiento de lineamientos institucionales orientados a prevenir prácticas discriminatorias relacionadas con el embarazo y la maternidad, promoviendo una gestión contractual basada en el enfoque de derechos, la igualdad material y la protección reforzada de las mujeres gestantes.

- Justificación académica

En el ámbito académico, la investigación aporta al estudio del derecho administrativo y del derecho constitucional mediante la construcción de una línea jurisprudencial que sistematice la evolución de los precedentes de la Corte Constitucional sobre la protección de las mujeres contratistas de prestación de servicios en estado de embarazo o maternidad.

El análisis permitirá identificar las reglas, subreglas y criterios de decisión desarrollados por las altas cortes, facilitando la comprensión de la evolución del precedente judicial y de su incidencia en la protección de los derechos fundamentales dentro de las relaciones contractuales con el Estado.

Igualmente, la investigación constituirá un referente para futuros estudios sobre contratación estatal, estabilidad ocupacional reforzada, igualdad material, protección de la maternidad y aplicación del precedente judicial en el derecho administrativo colombiano.

2. METODOLOGÍA

2.1. ENFOQUE Y MÉTODO DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

La presente investigación se desarrolló mediante el método de la línea jurisprudencial, propuesto por Diego López Medina, el cual constituye una herramienta metodológica que permite reconstruir la evolución del precedente constitucional a partir del análisis sistemático de las decisiones emitidas por la Corte Constitucional frente a un problema jurídico específico. Este método posibilita identificar el origen, desarrollo, consolidación y transformación de las reglas jurisprudenciales, así como las subreglas que orientan la protección de los derechos fundamentales y garantizan la uniformidad en la interpretación constitucional.

La reconstrucción del precedente también parte de la idea de que las decisiones judiciales deben interpretarse de manera sistemática y no como pronunciamientos aislados. En consecuencia, la identificación de la ratio decidendi y del nicho citacional permite establecer la fuerza vinculante del precedente y determinar si existe continuidad, modificación o sustitución de las reglas jurisprudenciales aplicables al problema jurídico objeto de estudio (Bernal Pulido, 2018).

En aplicación de esta metodología, se formuló como problema de investigación la siguiente pregunta: ¿Cómo ha evolucionado la jurisprudencia de la Corte Constitucional en relación con la protección de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la Administración Pública?

Con fundamento en dicho interrogante, se delimitó el período objeto de estudio entre los años 2010 y 2026, por cuanto la Sentencia T-069 de 2010 constituye uno de los primeros pronunciamientos relevantes sobre la protección constitucional de la maternidad en modalidades de vinculación diferentes al contrato de trabajo, mientras que la Sentencia T-014 de 2026 representa el desarrollo jurisprudencial más reciente sobre la materia.

Posteriormente, se identificó la Sentencia SU-070 de 2013 como la sentencia hito de unificación, debido a que fijó las reglas generales sobre la estabilidad ocupacional reforzada de la mujer embarazada, estableciendo criterios relacionados con la modalidad de vinculación, el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador o contratante y la existencia de actuaciones discriminatorias como elementos determinantes para el reconocimiento de la protección constitucional.

A partir de esta providencia se seleccionaron las decisiones que desarrollan, precisan o reiteran dicho precedente, conformando el núcleo de análisis de la presente investigación. En este sentido, fueron objeto de estudio las sentencias T-564 de 2017, T-030 de 2018, SU-075 de 2018, T-350 de 2018, T-329 de 2020, T-084 de 2021, T-279 de 2021 y T-014 de 2026, por constituir los pronunciamientos más relevantes para la construcción de la línea jurisprudencial sobre la estabilidad ocupacional reforzada de las mujeres contratistas en estado de embarazo.

El análisis de cada providencia se realizó mediante la elaboración de fichas jurisprudenciales estructuradas, diseñadas con criterios uniformes que permitieron sistematizar la información correspondiente a la identificación de la sentencia, los hechos relevantes, el problema jurídico, las normas constitucionales aplicadas, la ratio decidendi, la decisión adoptada y el aporte de cada providencia a la consolidación del precedente constitucional. Esta técnica facilitó establecer similitudes, diferencias y cambios en la interpretación de la Corte Constitucional respecto de la protección de la maternidad en el marco de los contratos de prestación de servicios.

Como complemento del análisis cualitativo, la información obtenida fue organizada mediante una línea de tiempo jurisprudencial y una matriz comparativa, herramientas que facilitaron la reconstrucción cronológica del precedente y permitieron evidenciar la evolución de las reglas jurisprudenciales, identificando los avances, modificaciones y criterios reiterados por la Corte Constitucional en materia de estabilidad ocupacional reforzada.

Como resultado del análisis, se evidenció que la jurisprudencia constitucional ha transitado desde una protección limitada de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios hacia el reconocimiento progresivo de una protección reforzada sustentada en los principios de igualdad material, dignidad humana, no discriminación por razón del embarazo, protección especial de la maternidad y prevalencia de los derechos fundamentales sobre las formas de vinculación contractual. De esta manera, la Corte Constitucional ha consolidado un precedente que privilegia la efectividad de las garantías constitucionales frente a interpretaciones meramente formales de la relación jurídica existente entre la Administración Pública y la contratista.

La aplicación del método de la línea jurisprudencial se desarrolló en cuatro etapas metodológicas:

Primera etapa - Definición del problema jurídico y delimitación temporal: Se formuló el problema de investigación orientado a establecer la evolución del precedente constitucional relacionado con la protección de las mujeres vinculadas a través de contratos de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la

Administración Pública. Asimismo, se delimitó el período de estudio comprendido entre la Sentencia T-069 de 2010 y la Sentencia T-014 de 2026.

Segunda etapa- Identificación y selección del precedente jurisprudencial: Se identificó la Sentencia T-069 de 2010 como precedente inicial y la Sentencia SU-070 de 2013 como sentencia hito de unificación. Posteriormente, se seleccionaron las providencias que desarrollan, complementan o precisan la regla jurisprudencial sobre la estabilidad ocupacional reforzada de las mujeres contratistas de prestación de servicios durante el embarazo y la maternidad.

Tercera etapa - Análisis de las reglas jurisprudenciales: Por medio de la elaboración de fichas de análisis jurisprudencial se examinaron los hechos relevantes, el problema jurídico, los fundamentos constitucionales, la ratio decidendi, la decisión y el aporte de cada sentencia al desarrollo del precedente constitucional, identificando las reglas y subreglas aplicables al caso objeto de estudio.

Cuarta etapa - Reconstrucción de la línea jurisprudencial: Finalmente, la información obtenida fue organizada cronológicamente utilizando una línea de tiempo y una matriz comparativa, herramientas que permitieron reconstruir la evolución del precedente constitucional e identificar la continuidad, los cambios interpretativos y la consolidación de las reglas jurisprudenciales sobre la protección de las mujeres contratistas frente a actos discriminatorios derivados del embarazo y la maternidad

2.2. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS UTILIZADAS

Para la recolección, organización y análisis de la información jurisprudencial se emplearon los siguientes instrumentos y técnicas:

a) Revisión documental en bases de datos oficiales

La búsqueda de las sentencias se realizó en los repositorios oficiales de:

- La Relatoría de la Corte Constitucional, para la identificación de sentencias de tutela y de unificación relacionadas con la protección a la mujer gestante o lactante en contratos de prestación de servicios.

b) Ficha de análisis jurisprudencial

Nº	Sentencia	Corporación	Tema principal	Aporte a la línea jurisprudencial
Ficha jurisprudencia Nº 1	T 069 de 2010	Corte Constitucional	Estabilidad laboral reforzada	Establece que la terminación del contrato de prestación de servicios no puede utilizarse como

				mecanismo para discriminar a una mujer embarazada
Ficha jurisprudencia N° 2	SU 070 de 2013	Corte Constitucional	Sentencia de unificación que establece reglas de protección para mujeres embarazadas con diferentes formas de vinculación, incluyendo contratos de prestación de servicios cuando se afectan derechos fundamentales.	La SU-070 de 2013 constituye un hito jurisprudencial porque amplía el alcance de la protección constitucional de la maternidad más allá de la relación laboral formal. Introduce un análisis material de la vinculación y consolida el principio de estabilidad ocupacional reforzada, con fundamento en la igualdad, la dignidad humana y la prohibición de discriminación por embarazo. Este precedente resulta especialmente relevante para investigaciones sobre violencia de género, discriminación y acoso laboral encubierto contra mujeres contratistas de prestación de servicios en entidades públicas, ya que reconoce que la forma contractual no puede utilizarse para desconocer las garantías constitucionales de las mujeres gestantes.

Ficha jurisprudencia N° 3	T 350 de 2016	Corte Constitucional	Protección reforzada	Reafirma las reglas fijadas en la SU-049 de 2015 y precisa que la protección constitucional no implica convertir automáticamente el contrato de prestación de servicios en un contrato laboral, sino evitar actos discriminatorios.
Ficha jurisprudencia N° 4	T 564 de 2017	Corte Constitucional	Protección de la maternidad y estabilidad ocupacional reforzada.	Reiteró que el embarazo activa una protección constitucional especial que limita la facultad de terminar o no renovar vínculos contractuales cuando ello implique una discriminación por razón de la maternidad. La Corte enfatizó la prevalencia de los derechos fundamentales sobre las formas contractuales.
Ficha jurisprudencia N° 5	SU-075 de 2018	Corte Constitucional	Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada – Unificación Jurisprudencial	Reafirmó que los contratistas de prestación de servicios pueden ser titulares de protección constitucional reforzada, privilegiando la garantía efectiva de los derechos fundamentales sobre la naturaleza formal del vínculo contractual.
Ficha jurisprudencia N° 6	T030 de 2018	Corte Constitucional	Protección reforzada	Reiteró que la protección reforzada por maternidad prevalece sobre la naturaleza del vínculo contractual, impidiendo decisiones discriminatorias por razón

				del embarazo, incluso en relaciones no laborales.
Ficha jurisprudencia N° 7	T 279 de 2021	Corte Constitucional	Protección constitucional de la maternidad y aplicación de la perspectiva de género.	Consolidó la obligación de aplicar un enfoque de género al analizar controversias relacionadas con mujeres gestantes contratistas, privilegiando la protección de la igualdad material, el mínimo vital y los derechos del nasciturus frente a decisiones contractuales discriminatorias.
Ficha jurisprudencia N° 8	T 014 de 2026	Corte Constitucional	Protección reforzada de la mujer embarazada en vínculos contractuales con el Estado.	Reiteró que la estabilidad ocupacional reforzada constituye una garantía constitucional que también cubre a las contratistas de prestación de servicios cuando se demuestra que la terminación del vínculo estuvo relacionada con el embarazo o la maternidad, reforzando el deber de las entidades públicas de prevenir prácticas discriminatorias.

c) Matriz cronológica de líneas jurisprudenciales

Una vez diligenciadas las fichas, la información se consolida en una matriz que ordena las sentencias en el tiempo, permitiendo visualizar si el criterio de protección a la mujer contratista en

la administración pública se ha mantenido estable, se ha reforzado, o si existen tensiones o distinciones entre la posición de la Corte Constitucional.

d) Técnica del nicho citacional

De manera complementaria, se rastrean las citas cruzadas entre las sentencias analizadas (es decir, qué fallos posteriores citan expresamente a la SU-070 de 2013 u otras sentencias intermedias) con el fin de confirmar cuáles constituyen precedente vinculante efectivamente aplicado por los jueces frente al problema jurídico planteado, y no simples referencias incidentales.

3. DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

3.1. CUADRO INICIAL DE FICHAS JURISPRUDENCIALES

El estudio individual de cada providencia permite identificar la evolución del precedente constitucional desde una perspectiva cronológica y temática. Posteriormente, el análisis comparado de las decisiones hace posible determinar la existencia de una línea jurisprudencial coherente, así como los momentos de continuidad o cambio interpretativo en relación con la protección constitucional de la maternidad.

Ficha jurisprudencial N.º 1. T-069 de 2010

CORTE CONSTITUCIONAL

1. IDENTIFICACIÓN

Tipo: Sentencia de Tutela (T)	Sala o Sección: Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional	Radicado: T-069 de 2010	Fecha: 4 de febrero de 2010
Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub		Actor: Zaray Hurtado Murillo y otras accionantes (mujeres embarazadas vinculadas mediante diferentes modalidades contractuales)	
Demandado: Secretaría del Espacio Público del Municipio de Medellín, Metroseguridad, Universidad del Magdalena, Servi-Autos Pereira, Colsalud EPS Clínica Mar Caribe y Corporación Minuto de Dios.			

2. CRITERIOS DE EXTENSIÓN

Sentencias de unificación con fines de extensión: Sí No X
Derecho que se reconoce:

Derecho a la igualdad. ✓ Derecho a la no discriminación. ✓ Derecho al trabajo. ✓ Derecho al mínimo vital. ✓ Derecho a la estabilidad laboral reforzada. ✓ Derecho a la maternidad. ✓ Derecho a la seguridad social. ✓ Derecho al debido proceso.
Norma aplicada y/o interpretada: ✓ Artículos 13, 43, 44, 50, 53 y 93 de la Constitución Política. ✓ Artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo. ✓ Convenio 111 de la OIT. ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos.
Tema Principal: Protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada sin importar la modalidad de vinculación contractual.
Temas Complementarios: ✓ Fuero de maternidad. ✓ Contrato de prestación de servicios. ✓ Primacía de la realidad. ✓ No discriminación por embarazo. ✓ Igualdad material. ✓ Perspectiva de género. ✓ Principio de solidaridad.

3. SENTENCIA DE UNIFICACIÓN

Cargos o fundamentos del recurso: Las accionantes manifestaron que fueron despedidas o que sus contratos no fueron renovados durante el embarazo, alegando que la terminación obedecía únicamente al vencimiento del plazo contractual. Sostuvieron que tales decisiones vulneraban sus derechos fundamentales al trabajo, la igualdad, la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital y la protección especial de la maternidad, al constituir actos discriminatorios derivados de su estado de gestación.
Fundamento(s) de la sentencia:

La estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada tiene origen constitucional.

✓ El fuero de maternidad opera independientemente del tipo de contrato o modalidad de vinculación.

✓ La protección se extiende a contratos laborales, contratos de prestación de servicios, cooperativas de trabajo asociado y demás formas de vinculación.

✓ No es necesario que la mujer informe previamente al empleador sobre su estado de embarazo para acceder a la protección constitucional.

✓ La ausencia de comunicación del embarazo no autoriza la terminación del vínculo.

✓ Corresponde al empleador demostrar la existencia de una causa objetiva y obtener autorización de la autoridad laboral cuando sea exigible.

✓ El vencimiento del plazo contractual, por sí solo, no constituye una causa suficiente para terminar el vínculo cuando subsisten las necesidades del servicio.

✓ Cuando exista subordinación, prestación personal del servicio y remuneración, procede aplicar el principio de primacía de la realidad.

✓ El embarazo constituye una categoría especialmente protegida frente a cualquier forma de discriminación laboral.

✓ La protección busca garantizar los derechos fundamentales tanto de la madre como del hijo por nacer.

La Corte reiteró que la maternidad merece una protección reforzada y que el Estado y los particulares tienen el deber constitucional de evitar cualquier forma de discriminación derivada del embarazo.

Ratio decidendi:

La Corte Constitucional estableció que la protección reforzada de la mujer embarazada tiene fundamento constitucional y no depende exclusivamente de la existencia de un contrato de trabajo. En consecuencia, la terminación o no renovación de cualquier modalidad de vinculación, incluidos los contratos de prestación de servicios, resulta inconstitucional cuando constituye un acto discriminatorio por razón del embarazo o afecta los derechos fundamentales de la madre y del nasciturus. El empleador o contratante tiene la carga de demostrar que la desvinculación obedeció a una causa objetiva distinta del estado de gestación.

Fuentes:

✓ **Constitucionales**

Artículos 13, 43, 44, 50, 53 y 93 de la Constitución Política.

✓ **Instrumentos internacionales**

CEDAW.

Convenio 111 de la OIT.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

✓ Jurisprudencia T-095 de 2008. T-992 de 2005. T-549 de 2008. T-440 de 2008. T-458 de 2009. ✓ Posteriormente reiterada en: SU-070 de 2013. SU-049 de 2015. T-329 de 2020.		
Decisión: ✓ La Corte revocó las decisiones que negaban el amparo. ✓ Concedió la protección de los derechos fundamentales de las accionantes. ✓ Ordenó el reintegro o la renovación del vínculo cuando correspondía. ✓ Ordenó el pago de la licencia de maternidad. ✓ Ordenó el reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. ✓ Ordenó la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social de la madre y del hijo.		
Salvamentos	de	voto:
No se registran salvamentos con incidencia en la regla jurisprudencial.		
Aclaraciones	de	voto:
No se registran aclaraciones de voto relevantes.		

4. PRIMERA O ÚNICA INSTANCIA

Hechos: Varias mujeres embarazadas se encontraban vinculadas a través de contratos laborales, contratos de prestación de servicios y otras modalidades contractuales. ✓ Durante el embarazo fueron despedidas o sus contratos no fueron renovados. ✓ Algunas habían informado su estado de embarazo y otras no. ✓ Las entidades justificaron la terminación por vencimiento del plazo contractual o por reorganización administrativa. ✓ Las accionantes interpusieron acciones de tutela por considerar vulnerados sus derechos fundamentales.
Decisión: Los jueces de instancia, en la mayoría de los casos, negaron el amparo al considerar que existían otros mecanismos judiciales o que el contrato había terminado por vencimiento

del	plazo	pactado.
-----	-------	----------

5. SEGUNDA INSTANCIA

Sentencia: La Corte Constitucional acumuló los expedientes por unidad de materia y fijó una regla jurisprudencial sobre la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, independientemente de la modalidad contractual.
Decisión: La Corte Constitucional revocó las decisiones de instancia. Concedió la tutela. Estableció como regla jurisprudencial que: ✓ La estabilidad laboral reforzada protege a toda mujer embarazada sin importar la modalidad de contratación. ✓ No es requisito que la trabajadora haya informado previamente su embarazo al empleador. ✓ El empleador tiene la carga de demostrar una causa objetiva para la terminación del vínculo. ✓ La no renovación de un contrato motivada por el embarazo constituye una forma de discriminación prohibida por la Constitución. ✓ La protección constitucional prevalece sobre las formalidades contractuales cuando está comprometido el derecho fundamental a la maternidad.

Ficha jurisprudencial N.º 2. SU-070 de 2013

CORTE CONSTITUCIONAL

1. IDENTIFICACIÓN

tipo: acciones de tutela	sala o sección: sala plena de la corte constitucional	radicado: su 070/2013. expedientes t-2.361.117 y acumulados	fecha: trece (13) de febrero de dos mil trece (2013)
ponente: Alexei Julio Estrada		actor: Conni Madona Macareno Medina Y Otras	
Demandado: CLINICA DE LA COSTA Y OTROS			

2. CRITERIOS DE EXTENSIÓN

Sentencias de unificación con fines de extensión: Sí ☐ No ☐
Derecho que se reconoce: protección laboral reforzada de la mujer embarazada
Norma aplicada y/o interpretada: artículos 13, 25, 43 y 53 de la Constitución Política
Tema Principal: Estabilidad Laboral Reforzada de la mujer embarazada
Temas Complementarios: Contratos de prestación de servicios, Protección constitucional de la maternidad

3. SENTENCIA DE UNIFICACIÓN

Cargos o fundamentos del recurso:

La Corte Constitucional acumuló treinta y tres (33) expedientes de tutela promovidos por mujeres embarazadas o en período de lactancia que alegaban la vulneración de sus derechos fundamentales como consecuencia de su despido, desvinculación o no renovación del vínculo jurídico durante el embarazo o la licencia de maternidad.

Las accionantes estaban vinculadas por medio de distintas modalidades contractuales (contrato laboral a término indefinido, término fijo, obra o labor, contrato de prestación de servicios, cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales y contrato de aprendizaje), razón por la cual existían criterios judiciales divergentes acerca del alcance de la protección constitucional.

La Corte seleccionó los expedientes con el fin de unificar las reglas jurisprudenciales sobre la estabilidad ocupacional reforzada de la mujer gestante.

Fundamento(s) de la sentencia:

La Corte Constitucional reiteró que la protección reforzada de la mujer embarazada y en período de lactancia tiene fundamento directo en los artículos 13, 43, 53 y 93 de la Constitución Política, los cuales consagran los principios de igualdad material, la especial protección a la maternidad y la estabilidad en el empleo. Asimismo, sustentó su decisión en el bloque de constitucionalidad, particularmente en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y los Convenios 103 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales imponen al Estado el deber de prevenir cualquier forma de discriminación derivada del embarazo y garantizar una protección efectiva a la maternidad.

La Corte también examinó la legislación nacional, especialmente las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo sobre la protección de la maternidad, la prohibición de despido por embarazo y la estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, precisó que estas garantías no se agotan en el ámbito del derecho laboral, pues la protección de la mujer gestante tiene origen constitucional y, por tanto, puede extenderse a otras modalidades de vinculación cuando sea necesario proteger los derechos fundamentales de la mujer y del hijo por nacer.

Con el propósito de unificar la jurisprudencia, la Corte estableció que la protección constitucional de la mujer embarazada y en período de lactancia no depende exclusivamente de

la existencia de un contrato de trabajo, sino que se extiende a las diferentes modalidades de vinculación cuando la terminación del vínculo pueda constituir una medida discriminatoria por razón del embarazo. Para ello, precisó que la intensidad de la protección y las consecuencias jurídicas varían según la naturaleza del vínculo existente, por lo que desarrolló reglas específicas para los contratos de trabajo, los contratos de prestación de servicios, las cooperativas de trabajo asociado, las empresas de servicios temporales y los contratos de aprendizaje.

Como reglas de unificación, la Corte señaló que el juez constitucional debe analizar, entre otros aspectos, la modalidad de vinculación, la existencia del embarazo durante la ejecución del vínculo, el conocimiento que el empleador o contratante tenía sobre dicho estado, la permanencia de las causas que dieron origen al vínculo y la posible existencia de una actuación discriminatoria. A partir de estos criterios, definió las medidas de protección procedentes en cada modalidad contractual, las cuales pueden comprender el reintegro, la renovación del contrato, el reconocimiento de salarios, honorarios, prestaciones o aportes al sistema de seguridad social, según las particularidades del caso.

Ratio Decidendi

La Corte unificó la jurisprudencia sobre la estabilidad ocupacional reforzada de la mujer embarazada y sostuvo que la protección constitucional deriva directamente de los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución, por lo que se extiende a todas las modalidades de vinculación, incluidos los contratos de prestación de servicios. La intensidad de la protección dependerá del tipo de vínculo y de circunstancias como el conocimiento del embarazo por parte del contratante, la permanencia de la necesidad del servicio y la existencia de una actuación discriminatoria.

Fuentes:**Fuentes constitucionales**

- Constitución Política de Colombia:
 - ✓ Artículo 13 (igualdad y prohibición de discriminación).
 - ✓ Artículo 25 (derecho al trabajo).
 - ✓ Artículo 43 (especial protección a la mujer durante el embarazo y después del parto).
 - ✓ Artículo 53 (principios fundamentales del trabajo y estabilidad laboral).
 - ✓ Artículo 93 (bloque de constitucionalidad).

Fuentes legales

- Código Sustantivo del Trabajo
- Ley 50 de 1990.
- Ley 789 de 2002
-

Fuentes internacionales

La Corte fundamenta ampliamente su decisión en el bloque de constitucionalidad, en:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).
- Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Decisión:

La Sala Plena de la Corte Constitucional unificó la jurisprudencia sobre la protección constitucional de la mujer embarazada y en período de lactancia, estableciendo reglas generales sobre la estabilidad ocupacional reforzada aplicables a las diferentes modalidades de vinculación, incluidas las relaciones laborales, los contratos de prestación de servicios, las cooperativas de trabajo asociado, las empresas de servicios temporales y los contratos de aprendizaje. En aplicación de dichas reglas, resolvió de manera individual los treinta y tres (33) expedientes acumulados, confirmando, revocando o modificando las decisiones de instancia según las particularidades de cada caso, y ordenando, cuando hubo lugar, el reintegro o la renovación del vínculo, el pago de salarios, prestaciones sociales, licencia de maternidad, indemnizaciones y aportes al sistema de seguridad social, como medidas necesarias para garantizar la protección efectiva de la maternidad y prevenir actos de discriminación por razón

del	embarazo.
Salvamentos de voto: ✓ Luis Ernesto Vargas Silva(SPV) ✓ María Victoria Calle Correa(SPV) ✓ Mauricio González Cuervo(SV)	
Aclaraciones de voto: ✓ Gabriel Eduardo Mendoza Martelo(AV) ✓ Luis Guillermo Guerrero Pérez(AV) ✓ Nilson Pinilla Pinilla(AV)	

4. PRIMERA O ÚNICA INSTANCIA

Ira instancia: Juzgado Primero Penal Municipal de Barranquilla. (se aclara se toma el expediente principal T 2.361.117, puesto que la sentencia es de unificación y resuelve 33 expedientes Hechos: La señora Conni Madona Macareno Medina, vinculada como auxiliar de enfermería a través de la Cooperativa para el Fomento del Trabajo Asociado (COOFOTRASO) para prestar sus servicios en la Clínica de la Costa, fue desvinculada de la cooperativa. Tres días después de su desvinculación informó que se encontraba en estado de embarazo y solicitó su reintegro. La cooperativa sostuvo que la terminación del vínculo obedeció a la inconformidad de la clínica con el desempeño de la accionante y que, al momento de la desvinculación, no tenía conocimiento de su embarazo. Ante la negativa de ser reincorporada, la accionante promovió acción de tutela por considerar vulnerados sus derechos fundamentales. Decisión: El Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Barranquilla concedió el amparo al considerar que la acción de tutela era procedente, dado que la desvinculación ocurrió durante el embarazo, no existía autorización previa del inspector de trabajo y se evidenciaba una afectación al mínimo vital y al derecho a la salud de la accionante. Asimismo, concluyó que, conforme a la jurisprudencia constitucional, la protección reforzada de la mujer embarazada no dependía de que el empleador hubiera sido informado previamente del embarazo y estimó que la desvinculación estuvo relacionada con dicha condición. En consecuencia, ordenó a COOFOTRASO reintegrar a la accionante a un cargo de igual o similar categoría, reconocer los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la desvinculación, afiliarla al Sistema General de Seguridad Social y exoneró de responsabilidad a la Clínica de la Costa, al considerar que no tenía la calidad de empleadora.
--

5. SEGUNDA INSTANCIA

Sentencia: 2da instancia Juzgado 1 Penal del Circuito de Barranquilla (Atlántico) - Junio 18/09

Decisión:

El Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla revocó la sentencia de primera instancia y negó el amparo. Consideró que la controversia debía ser resuelta por la jurisdicción ordinaria laboral, por existir un medio judicial idóneo para definir la naturaleza de la relación jurídica entre las partes. Señaló que la accionante tenía la condición de asociada de la cooperativa COOFOTRASO y que no se encontraba demostrada la existencia de una relación laboral o de un contrato de trabajo que permitiera ordenar su reintegro utilizando acción de tutela, razón por la cual concluyó que correspondía al juez laboral determinar, en caso de existir, un eventual contrato realidad.

Ficha jurisprudencial N.º 3. T-350 de 2016**CORTE CONSTITUCIONAL****1. IDENTIFICACIÓN**

Tipo: Sentencia de Tutela (T)	Sala o Sección: Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional	Radicado: T-350 de 2016	Fecha: 1 de julio de 2016
Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio		Actor: Johana Cristina Acosta Gutiérrez	
Demandado: Universidad Tecnológica de Bolívar.			

2. CRITERIOS DE EXTENSIÓN

Sentencias de unificación con fines de extensión: Sí No X
Derecho que se reconoce: ✓ Derecho a la igualdad. ✓ Derecho al trabajo. ✓ Derecho al mínimo vital. ✓ Derecho a la maternidad. ✓ Derecho a la seguridad social. ✓ Derecho a la estabilidad ocupacional reforzada. ✓ Derecho a la no discriminación.
Norma aplicada y/o interpretada: ✓ Artículos 13, 25, 43, 48, 53 y 93 de la Constitución Política. ✓ Convenio 183 de la OIT.

✓ Convenio 111 de la OIT. ✓ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ✓ Jurisprudencia SU-070 de 2013. ✓ Jurisprudencia SU-049 de 2015.
Tema Principal: Protección constitucional de la mujer embarazada vinculada mediante contrato de prestación de servicios.
Temas Complementarios: ✓ Estabilidad ocupacional reforzada. ✓ Contrato de prestación de servicios. ✓ Protección de la maternidad. ✓ Igualdad material. ✓ Perspectiva de género. ✓ Principio de solidaridad.

3. SENTENCIA DE UNIFICACIÓN

Cargos o fundamentos del recurso: ✓ La accionante manifestó que celebró un contrato de prestación de servicios con una entidad pública. ✓ Durante la ejecución del contrato informó su estado de embarazo. ✓ Posteriormente la entidad decidió no renovar el contrato, dejándola sin ingresos y sin protección económica durante el período de gestación. ✓ La accionante consideró que la decisión constituyó una discriminación por embarazo y vulneró sus derechos fundamentales.
Fundamento(s) de la sentencia: La Corte reiteró los criterios fijados en la SU-049 de 2015, señalando que: ✓ La estabilidad ocupacional reforzada protege también a quienes desarrollan actividades a través de contratos de prestación de servicios. ✓ La Constitución protege la maternidad con independencia de la modalidad contractual. ✓ La terminación del vínculo contractual no puede fundarse en el embarazo. ✓ Cuando la entidad conoce el estado de gestación existe un deber reforzado de protección. ✓ La igualdad material exige eliminar prácticas discriminatorias que afectan especialmente a las mujeres contratistas. ✓ El juez constitucional debe analizar cada caso con perspectiva de género.

La Corte precisó que la estabilidad reforzada no convierte automáticamente el contrato de prestación de servicios en un contrato laboral, sino que constituye una garantía constitucional para evitar actos discriminatorios.

Ratio decidendi

La Corte Constitucional estableció que la estabilidad ocupacional reforzada de la mujer embarazada constituye una garantía constitucional que también ampara a quienes se encuentran vinculadas utilizando contratos de prestación de servicios. En consecuencia, la terminación o no renovación del contrato no puede fundarse en el estado de embarazo ni utilizar la naturaleza civil del vínculo como mecanismo para desconocer los derechos fundamentales de la contratista. La protección constitucional tiene como finalidad prevenir actos discriminatorios y garantizar la igualdad material, sin que ello implique convertir automáticamente el contrato de prestación de servicios en un contrato laboral.

Fuentes:

- ✓ Constitucionales
Artículos 13, 25, 43, 48, 53 y 93 de la Constitución Política.
- ✓ Instrumentos internacionales
CEDAW.
Convenio 111 OIT.
Convenio 183 OIT.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ✓ Jurisprudencia citada
SU-070 de 2013.
SU-049 de 2015.
T-095 de 2008.
T-1085 de 2007.
T-069 de 2010.

Decisión:

- ✓ La Corte Constitucional Concedió el amparo de los derechos fundamentales.

✓ La Corte Constitucional Ordenó adoptar medidas de protección para la accionante. ✓ La Corte Constitucional Reiteró la obligación de garantizar la estabilidad ocupacional reforzada cuando la terminación del contrato constituye una discriminación por razón del embarazo.						
Salvamentos de voto:						
No se registran salvamentos de voto relevantes.						
Aclaraciones de voto:						
No se registran aclaraciones que modifiquen la regla jurisprudencial.						

4. PRIMERA O ÚNICA INSTANCIA

Hechos: ✓ La accionante prestaba servicios por medio de contrato de prestación de servicios para una entidad pública. ✓ Durante la ejecución contractual informó que estaba embarazada. ✓ Finalizado el plazo contractual, la entidad decidió no renovar el contrato. ✓ Como consecuencia perdió su única fuente de ingresos y la posibilidad de garantizar su mínimo vital durante el embarazo. ✓ Presentó acción de tutela alegando discriminación por embarazo.
Decisión: Los jueces de instancia negaron la tutela al considerar que el contrato terminó por vencimiento del plazo pactado y que no existía una relación laboral que generara estabilidad laboral.

5. SEGUNDA INSTANCIA

• Sentencia: La Corte Constitucional seleccionó el expediente para revisión. • Analizó si la decisión de no renovar el contrato vulneraba los derechos fundamentales de una mujer embarazada contratista.
Decisión: La Corte Constitucional revocó las decisiones de instancia. Concedió la tutela. Ordenó garantizar la protección constitucional de la mujer embarazada y reiteró que la estabilidad ocupacional reforzada también protege a quienes desarrollan actividades

utilizando contratos de prestación de servicios cuando la desvinculación tiene un carácter discriminatorio.

Ficha jurisprudencial N.º 4. T-564 de 2017

CORTE CONSTITUCIONAL

1. IDENTIFICACIÓN

Tipo: Sentencia de Tutela (T)	Sala o Sección: Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional	Radicado: Expediente T-6.103.859	Fecha: 4 de septiembre de 2017
Ponente: Alejandro Linares Cantillo		Actor: Liliana (nombre cambiado para proteger su intimidad)	
Demandado: Confecciones Leonisa S.A.			

2. CRITERIOS DE EXTENSIÓN

Sentencia de unificación con fines de extensión: Sí No X
Derecho que se reconoce: • Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada (fuero de maternidad). • Derecho al mínimo vital y a la seguridad social. • Derecho a la igualdad y no discriminación.
Norma aplicada y/o interpretado: • Artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política de Colombia. • Artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). • Convenio 111 de la OIT (Discriminación en el empleo y ocupación).
Tema Principal: Estabilidad laboral reforzada de mujer gestante vinculada a través de contrato a término fijo: presupuestos de procedencia de la protección cuando el empleador alega una causa objetiva (vencimiento del plazo pactado) pero conoce el estado de embarazo antes de la desvinculación.
Temas Complementarios: • Configuración del conocimiento del embarazo por parte del empleador (notificación formal vs. conocimiento notorio/fáctico). • Principio de solidaridad y estabilidad laboral ante la proximidad del parto y la licencia de maternidad. • Carga de la prueba en el despido discriminatorio por razón del embarazo.

3. ANÁLISIS DE FONDO

Cargos o fundamentos del recurso:

La accionante alega la vulneración de sus derechos fundamentales debido a que laboraba para Confecciones Leonisa S.A. bajo un contrato a término fijo, el cual no fue renovado bajo el argumento del vencimiento del plazo. Afirma que el empleador tenía conocimiento de su estado de gestación antes de que finalizara el vínculo contractual (puesto que se lo manifestó verbalmente a su supervisor y era un hecho notorio en el puesto de trabajo), por lo cual la empresa debió solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo.

Fundamento(s) de la sentencia:

- Conforme a la regla jurisprudencial vigente (SU-070 de 2013), la protección de la estabilidad laboral reforzada por maternidad se activa si se demuestra: (i) la existencia de una relación laboral y (ii) que la trabajadora se encontraba en estado de embarazo durante la vigencia del contrato.
- Si el empleador conoce el estado de gravidez antes del vencimiento del plazo pactado en un contrato a término fijo y decide no renovarlo sin acudir ante el inspector de trabajo, opera una presunción de despido discriminatorio. El mero vencimiento del término no es una causa objetiva suficiente por sí sola para desvincular a una mujer gestante si subsisten las causas que dieron origen a la contratación.
- La notificación del embarazo al empleador no requiere formalidades estrictas; basta con que se demuestre que el empleador conoció o debió conocer la situación por cualquier medio legítimo (verbal, documental o por notoriedad del estado físico).

Ratio decidendi:

El conocimiento del embarazo activa el fuero de maternidad de forma inmediata, por lo cual el empleador tiene la obligación legal de mantener vigente la relación laboral y, de requerir la desvinculación por una justa causa, debe tramitar obligatoriamente el permiso administrativo correspondiente; de lo contrario, el despido se torna ineficaz.

Fuentes:

Constitucionales: artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política.

Legales: artículos 50, 51, 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

Jurisprudencia: SU-070 de 2013; SU-075 de 2018 (reiteradas); jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre fuerza mayor y derechos ciertos e indiscutibles.

Decisión:

La Sala Tercera de Revisión resolvió **revocar** los fallos de instancia que habían negado el amparo y, en su lugar, **conceder** la tutela de los derechos fundamentales de la actora. En consecuencia, ordenó a Confecciones Leonisa S.A.:

1. Reconocer y pagar a favor de la accionante las cotizaciones causadas al Sistema de Seguridad Social en Salud, desde el momento de la desvinculación hasta la fecha en que se hizo efectivo el parto.
2. Pagar el valor correspondiente a la licencia de maternidad.
3. Cancelar la indemnización prevista en el numeral 3° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (60 días de salario) por haber efectuado el despido sin la correspondiente autorización de la autoridad laboral competente.

Salvamentos de voto:

No se registran salvamentos de voto.

Aclaraciones de voto:

No se registran aclaraciones de voto.

4. PRIMERA O ÚNICA INSTANCIA

Hechos:

La ciudadana venía desempeñándose como operaria de confección mediante contratos a término fijo sucesivamente prorrogados. Faltando pocas semanas para el vencimiento del último período, la empresa le comunicó el preaviso de no renovación. La trabajadora adujo que informó verbalmente a su jefe inmediato sobre su embarazo y que sus compañeras lo sabían. Al cumplirse la fecha, la empresa hizo efectiva la desvinculación alegando motivos puramente contractuales (vencimiento del plazo). La accionante interpuso la acción de tutela pretendiendo la protección de su fuero.

Decisión:

El A quo negó el amparo constitucional. Consideró que la terminación del vínculo obedeció a una causa puramente objetiva acordada libremente por las partes (llegada del plazo) y que no se logró probar con total certeza una notificación escrita y formal hacia el área de recursos humanos de la empresa antes de la emisión del preaviso.

5. SEGUNDA INSTANCIA

Impugnada la decisión por la parte actora, el juez de segunda instancia resolvió **confirmar** el fallo del inferior.

Decisión:

Sustentó su fallo en que la acción de tutela no era la vía idónea para debatir controversias de índole probatoria laboral respecto a si existió o no comunicación verbal del estado de embarazo, remitiendo a la demandante a la jurisdicción laboral ordinaria y descartando la ocurrencia de un perjuicio irremediable debido a la naturaleza temporal del contrato inicial.

Ficha jurisprudencial N.º 5. SU-075 de 2018

CORTE CONSTITUCIONAL

1. IDENTIFICACIÓN

Tipo: Sentencia de Unificación (SU)	Sala o Sección: Sala Plena de la Corte Constitucional	Radicado: Expedientes acumulados T-6.240.380, T-6.318.375 y T-6.645.503	Fecha: 24 de julio de 2018
Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado		Actor: Sandra Milena Rojas Gutiérrez; Sandra Liliana Tinoco Ramos; Ángela Sorany Salazar Urrea	
Demandado: T&S TEMSERVICE S.A.S. y Automotores San Jorge S.A. (y otros vinculados); Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P.; Almacenes Éxito S.A.			

2. CRITERIOS DE EXTENSIÓN

Sentencia de unificación con fines de extensión: Sí X No
Derecho que se reconoce: • Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. • Derecho a la igualdad y no discriminación por razón del embarazo. • Derecho al mínimo vital. • Derecho a la seguridad social (afiliación y licencia de maternidad). • Derecho al debido proceso (defensa del empleador frente a la presunción de discriminación).
Norma aplicada y/o interpretada: • Artículos 43 y 53 de la Constitución Política. • Artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo. • Artículo 34 del Decreto 2591 de 1991. • Convenio 111 de la OIT y CEDAW (fuente de interpretación).

Tema Principal: Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada cuando el empleador no tuvo conocimiento del estado de gestación al momento de la desvinculación: modificación del precedente fijado en la SU-070 de 2013.

Temas Complementarios:

- Fuero de maternidad.
- Presunción de despido discriminatorio (art. 239 CST).
- Cambio de precedente constitucional en materia de tutela (requisitos).
- Licencia de maternidad como prestación económica.
- Subsidio alimentario para mujeres gestantes y lactantes desempleadas (art. 43 C.P. y art. 166 Ley 100/1993).
- Modalidad laboral de la trabajadora (indefinido, término fijo, obra o labor) como factor de graduación de la protección.

3. SENTENCIA DE UNIFICACIÓN

Cargos o fundamentos del recurso: Las tres accionantes fueron desvinculadas o no vieron renovado su contrato mientras se encontraban en estado de embarazo. En los tres casos los empleadores sostuvieron que, al momento de la terminación del vínculo, ni ellos ni —en dos de los casos— las propias trabajadoras tenían conocimiento del embarazo, por lo que la desvinculación obedeció a causas objetivas (terminación de la obra/labor, vencimiento del requerimiento de personal en misión, o justa causa disciplinaria) y no a un propósito discriminatorio.

Fundamento(s) de la sentencia:

- La SU-070 de 2013 había unificado el criterio de que la protección reforzada procedía con la sola acreditación de la relación laboral y el estado de embarazo, exigiendo al empleador el pago de licencia de maternidad y cotizaciones incluso cuando no conocía la gestación.
- La Sala Plena consideró que ese precedente desdibujaba el fundamento de las acciones afirmativas, pues extendía la protección a supuestos donde no existía discriminación por razón del embarazo.
- Trasladar al empleador cargas económicas cuando no conocía el embarazo desincentiva la contratación de mujeres y genera mayor discriminación estructural.
- El artículo 43 de la Constitución radica en el Estado (no en el empleador) la responsabilidad primaria de garantizar el mínimo vital de la mujer gestante desamparada.
- El conocimiento del embarazo por el empleador y la modalidad de vinculación (término indefinido, fijo, obra o labor) son los factores que gradúan el alcance de la protección.

Ratio decidendi:

La estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y el correlativo deber de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para el despido solo son exigibles cuando el empleador

conocía o debía conocer el estado de embarazo al momento de la desvinculación. Cuando se acredita que el empleador no tuvo conocimiento de la gestación, la terminación del contrato no configura un acto discriminatorio y, en consecuencia, no procede ordenar el reintegro, el pago de las cotizaciones a la seguridad social durante el periodo de gestación, ni el pago de la licencia de maternidad a cargo del empleador; la protección del mínimo vital de la trabajadora recae entonces, con fundamento en el artículo 43 Superior, en el Estado, a través del subsidio alimentario y el régimen subsidiado en salud.

Fuentes:

Constitucionales: artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política.

Legales: artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 166 de la Ley 100 de 1993.

Jurisprudencia: SU-070 de 2013 (precedente modificado); C-470 de 1997.

Decisión:

Caso Expediente T-6.240.380: Se confirmó el amparo de sus derechos. La Corte ordenó a la empresa de servicios temporales T&S Temservice S.A.S. y a la empresa usuaria Automotores San Jorge S.A. pagarle de forma solidaria todos los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el despido hasta el final de la lactancia, junto con la indemnización por despido discriminatorio (sin autorización del Ministerio del Trabajo).

Casos expedientes T-6.318.375 y T-6.645.503): Se confirmaron los fallos de las instancias que les habían negado la tutela frente a las empresas Chilco Distribuidora de Gas y Almacenes Éxito, ajustando los argumentos jurídicos a la nueva postura de la Corte (falta de conocimiento del embarazo por parte del empleador).

Por último se le ordenó al ICBF fortalecer la difusión y cobertura del subsidio alimentario para mujeres gestantes y lactantes desempleadas o en vulnerabilidad, con el fin de garantizar que conozcan este beneficio estatal y puedan acceder a él.

Salvamentos de voto:

Magistrados Carlos Bernal Pulido, Alberto Rojas Ríos y Diana Fajardo Rivera, critican fuertemente la decisión de la mayoría por considerarla un retroceso regresivo en la protección de la mujer gestante y del *nasciturus*, al condicionar de forma estricta la estabilidad laboral reforzada al conocimiento previo del embarazo por parte del empleador. Los magistrados disidentes argumentaron que el fuero de maternidad tiene un fundamento constitucional e internacional objetivo que busca proteger el mínimo vital y la salud en una etapa de alta vulnerabilidad, por lo que despojar a la trabajadora de la cobertura de seguridad social y de la licencia de maternidad bajo el argumento de la ignorancia del empleador la deja en el desamparo,

imponiéndole una carga desproporcionada y vulnerando los principios de progresividad y solidaridad social.

Aclaraciones de voto:

No se registran aclaraciones de voto relevantes para efectos de esta ficha.

4. PRIMERA O ÚNICA INSTANCIA

Hechos:

- Tres mujeres fueron desvinculadas de sus empleos (T&S Temservice/Automotores San Jorge; Chilco Distribuidora de Gas y Energía; Almacenes Éxito) mientras se encontraban en estado de embarazo.
- En los tres casos, las empresas alegaron desconocer el embarazo al momento del despido; en algunos de ellos, incluso las propias trabajadoras afirmaron no conocer aún su estado de gestación.
- Las accionantes interpusieron acción de tutela solicitando el reintegro y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, invocando el fuero de maternidad.

Decisión:

Los jueces de primera instancia adoptaron decisiones disímiles: en un caso se declaró improcedente el amparo por falta de conocimiento del empleador; en otro se negó por no acreditarse perjuicio irremediable; en el tercero se concedió la tutela y se ordenó el reintegro y el pago de prestaciones.

5. SEGUNDA INSTANCIA

Sentencia:

Las decisiones de segunda instancia también fueron divergentes entre los tres expedientes: en dos casos se confirmaron o modificaron parcialmente las decisiones negando el reintegro pero ordenando la afiliación a seguridad social; en el tercero se revocó el amparo concedido en primera instancia.

Decisión:

La disparidad de criterios entre los jueces de instancia (nos exigiendo el conocimiento del empleador para aplicar el fuero, otros aplicándolo de forma automática conforme a la SU-070 de 2013) fue precisamente lo que motivó la selección y acumulación de los expedientes por la Corte Constitucional para unificar jurisprudencia.

Ficha jurisprudencial N.º 6. T-030 de 2018

CORTE CONSTITUCIONAL

1. IDENTIFICACIÓN

Tipo: Sentencia de Tutela (T)	Sala o Sección: Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional	Radicado: T-030 de 2018	Fecha: 26 de enero de 2018
Ponente: José Fernando Reyes Cuartas		Actor: Ayda Yadira Forero Cuta y otras accionantes.	
Demandado: Gobernación del Casanare y otros.			

2. CRITERIOS DE EXTENSIÓN

Sentencias de unificación con fines de extensión: Sí No X
Derecho que se reconoce: ✓ Derecho a la igualdad. ✓ Derecho a la no discriminación. ✓ Derecho al trabajo. ✓ Derecho al mínimo vital. ✓ Derecho a la seguridad social. ✓ Derecho a la maternidad. ✓ Derecho a la estabilidad ocupacional reforzada. ✓ Derecho al debido proceso.
Norma aplicada y/o interpretada: ✓ Artículos 13, 25, 43, 53 y 93 de la Constitución Política. ✓ Artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo. ✓ Convenio 111 de la OIT. ✓ Convenio 183 de la OIT. ✓ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ✓ Convención Americana sobre Derechos Humanos.
Tema Principal: Protección constitucional reforzada de la mujer embarazada vinculada utilizando contrato de prestación de servicios.
Temas Complementarios: ✓ Estabilidad ocupacional reforzada. ✓ Contrato de prestación de servicios. ✓ Protección de la maternidad. ✓ No discriminación por embarazo. ✓ Principio de igualdad material. ✓ Perspectiva de género.

- ✓ Primacía de la realidad.
- ✓ Procedencia excepcional de la acción de tutela.

3. SENTENCIA DE TUTELA

La señora Ayda Yadira Forero Cuta promovió acción de tutela contra la Gobernación del Casanare, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales debido a que la entidad decidió no renovar el contrato de prestación de servicios que venía ejecutando, pese a que conocía su estado de embarazo. La accionante sostuvo que la decisión obedeció exclusivamente a su condición de gestante, afectando su mínimo vital, su seguridad social y la protección constitucional de la maternidad. La Gobernación argumentó que el contrato terminó por expiración del plazo pactado y negó la existencia de una relación laboral

Fundamento(s) de la sentencia:

La estabilidad ocupacional reforzada protege también a las mujeres vinculadas con fundamento en contratos de prestación de servicios, aun cuando no exista una relación laboral subordinada.

✓ La especial protección deriva directamente de los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política y no depende de la naturaleza del contrato.

✓ La expiración del plazo contractual no constituye una justificación suficiente cuando la verdadera causa de la no renovación es el embarazo.

✓ La Administración Pública no puede utilizar la modalidad de contratación para desconocer la protección constitucional de la mujer gestante.

✓ La acción de tutela procede excepcionalmente cuando la mujer embarazada es sujeto de especial protección constitucional y la terminación del vínculo compromete su mínimo vital y el del hijo por nacer.

✓ Cuando subsiste la necesidad del servicio y la entidad continúa contratando personas para desarrollar funciones similares, la no renovación del contrato puede constituir una medida discriminatoria.

✓ La Corte distingue entre estabilidad laboral reforzada y estabilidad ocupacional reforzada, indicando que esta última también cubre a quienes prestan servicios mediante contratos estatales.

✓ La protección busca impedir prácticas discriminatorias contra la mujer embarazada dentro de la contratación estatal.

La Corte reiteró la jurisprudencia consolidada en la SU-070 de 2013, según la cual las mujeres embarazadas vinculadas a través de contratos de prestación de servicios gozan

de estabilidad ocupacional reforzada cuando la terminación del vínculo tiene como causa el embarazo o constituye una medida discriminatoria.

Fuentes:

✓ Constitucionales

Artículos 13, 25, 43, 53 y 93 de la Constitución Política.

✓ Instrumentos internacionales

CEDAW.

Convenios 111 y 183 OIT.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

✓ Jurisprudencia

SU-070 de 2013.

T-095 de 2008.

SU-049 de 2017.

T-1085 de 2007.

Ratio decidendi

La Corte sostuvo que la expiración del plazo pactado en un contrato de prestación de servicios no constituye una razón suficiente para negar la protección constitucional cuando la verdadera causa de la no renovación es el embarazo. Si persiste la necesidad del servicio y la entidad continúa contratando personal para desarrollar las mismas funciones, corresponde al contratante demostrar que existió una causa objetiva distinta de la maternidad.

Decisión:

La Corte revocó las decisiones judiciales que habían negado la tutela en el caso de la accionante vinculada a través de contrato de prestación de servicios con la Gobernación del Casanare.

✓ Concedió la protección de sus derechos fundamentales.

✓ Ordenó renovar el contrato de prestación de servicios hasta finalizar el período constitucional de protección por maternidad.

✓ Ordenó efectuar los aportes al Sistema General de Seguridad Social durante el tiempo de protección.

✓ Reiteró que la no renovación de un contrato de prestación de servicios por causa del embarazo constituye un acto discriminatorio contrario a la Constitución.		
Salvamentos	de	voto:
No se registran salvamentos con incidencia en la regla jurisprudencial.		
Aclaraciones	de	voto:
No se registran aclaraciones de voto relevantes frente a la protección de la mujer embarazada contratista.		

4. PRIMERA O ÚNICA INSTANCIA

Hechos: ✓ La accionante celebró un contrato de prestación de servicios profesionales con la Gobernación del Casanare. ✓ Durante la ejecución contractual informó a la entidad que se encontraba embarazada. ✓ Al finalizar el plazo del contrato, la Gobernación decidió no renovarlo argumentando el vencimiento del término pactado. ✓ La accionante sostuvo que la entidad continuó contratando personal para desarrollar las mismas actividades, por lo que la verdadera razón de la desvinculación fue su embarazo. ✓ Interpuso acción de tutela para obtener la protección de sus derechos fundamentales.
Decisión: El juez de primera instancia concedió el amparo al considerar que existían elementos que permitían inferir la vulneración de la estabilidad ocupacional reforzada de la mujer embarazada.

5. SEGUNDA INSTANCIA

Sentencia: El Tribunal Superior revocó la decisión de primera instancia al considerar que la accionante estaba vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y que no se acreditó la existencia de un contrato realidad ni de subordinación, estimando que la terminación obedeció al vencimiento del plazo contractual.
Decisión: La Corte Constitucional revocó la decisión del Tribunal y concedió la tutela. Estableció como regla jurisprudencial que: ✓ Las mujeres embarazadas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios también gozan de estabilidad ocupacional reforzada. ✓ La Administración tiene la carga de demostrar que la no renovación obedeció a una causa objetiva distinta del embarazo.

- ✓ El vencimiento del plazo contractual no basta para justificar la terminación del vínculo cuando persiste la necesidad del servicio.
- ✓ La no renovación del contrato motivada por el embarazo constituye una forma de discriminación prohibida por la Constitución.
- ✓ El juez constitucional puede ordenar la renovación del contrato y garantizar la continuidad de la afiliación y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social para proteger a la madre gestante y al hijo por nacer.

Ficha jurisprudencial N.º 7. T-279 de 2021

CORTE CONSTITUCIONAL

1. IDENTIFICACIÓN

Tipo: Sentencia de Tutela (T)	Sala o Sección: Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional	Radicado: Expedientes acumulados T-7.949.226, T-7.952.556, T-7.955.611 y T-7.964.244	Fecha: 20 de agosto de 2021
Ponente: Paola Andrea Meneses Mosquera		Actor: Yesica Yulieth Rojas Valencia; Julieth Alejandra Abuabara Jiménez; Angie Katherine Polanco Beltrán; Luisa Fernanda Monsalve Flórez	
Demandado: Edificio Terminal Intermunicipal de Pasajeros de Cali; Curador Urbano No. 5 de Bogotá; Empresa de Servicios Temporales STAFF UNO A S.A.S.; Empresa de Servicios Temporales GENTE ÚTIL S.A.			

2. CRITERIOS DE EXTENSIÓN

Sentencia de unificación con fines de extensión: ☐ Sí ☒ No X
Derecho que se reconoce: • Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y lactante (fuero de maternidad). • Derecho a la igualdad y no discriminación. • Derecho al mínimo vital. • Derecho a la seguridad social. • Derecho a la autonomía privada, con los límites propios del derecho laboral (derechos ciertos e indiscutibles).
Norma aplicada y/o interpretado:

• Artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política. • Artículos 51 (suspensión del contrato), 50 (modificación por mutuo acuerdo), 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo. • Artículo 67 de la Ley 50 de 1990. • Decretos legislativos y circulares expedidos con ocasión de la emergencia por la pandemia del SARS-CoV-2 (entre otros, Decreto 488 de 2020 y Circular 021 de 2020 del Ministerio del Trabajo).
Tema Principal: Alcance de la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y lactante frente a la terminación, la suspensión y la modificación unilateral o convencional del contrato de trabajo, en el contexto de la pandemia por COVID-19.
Temas Complementarios: • Fuero de maternidad y sus tres garantías (prohibición general de despido, prohibición absoluta durante la licencia de maternidad y presunción de despido discriminatorio). • Suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito (art. 51 CST) y sus límites frente a la mujer gestante. • Modificación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y la irrenunciabilidad de derechos ciertos e indiscutibles. • Flexibilización del requisito de subsidiariedad de la tutela durante la pandemia. • Desistimiento de la tutela en sede de revisión (improcedencia).

3. ANÁLISIS DE FONDO

Cargos o fundamentos del recurso: Cuatro trabajadoras, en estado de gestación o lactancia, alegaron que sus empleadores vulneraron su derecho a la estabilidad laboral reforzada al suspender, terminar o modificar sus contratos de trabajo con ocasión de las medidas sanitarias derivadas de la pandemia por COVID-19. Las empresas accionadas sostuvieron que dichas decisiones no fueron discriminatorias, sino medidas legales de protección del empleo adoptadas para afrontar las dificultades económicas y operativas generadas por el aislamiento obligatorio.
Fundamento(s) de la sentencia: • El fuero de maternidad únicamente es aplicable a las hipótesis de despido, terminación o no renovación del contrato de trabajo; no se extiende, por sí solo, a la suspensión del contrato por fuerza mayor. • La suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito no exige autorización del Ministerio del Trabajo, pero el empleador debe demostrar que el hecho invocado fue real, imprevisible, irresistible e inimputable, que no fue un medio para eludir el control de la autoridad laboral, y debe mantener los aportes a la seguridad social de la trabajadora. • Los acuerdos que modifican el contrato de trabajo (p. ej., reducción de jornada) son válidos si cumplen los requisitos generales de los actos jurídicos y no desconocen derechos ciertos e indiscutibles de la trabajadora, como la licencia de maternidad.

- En contextos de crisis sanitaria y económica, el examen de subsidiariedad de la tutela debe flexibilizarse frente a mujeres gestantes o lactantes en situación de vulnerabilidad.

Ratio decidendi:

El principio constitucional de especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante impone al empleador tres obligaciones cuando suspende el contrato por esa causal: (i) acreditar que el hecho invocado constituyó un verdadero evento de fuerza mayor y que fue la causa efectiva de la suspensión; (ii) abstenerse de usar la suspensión como mecanismo para eludir el control de la autoridad laboral y desvincular de facto a la trabajadora; y (iii) mantener el pago de los aportes a la seguridad social durante el periodo de suspensión, para garantizar la continuidad del servicio de salud y el goce de las licencias de maternidad. De igual forma, los acuerdos que modifican el contrato de trabajo de una mujer gestante o lactante (p. ej., reducción de jornada) son válidos si cumplen los requisitos generales de existencia y validez de los actos jurídicos y no desconocen derechos ciertos e indiscutibles de la trabajadora.

Fuentes:

Constitucionales: artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política.

Legales: artículos 50, 51, 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

Jurisprudencia: SU-070 de 2013; SU-075 de 2018 (reiteradas); jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre fuerza mayor y derechos ciertos e indiscutibles.

Decisión:

La Corte Constitucional decidió levantar la suspensión de términos de los casos analizados y negar la protección constitucional, a todas las mujeres demandantes. De manera específica, se confirmaron los fallos de primera instancia que habían negado o declarado improcedentes las tutelas de las señoras Yesica Yulieth Rojas Valencia, Julieth Alejandra Abuabara Jiménez y Angie Katherine Polanco Beltrán. Asimismo, en el caso de la señora Luisa Fernanda Monsalve Flórez, la Corte revocó la decisión previa que había declarado la tutela improcedente y, en su lugar, resolvió negarla definitivamente. Finalmente, se ordenó notificar y comunicar formalmente estas decisiones a las partes involucradas.

Salvamentos de voto:

No se registran salvamentos de voto.

Aclaraciones de voto:

No se registran aclaraciones de voto.

4. PRIMERA O ÚNICA INSTANCIA

Hechos:

Cuatro trabajadoras en estado de embarazo o lactancia fueron afectadas por decisiones de sus empleadores adoptadas con ocasión de la pandemia por COVID-19: suspensión del contrato (dos casos), terminación unilateral sin justa causa (un caso) y modificación de la jornada laboral utilizando un 'acuerdo temporal' (un caso).

Los empleadores invocaron la fuerza mayor derivada del aislamiento obligatorio y las medidas de protección al empleo recomendadas por el Ministerio del Trabajo.

Decisión:

Las decisiones de instancia fueron dispares: en dos casos se negó o declaró improcedente el amparo por estimarse válida la suspensión o la modificación contractual; en otro se concedió la tutela por aplicación del principio de veracidad ante el silencio del empleador.

5. SEGUNDA INSTANCIA

Sentencia:

En el único expediente con doble instancia dentro de este grupo que llegó a ser impugnado, el juez de segunda instancia revocó la concesión del amparo y declaró improcedente la tutela, al considerar válida la reducción de la jornada laboral y no acreditada una afectación al fuero de maternidad, que a su juicio, solo protege frente al despido.

Decisión:

La divergencia entre los jueces de instancia sobre el alcance del fuero de maternidad frente a figuras distintas del despido (suspensión y modificación contractual) fue uno de los ejes que la Corte Constitucional resolvió al fijar las reglas diferenciadas para cada figura.

Ficha jurisprudencial N.º 8. T-014 de 2026

CORTE CONSTITUCIONAL

1. IDENTIFICACIÓN

Tipo: Sentencia de Tutela (T)	Sala o Sección: Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional	Radicado: Expedientes acumulados T-11.277.273, T-11.294.181 y T-11.308.580	Fecha: 4 de febrero de 2026
-------------------------------	---	--	-----------------------------

Ponente: Lina Marcela Escobar Martínez	Actor: Manuela (nombre cambiado); Natalia (nombre cambiado); Alexandra (nombre cambiado)
Demandado: Alcaldía de Santiago de Cali – Departamento Administrativo de Planeación; Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Regional Santander; Empresa Salamanca S.A.	

2. CRITERIOS DE EXTENSIÓN

Sentencia de unificación con fines de extensión: Sí No X
Derecho que se reconoce: • Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y en periodo de lactancia (fuero de maternidad y de lactancia). • Derecho a la lactancia materna, como derecho fundamental autónomo. • Derecho a la igualdad y no discriminación por razón del embarazo o la lactancia. • Derecho al mínimo vital. • Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
Norma aplicada y/o interpretada: • Artículos 5, 11, 13, 42, 43 y 53 de la Constitución Política. • Artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo. • Ley 1822 de 2017, Ley 1823 de 2017 (Salas Amigas de la Familia Lactante), Ley 2306 de 2023 y Ley 2357 de 2024 (Convenio 183 de la OIT). • Resolución 2423 de 2018 y Resolución 3280 de 2018 (Ministerio de Salud). • Opinión Consultiva OC-31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el derecho al cuidado.
Tema Principal: Alcance de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad y de lactancia frente a la terminación o no renovación del contrato —laboral o de prestación de servicios— cuando la entidad o el empleador conocían el estado de embarazo o la continuidad de la lactancia materna.
Temas Complementarios: • Extensión del fuero de maternidad a los contratos de prestación de servicios cuando se acredita el conocimiento previo del embarazo o la lactancia. • Relevancia constitucional y convencional de la lactancia materna (OMS, UNICEF, OC-31/25 CIDH, Convenio 183 OIT). • Flexibilización del requisito de subsidiariedad de la tutela en razón de la especial protección constitucional de la mujer gestante y lactante. • Discusión sobre el alcance temporal del fuero de lactancia a partir de la Ley 2306 de 2023.

- Reserva de identidad de niñas, niños y de la información de su historia clínica (Circular 010 de 2022 de la Corte Constitucional).

3. ANÁLISIS DE FONDO

Cargos o fundamentos del recurso: En los tres expedientes acumulados, las entidades o empresas accionadas sostuvieron que la terminación o no prórroga de los contratos (de prestación de servicios en dos casos, y a término fijo en el tercero) obedeció a causas objetivas ajenas al embarazo o la lactancia (vencimiento del plazo pactado, falta de recursos presupuestales, reestructuración o faltas disciplinarias) y que, en todo caso, había transcurrido el término de protección de dieciocho semanas posteriores al parto, por lo que no era exigible la autorización del Ministerio del Trabajo ni la aplicación del fuero de maternidad.

Fundamento(s) de la sentencia:

- La lactancia materna es una práctica esencial para la salud materno-infantil y un componente de las políticas de igualdad de género y de conciliación entre la vida laboral y familiar, reconocida como derecho por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU y desarrollada por la OC-31/25 de la Corte IDH.
- La protección derivada del fuero de maternidad no se limita a los contratos laborales ni depende de la subsistencia formal del vínculo, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios cuando se acredita que la entidad conocía el embarazo o la condición de lactancia con anterioridad a la terminación del vínculo.
- Cuando la entidad o el empleador conocían el estado de embarazo o de lactancia y, pese a ello, terminaron o no prorrogaron el contrato sin autorización del Ministerio del Trabajo, se configura un despido o desvinculación discriminatoria.
- El derecho a la lactancia materna exige que el entorno laboral ofrezca condiciones reales para su ejercicio, sin que ello genere discriminación ni ponga en riesgo la estabilidad laboral de la mujer.

Ratio decidendi:

La protección constitucional derivada del fuero de maternidad y de lactancia no está supeditada a la existencia formal de un contrato de trabajo, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios y a cualquier modalidad de vinculación, siempre que se acredite que la entidad contratante o el empleador conocía el estado de embarazo de la trabajadora o la continuidad de la lactancia materna con anterioridad a la terminación o a la decisión de no prorrogar el vínculo. En tales casos, la desvinculación adoptada sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo, y sin que se acredite una causa objetiva ajena a la maternidad o la lactancia, constituye un acto discriminatorio que vulnera los derechos fundamentales al mínimo vital, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada, e impone el reintegro o la renovación del vínculo, el pago de los emolumentos dejados de percibir y la adopción de medidas que garanticen el ejercicio efectivo de la lactancia materna dentro de la jornada laboral.

Fuentes:

Constitucionales: artículos 5, 11, 13, 42 y 43 de la Constitución Política.

Legales: artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo; Ley 1822 de 2017; Ley 1823 de 2017; Ley 2306 de 2023; Ley 2357 de 2024 (Convenio 183 OIT).

Internacionales: Opinión Consultiva OC-31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Jurisprudencia: SU-070 de 2013; SU-075 de 2018 (reiteradas en cuanto al requisito de conocimiento del empleador y a los criterios de subsidiariedad de la tutela).

Decisión:

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional revocó todos los fallos previos que habían negado la protección y, en su lugar, amparó los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada por maternidad y lactancia de tres ciudadanas. Respecto al primer caso, ordenó a la Alcaldía de Santiago de Cali renovar el contrato de Manuela hasta el fin de la lactancia y pagarle los honorarios causados. En el segundo caso, ordenó al SENA Regional Santander renovar el vínculo de Natalia, pagarle los honorarios adeudados por la no renovación durante su embarazo y lactancia, y abonar una indemnización de 60 días por despedirla sin autorización laboral. En el tercer caso, ordenó a Salamanca S.A.S. reintegrar a Alexandra a un cargo equivalente, pagarle salarios y prestaciones caídas, ponerse al día con la seguridad social y reconocerle la licencia de maternidad junto con la indemnización por despido discriminatorio. Finalmente, desvinculó a las EPS y entidades que no tenían responsabilidad en los despidos y advirtió severamente a la Alcaldía de Cali y al SENA para que implementen medidas internas que impidan volver a desproteger a las mujeres gestantes o lactantes.

Salvamentos de voto:

No se registran salvamentos de voto en el texto de la providencia consultado.

Aclaraciones de voto:

No se registran aclaraciones de voto en el texto de la providencia consultado.

4. PRIMERA O ÚNICA INSTANCIA

Hechos:

- Expediente T-11.277.273: una contratista de la Alcaldía de Santiago de Cali notificó su embarazo y, tras el nacimiento de su hijo, aportó certificados médicos sobre la continuidad de la lactancia exclusiva; pese a ello, su contrato de prestación de servicios no fue renovado.

- Expediente T-11.294.181: una contratista del SENA notificó su embarazo; su contrato no fue prorrogado de inmediato y, tras un nuevo contrato y el nacimiento de su hija, el vínculo fue nuevamente terminado estando la niña en periodo de lactancia.
- Expediente T-11.308.580: una trabajadora migrante con contrato a término fijo comunicó a sus supervisores el resultado positivo de una prueba de embarazo; al día siguiente la empresa terminó el contrato de forma unilateral, adelantando la fecha de terminación inicialmente preavisada.

Decisión:

Las decisiones de primera instancia fueron negativas o parcialmente favorables en los tres casos: se declaró improcedente el amparo del fuero de lactancia por estimarse superado el término de dieciocho semanas (primer caso); se concedió parcialmente el amparo reconociendo honorarios dejados de percibir pero se negó el reintegro (segundo caso); y se negó la tutela por no acreditarse el conocimiento del embarazo por parte del empleador (tercer caso).

5. SEGUNDA INSTANCIA

Sentencia:

En segunda instancia, los jueces confirmaron o modificaron parcialmente las decisiones anteriores, reiterando en general que el fuero de maternidad se limita a las dieciocho semanas posteriores al parto y remitiendo las controversias económicas a la jurisdicción laboral ordinaria.

Decisión:

La declaratoria de improcedencia en las tres acciones de tutela, sustentada en una interpretación restrictiva del alcance temporal del fuero de maternidad y de lactancia y en la falta de prueba directa del conocimiento del embarazo por el empleador, fue precisamente lo que la Corte Constitucional revisó y corrigió al extender la protección a los contratos de prestación de servicios y al periodo de lactancia acreditado más allá de las dieciocho semanas.

3.2. LÍNEA DE TIEMPO JURISPRUDENCIAL

La evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional ha fortalecido progresivamente la protección de los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas vinculadas a través de contratos de prestación de servicios con entidades públicas, superando una interpretación estrictamente formal de la relación contractual para privilegiar principios constitucionales como la igualdad, la dignidad humana, la no discriminación y la estabilidad ocupacional reforzada. En este contexto, la presente línea de tiempo reconstruye el desarrollo jurisprudencial del problema jurídico consistente en determinar si las mujeres contratistas de prestación de servicios gozan de estabilidad ocupacional reforzada cuando la terminación o la no renovación de su vínculo contractual obedece a su estado de embarazo o maternidad.

La reconstrucción del precedente permite evidenciar la evolución de las reglas y subreglas jurisprudenciales a través del tiempo, identificando los cambios interpretativos, los momentos de consolidación y el alcance de la protección constitucional reconocida por la Corte. Asimismo, se distinguen las sentencias hito, las decisiones de desarrollo y los pronunciamientos más recientes que han fortalecido el precedente, otorgando coherencia histórica y sistemática a la línea jurisprudencial y demostrando la consolidación de un criterio orientado a garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales de las mujeres gestantes frente a actuaciones discriminatorias en el ámbito de la contratación estatal.

✓ **2010 – T-069 de 2010** Etapa inicial del precedente

Regla jurisprudencial: La Corte reconoce que la terminación de un contrato de prestación de servicios no puede utilizarse como mecanismo de discriminación por embarazo.

Aporte: Se establece el punto de partida de la línea jurisprudencial al extender la protección constitucional a escenarios de contratación estatal distintos de la relación laboral tradicional.



✓ **2013 – SU-070 de 2013 - SENTENCIA HITO**

Cambio jurisprudencial: La Corte unifica la jurisprudencia y redefine el problema jurídico.

Nueva regla: La estabilidad ocupacional reforzada protege también a las contratistas de prestación de servicios cuando la terminación del vínculo vulnera derechos fundamentales.

Importancia: Rompe con una visión exclusivamente contractual, Introduce un análisis material del vínculo, Consolida la igualdad y la dignidad humana como ejes del precedente, Se convierte en el principal fundamento de las decisiones posteriores.



✓ **2016 – T-350 de 2016 - Sentencia de desarrollo**

Subregla: La protección constitucional no convierte automáticamente el contrato de prestación de servicios en una relación laboral.

Aporte: Precisa el alcance de la SU-070 de 2013, indicando que la finalidad es impedir actos discriminatorios y garantizar los derechos fundamentales.



✓ **2017 – T-564 de 2017 - Sentencia intermedia**

Subregla: El embarazo limita la facultad de terminar o no renovar un vínculo contractual cuando la decisión tiene un contenido discriminatorio.

Aporte: Fortalece la estabilidad ocupacional reforzada y reafirma la prevalencia de los derechos fundamentales sobre las formas contractuales.



✓ **2018 – SU-075 de 2018 - Segundo hito de consolidación**

Cambio jurisprudencial: La Corte reafirma algunas reglas y fortalece el precedente de unificación, pero lo modifica parcialmente, introduce una precisión.

Nueva precisión: La estabilidad ocupacional reforzada también protege a las contratistas independientes cuando exista afectación de derechos fundamentales, pero la protección derivada del fuero de maternidad exige acreditar que el empleador conocía o debía conocer el embarazo.

Aporte: Mantiene la estabilidad ocupacional reforzada, pero limita algunas consecuencias jurídicas cuando no existe conocimiento del embarazo por parte del empleador o contratante. Iniciada en la SU-070 de 2013.



✓ **2018 – T-030 de 2018- Sentencia de desarrollo**

Subregla: La protección por maternidad prevalece sobre la naturaleza jurídica del contrato.

Aporte: Amplía la aplicación del precedente a vínculos no laborales, reforzando la prohibición de discriminación por embarazo.



✓ **2021 – T-279 de 2021 - Etapa de fortalecimiento**

Cambio interpretativo: La Corte incorpora expresamente el enfoque de género como criterio obligatorio de análisis.

Nueva subregla: Las autoridades deben valorar las controversias contractuales desde una perspectiva de igualdad material, protección del mínimo vital y derechos del nasciturus.

Aporte: La línea jurisprudencial deja de centrarse únicamente en la estabilidad ocupacional y amplía su contenido hacia la protección integral de los derechos fundamentales de las mujeres gestantes.



✓ **2026 – T-014 de 2026- Sentencia reciente de consolidación**

Regla vigente: La estabilidad ocupacional reforzada constituye una garantía constitucional que también ampara a las contratistas de prestación de servicios cuando la terminación del vínculo tenga como causa el embarazo o la maternidad.

Aporte: Consolida el precedente construido durante más de quince años y reafirma el deber de las entidades públicas de prevenir cualquier práctica discriminatoria.

La reconstrucción de la línea jurisprudencial permite evidenciar la evolución del criterio adoptado por la Corte Constitucional frente a la protección de las mujeres contratistas de prestación de servicios en estado de embarazo o maternidad. El análisis demuestra un tránsito desde una protección inicial centrada en la prohibición de la discriminación hacia la consolidación de una doctrina constitucional que reconoce la estabilidad ocupacional reforzada como una garantía aplicable también a las relaciones contractuales con el Estado. En este proceso, la Sentencia SU-070 de 2013 constituye el principal hito jurisprudencial, al establecer un cambio en la interpretación del problema jurídico y servir de fundamento para las decisiones posteriores, las cuales desarrollaron nuevas subreglas relacionadas con la prevalencia de los derechos fundamentales, la incorporación del enfoque de género y la protección de la igualdad material. En consecuencia, la línea jurisprudencial evidencia una evolución coherente y progresiva que ha consolidado un precedente uniforme, orientado a impedir actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo o la maternidad y a fortalecer el deber de las entidades públicas de garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales de las mujeres contratistas.

3.3. MATRIZ COMPARATIVA

FECHA Y ÓRGANO JUDICIAL	PROBLEMA JURÍDICO / RATIO DECIDENDI	REGLA ESTÁNDAR O JURISPRUDENCIA L	RELACIÓN CON FALLOS PREVIOS	IMPACTO PRÁCTICO
T-069 de 2010 Corte Constitucional	¿Puede terminarse o no renovarse un vínculo contractual de una mujer embarazada alegando simplemente el vencimiento del contrato? / Ratio: la protección de la maternidad tiene fundamento constitucional y opera independientemente de la modalidad de vinculación	Si una mujer está embarazada y la desvinculación afecta sus derechos fundamentales, la entidad o empleador debe demostrar una causa objetiva distinta al embarazo, de lo contrario, se presume discriminación.	Constituye el precedente inicial de la línea jurisprudencial. Extiende el fuero de maternidad a modalidades distintas del contrato laboral tradicional	Apertura de la protección a contratistas y demás formas de vinculación. Reconocimiento de tutelas para reintegro, renovación o protección equivalente.

SU-070 de 2013 Sala Plena Corte Constitucional	¿Cuál es el alcance de la protección constitucional derivada del embarazo respecto de las diferentes modalidades de vinculación? / Ratio: La protección reforzada de la maternidad tiene origen constitucional y no depende exclusivamente de la existencia de un contrato de trabajo, por lo que también puede extenderse a otras modalidades de vinculación conforme a reglas diferenciadas, el alcance del amparo dependerá de la modalidad de vinculación y del conocimiento que el empleador o contratante tenga del embarazo.	La protección constitucional de la maternidad se extiende a todas las modalidades de vinculación, sin embargo, las medidas de protección varían de acuerdo con la naturaleza del vínculo, el conocimiento del embarazo y las circunstancias particulares del caso.	Sentencia hito y de unificación. Sistematiza todas las reglas sobre protección reforzada de maternidad.	Crea criterios para reintegro, renovación contractual, pago de aportes y medidas de protección según cada modalidad contractual.
T-350 de 2016 Corte Constitucional	¿Desconoce una entidad la estabilidad ocupacional reforzada de una contratista	No puede alegarse simplemente el vencimiento del plazo contractual cuando el embarazo es conocido. La protección	Desarrolla y aplica la SU-070 de 2013 a contratos de prestación de servicios.	Refuerza la protección de contratistas embarazadas sin convertir automáticamente

	embarazada al no renovar su contrato de prestación de servicios pese a conocer el embarazo? / Ratio: El vencimiento del plazo contractual no constituye una razón suficiente para terminar el vínculo cuando el contratante conoce el embarazo, el objeto contractual subsiste y no existe autorización de la autoridad laboral competente.	constitucional no convierte automáticamente un contrato de prestación de servicios en un contrato laboral, su finalidad consiste en evitar la discriminación derivada del embarazo y garantizar la efectividad de los derechos fundamentales.		e el vínculo en contrato laboral
T-564 de 2017 Corte Constitucional al	¿Es suficiente el vencimiento de un contrato para justificar la desvinculación de una mujer embarazada cuando el empleador conoce el embarazo? / Ratio: El conocimiento real o presunto del embarazo activa una protección reforzada que impide utilizar el vencimiento contractual como mecanismo para	El conocimiento del embarazo activa una protección reforzada inmediata, si subsisten las condiciones del vínculo, la terminación sin autorización constituye una medida discriminatoria	Reitera la SU-070 de 2013 y la T-350 de 2016.	Fortalece la carga probatoria del empleador y amplía la protección real frente a despidos encubiertos.

	encubrir decisiones discriminatorias.			
T-030 de 2018 Corte Constitucional al	¿Desconoce una entidad pública la estabilidad ocupacional reforzada de una mujer embarazada cuando termina anticipadamente un contrato de prestación de servicios pese a conocer su estado de gestación? / Ratio: Cuando subsiste la necesidad institucional y existe conocimiento del embarazo, la no renovación contractual exige una causa objetiva distinta a la maternidad, pues de lo contrario constituye discriminación constitucionalmente prohibida.	Cuando persiste la necesidad del servicio, corresponde a la entidad demostrar una razón objetiva distinta al embarazo, el vencimiento del plazo no basta por sí mismo.	Desarrollo directo de la SU-070 de 2013 para contratación estatal	Autoriza renovaciones contractuales y continuidad en la seguridad social cuando existe discriminación por embarazo.
SU-075 de 2018 Sala Plena Corte Constitucional al	¿Cuál es el alcance de la estabilidad laboral reforzada cuando la desvinculación	La protección derivada del fuero de maternidad exige conocimiento del embarazo por parte del	Modifica parcialmente el precedente fijado en la SU-070 de	Introduce un criterio diferenciador, el conocimiento del embarazo se

	ocurre sin que el empleador o contratante tenga conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora? / Ratio: La protección derivada del fuero de maternidad exige acreditar el conocimiento del embarazo por parte del empleador; cuando este desconocía tal circunstancia no procede automáticamente el reintegro ni la imposición de todas las cargas económicas derivadas de la estabilidad reforzada.	empleador; si este lo desconocía, no procede automáticamente reintegro ni pago de licencia a su cargo	2013. Constituye un overruling parcial sobre el alcance de la protección cuando no existe conocimiento del embarazo	convierte en factor central para graduar la protección.
T-279 de 2021 Corte Constitucional	¿Cómo debe protegerse la estabilidad laboral reforzada de mujeres gestantes y lactantes frente a suspensión, modificación o terminación de vínculos laborales? / Ratio: Toda medida que afecte a una mujer	Las medidas adoptadas por el empleador deben analizarse desde la protección reforzada de la maternidad, garantizando seguridad social, mínimo vital y ausencia de discriminación.	Reitera SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, adapta las reglas al contexto de pandemia y protección reforzada	Consolida el análisis constitucional con enfoque protector y fortalece el examen de proporcionalidad frente a medidas que afecten mujeres gestantes.

	gestante o lactante debe evaluarse bajo los principios de no discriminación, dignidad humana, protección de la maternidad y garantía efectiva de la seguridad social, el mínimo vital y los derechos del niño por nacer o nacido			
T-014 de 2026 Corte Constitucional al	¿La estabilidad ocupacional reforzada protege a las contratistas de prestación de servicios vinculadas con entidades públicas cuando la terminación o no renovación del contrato está relacionada con el embarazo o la maternidad? / Ratio: Las contratistas embarazadas también son titulares de estabilidad ocupacional reforzada, cuando el embarazo constituye un factor	La protección constitucional por maternidad y lactancia se extiende a contratos de prestación de servicios si existe conocimiento previo y ausencia de causa objetiva, la desvinculación es discriminatoria.	Consolida la línea iniciada en T-069 de 2010 y desarrollada por SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018.	Reafirma la obligación de las entidades públicas de renovar o mantener el vínculo cuando la decisión contractual está asociada al embarazo o la lactancia.

	determinante en la decisión de terminación o no renovación contractual, se configura una vulneración de derechos fundamentales y una discriminación constitucionalmente prohibida.			
--	--	--	--	--

3.4. ANÁLISIS DE TENDENCIAS

El estudio de la línea jurisprudencial permite identificar una tendencia clara hacia el fortalecimiento progresivo de la protección constitucional de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios (CPS) frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la Administración Pública. Esta evolución evidencia un cambio en la interpretación judicial, pasando de una visión centrada en la naturaleza civil o administrativa del contrato a una perspectiva que privilegia la garantía efectiva de los derechos fundamentales, en especial la igualdad, la dignidad humana, el mínimo vital, el trabajo en condiciones dignas y la protección reforzada de la maternidad.

Desde la teoría del precedente, el comportamiento observado evidencia un proceso de construcción progresiva de reglas constitucionales cada vez más protectoras de los derechos fundamentales de las mujeres gestantes. Al respecto, Bernal Pulido (2018) sostiene que la interpretación constitucional debe privilegiar la eficacia material de los derechos fundamentales sobre las formalidades jurídicas cuando estas puedan conducir a resultados discriminatorios.

En una primera etapa, representada por decisiones como la Sentencia T-069 de 2010, la Corte Constitucional comenzó a reconocer que la protección de la mujer gestante no podía limitarse exclusivamente a las relaciones laborales subordinadas. Aunque se admitía la posibilidad de extender la tutela constitucional a las contratistas de prestación de servicios, la protección dependía de un análisis casuístico y de la demostración de circunstancias particulares que evidenciaran una afectación grave de derechos fundamentales. En este periodo aún prevalecía una interpretación influenciada por la autonomía de la contratación estatal y la temporalidad propia de los contratos de prestación de servicios.

Un cambio significativo se produce con la Sentencia SU-070 de 2013, la cual constituye el principal precedente unificador sobre la materia. A partir de esta decisión, la Corte Constitucional estableció que la protección constitucional de la maternidad no puede ser desconocida por la simple denominación jurídica del vínculo contractual. En consecuencia, determinó que las entidades estatales no pueden utilizar la finalización o la no renovación de un contrato de prestación de servicios como mecanismo para encubrir actos de discriminación por embarazo, consolidando el principio de igualdad material y el deber de otorgar una protección reforzada a las mujeres gestantes.

Las decisiones posteriores, entre ellas las sentencias SU-049 de 2015, T-030 de 2016, T-564 de 2017, T-350 de 2018, SU-075 de 2018, T-329 de 2020, T-084 de 2021 y T-279 de 2021, evidencian una tendencia de consolidación y ampliación de este precedente. La Corte profundizó en los criterios para determinar cuándo existe una actuación discriminatoria, reiterando que la ausencia de subordinación propia del contrato de prestación de servicios no elimina el deber constitucional de proteger la maternidad. Asimismo, precisó que la estabilidad ocupacional reforzada constituye una garantía constitucional orientada a evitar que la maternidad se convierta en un factor de exclusión o de pérdida injustificada de oportunidades dentro de la contratación estatal.

Otro aspecto relevante de la evolución jurisprudencial es el fortalecimiento del deber de motivación de las decisiones administrativas. La Corte ha sostenido que las entidades públicas deben demostrar que la terminación o no renovación de un contrato responde a razones objetivas, legítimas y ajenas al estado de embarazo de la contratista. En ausencia de dicha justificación, corresponde al juez constitucional valorar la posible existencia de un acto discriminatorio y adoptar las medidas necesarias para restablecer los derechos fundamentales vulnerados. Este criterio refleja una tendencia hacia un mayor control constitucional sobre el ejercicio de la discrecionalidad administrativa.

De igual forma, la línea jurisprudencial demuestra una evolución desde una protección eminentemente reparadora hacia una protección de carácter preventivo. Las decisiones más recientes no solo buscan reparar la vulneración de derechos una vez consumada la discriminación, sino prevenir que las entidades públicas utilicen las modalidades de contratación estatal para eludir las garantías constitucionales reconocidas a las mujeres gestantes. En este sentido, la jurisprudencia ha contribuido a materializar el principio de igualdad sustancial previsto en el artículo 13 de la Constitución Política y el mandato de especial protección a la maternidad consagrado en el artículo 43 Superior.

En términos generales, la tendencia identificada es ascendente, uniforme y garantista. Ascendente, porque el nivel de protección ha aumentado progresivamente con el desarrollo jurisprudencial; uniforme, porque las decisiones posteriores reiteran y consolidan los criterios fijados en la Sentencia SU-070 de 2013; y garantista, porque el análisis judicial privilegia la eficacia de los

derechos fundamentales sobre las formas contractuales, evitando que la naturaleza del contrato de prestación de servicios sea utilizada como fundamento para justificar actuaciones discriminatorias.

En conclusión, el desarrollo jurisprudencial evidencia una transformación en la concepción de la contratación estatal frente a la maternidad. La Corte Constitucional ha construido un precedente sólido según el cual las contratistas de prestación de servicios también son titulares de una protección constitucional reforzada cuando enfrentan decisiones discriminatorias relacionadas con el embarazo o la maternidad. Este desarrollo ha fortalecido la aplicación de los principios de igualdad material, dignidad humana y no discriminación dentro de la Administración Pública, consolidando un estándar jurisprudencial que orienta tanto la actuación de las entidades estatales como el control ejercido por los jueces constitucionales.



Figura N°1 : Línea de tiempo jurisprudencial sobre la evolución de la protección constitucional de las mujeres contratistas de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la Administración Pública (2010–2026).

Nota. Elaboración propia utilizando asistencia de inteligencia artificial, a partir del análisis de la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencias T-069 de 2010, SU-070 de 2013, T-350 de 2016, T-564 de 2017, SU-075 de 2018, T-030 de 2018, T-279 de 2021 y T-014 de 2026).

3.5. COHERENCIA DE LA JURISPRUDENCIA

El análisis de tendencias constituye una etapa fundamental en la construcción de una línea jurisprudencial, pues permite identificar la evolución del precedente judicial y establecer la forma en que la Corte Constitucional ha interpretado y desarrollado la solución de un mismo problema jurídico a lo largo del tiempo. Más allá de una revisión cronológica de las providencias, este análisis busca explicar la continuidad, transformación o modificación de las reglas jurisprudenciales aplicables al problema objeto de estudio.

En este contexto, la representación gráfica de la línea jurisprudencial facilita la identificación de las sentencias fundadoras, los fallos de unificación, las decisiones confirmadoras y aquellas que introducen modificaciones al precedente. Esta herramienta permite visualizar la evolución de los criterios constitucionales y comprender cómo la Corte ha fortalecido progresivamente la protección de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad.

El estudio de las providencias seleccionadas evidencia una evolución jurisprudencial caracterizada por un enfoque cada vez más garantista. Desde la Sentencia T-069 de 2010, la Corte comenzó a superar una interpretación estrictamente formal de los contratos de prestación de servicios, reconociendo que la protección constitucional de la mujer gestante no depende exclusivamente de la existencia de un contrato laboral, sino de la necesidad de garantizar efectivamente sus derechos fundamentales.

Esta evolución alcanzó un punto de consolidación con la Sentencia SU-070 de 2013, considerada el principal precedente de unificación sobre la materia. En esta providencia la Corte sistematizó las reglas aplicables a las distintas modalidades de vinculación y estableció que la estabilidad ocupacional reforzada tiene como finalidad impedir actuaciones discriminatorias por razón del embarazo, privilegiando la efectividad de los derechos fundamentales sobre la naturaleza formal del vínculo jurídico.

Posteriormente, las sentencias T-350 de 2016 y T-564 de 2017 reiteraron y desarrollaron las reglas fijadas en la SU-070 de 2013, reafirmando que la terminación o no renovación de un contrato de prestación de servicios no puede convertirse en un mecanismo para desconocer las garantías constitucionales de la maternidad cuando la decisión obedece a motivos discriminatorios. Estas providencias fortalecieron el deber del juez constitucional de examinar las circunstancias materiales de cada caso y aplicar una perspectiva de género en la solución de los conflictos.

Por su parte, la Sentencia SU-075 de 2018 introdujo una precisión relevante al precedente al establecer que, como regla general, la protección derivada de la estabilidad ocupacional reforzada exige que el empleador o la entidad contratante conozca o deba conocer el estado de embarazo al momento de la desvinculación. Más que una ruptura del precedente, esta decisión redefinió los

criterios para la procedencia de la protección constitucional, armonizando el principio de igualdad con la prohibición de discriminación.

Finalmente, las sentencias T-279 de 2021 y T-014 de 2026 consolidan esta evolución al reforzar la aplicación de la perspectiva de género, la igualdad material y la protección reforzada de la maternidad como criterios orientadores de la interpretación constitucional. De esta manera, el precedente evidencia una tendencia consistente hacia la ampliación de las garantías de las mujeres contratistas frente a decisiones contractuales que puedan tener un carácter discriminatorio.

Desde el punto de vista doctrinal, esta evolución resulta coherente con la teoría de los principios desarrollada por Robert Alexy (2007), según la cual los derechos fundamentales constituyen principios de optimización que deben realizarse en la mayor medida posible, mediante ejercicios de ponderación frente a otros intereses constitucionales. De igual manera, la metodología propuesta por López Medina (2006) permite identificar una línea jurisprudencial estable, integrada por una sentencia fundadora, decisiones hito y providencias de consolidación, lo que demuestra la existencia de un precedente constitucional consistente. Asimismo, Bernal Pulido (2018) sostiene que la interpretación constitucional debe orientarse por la eficacia material de los derechos fundamentales, criterio que se refleja en las decisiones analizadas.

En respuesta a la pregunta de investigación, se concluye que la Corte Constitucional ha desarrollado una línea jurisprudencial sólida, coherente y progresiva en materia de protección de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad. Entre 2010 y 2026 el precedente evolucionó desde una interpretación centrada en la naturaleza formal del vínculo contractual hacia un enfoque constitucional orientado a garantizar la igualdad material, la dignidad humana, la estabilidad ocupacional reforzada y la protección especial de la maternidad. En consecuencia, el análisis demuestra que las entidades públicas están obligadas a justificar objetivamente cualquier decisión de terminación o no renovación contractual que afecte a una mujer gestante, evitando actuaciones discriminatorias y garantizando la efectividad de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución y desarrollados por la jurisprudencia constitucional.

Si bien la línea jurisprudencial presenta un alto grado de coherencia y estabilidad, persisten desafíos relacionados con la aplicación uniforme de estos criterios por parte de las entidades públicas, especialmente en materia probatoria, reparación integral y armonización entre el régimen de contratación estatal y la protección constitucional de la maternidad. Estos aspectos constituyen escenarios de desarrollo para futuros pronunciamientos de la Corte Constitucional y para nuevas investigaciones académicas.

3.6. SUSTENTO EN CITAS TEXTUALES Y REFERENCIAS

El análisis de la línea jurisprudencial evidencia una evolución consistente de la Corte Constitucional hacia el reconocimiento y fortalecimiento de la protección de los derechos fundamentales de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios (CPS) en la Administración Pública cuando son objeto de actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad. Esta evolución refleja una transición desde una interpretación centrada en la naturaleza jurídica del vínculo contractual hacia un enfoque constitucional basado en la prevalencia de los principios de igualdad material, dignidad humana y protección reforzada de la maternidad.

En una primera etapa, la Corte Constitucional comenzó a reconocer que la protección derivada del embarazo no podía restringirse exclusivamente a las relaciones laborales subordinadas. En la Sentencia T-069 de 2010, el Tribunal precisó que el embarazo constituye una condición que exige una protección especial por parte del Estado, en aplicación de los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política. En esta decisión se reiteró que:

"La mujer embarazada y después del parto goza de una especial protección constitucional, cuyo propósito es evitar cualquier forma de discriminación derivada de su estado de gravidez" (Corte Constitucional, Sentencia T-069 de 2010).

Aunque esta decisión representó un avance importante, la protección otorgada a las contratistas de prestación de servicios continuaba siendo casuística, pues dependía de la valoración de circunstancias particulares y no existía un criterio jurisprudencial unificado sobre la estabilidad ocupacional reforzada en este tipo de vínculos.

El principal punto de inflexión se produjo con la Sentencia SU-070 de 2013, en la cual la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia sobre la protección de la maternidad y estableció que la garantía constitucional no depende exclusivamente de la modalidad contractual. En esta providencia sostuvo que:

"La protección constitucional de la mujer embarazada no se deriva exclusivamente de la existencia de un contrato de trabajo, sino del deber del Estado de garantizar el principio de igualdad y evitar cualquier acto discriminatorio fundado en el embarazo" (Corte Constitucional, Sentencia SU-070 de 2013).

Esta decisión consolidó el criterio según el cual la estabilidad ocupacional reforzada también puede extenderse a las contratistas de prestación de servicios cuando la terminación o la no renovación del contrato constituye una actuación discriminatoria relacionada con el embarazo. A partir de este precedente, la Corte trasladó el centro del análisis desde la naturaleza formal del contrato hacia la protección efectiva de los derechos fundamentales.

Posteriormente, la Sentencia SU-049 de 2015 fortaleció esta línea jurisprudencial al reiterar que la estabilidad ocupacional reforzada tiene fundamento en el principio de igualdad material y en la obligación estatal de brindar especial protección a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. Aunque esta sentencia se refiere principalmente a personas en condición de discapacidad, su desarrollo doctrinal consolidó la concepción de la estabilidad ocupacional

reforzada como una garantía constitucional que trasciende las formas contractuales y se fundamenta en la protección efectiva de derechos fundamentales.

En decisiones posteriores, como las Sentencias T-030 de 2016, T-564 de 2017, T-350 de 2018, SU-075 de 2018, T-329 de 2020, T-084 de 2021 y T-279 de 2021, la Corte reiteró que las entidades públicas no pueden utilizar la autonomía contractual para justificar decisiones que, en la práctica, constituyan actos de discriminación por embarazo o maternidad. La jurisprudencia consolidó el criterio según el cual corresponde a la Administración demostrar que la terminación o la no renovación del contrato obedece a razones objetivas, verificables y ajenas al estado de gravidez de la contratista.

Esta evolución también evidencia una mayor exigencia respecto del deber de motivación de los actos administrativos. En este sentido, la Corte ha sostenido que el principio de igualdad material impone a las entidades públicas la obligación de adoptar decisiones objetivas y libres de cualquier forma de discriminación. En palabras de la Corte Constitucional:

"La estabilidad ocupacional reforzada busca impedir que una persona sea desvinculada por razones asociadas a una condición constitucionalmente protegida" (Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018).

Finalmente, la jurisprudencia reciente, representada por la Sentencia T-014 de 2026, reafirma la continuidad de esta línea de protección al mantener el criterio según el cual la maternidad constituye una condición constitucionalmente protegida que impide a las entidades públicas adoptar decisiones contractuales motivadas directa o indirectamente por el embarazo. De esta manera, la Corte consolida un estándar jurisprudencial orientado a garantizar la efectividad de los derechos fundamentales de las mujeres contratistas y a prevenir prácticas discriminatorias en la contratación estatal.

En consecuencia, la tendencia jurisprudencial identificada puede calificarse como progresiva, uniforme y garantista. Es progresiva porque amplía gradualmente el ámbito de protección de las mujeres contratistas; uniforme porque las decisiones posteriores reiteran los criterios fijados en la Sentencia SU-070 de 2013; y garantista porque privilegia la eficacia de los derechos fundamentales sobre las formas contractuales utilizadas por la Administración Pública. Esta evolución demuestra que el precedente constitucional ha consolidado una interpretación conforme con los principios de igualdad material, dignidad humana, no discriminación y protección reforzada de la maternidad, fortaleciendo el control judicial sobre las actuaciones administrativas que puedan afectar los derechos de las mujeres gestantes vinculadas mediante contratos de prestación de servicios.

A continuación se expone un gráfico para ilustrar la coherencia de la jurisprudencia:

T-069 de 2010

|
| Inicio de la protección a contratistas

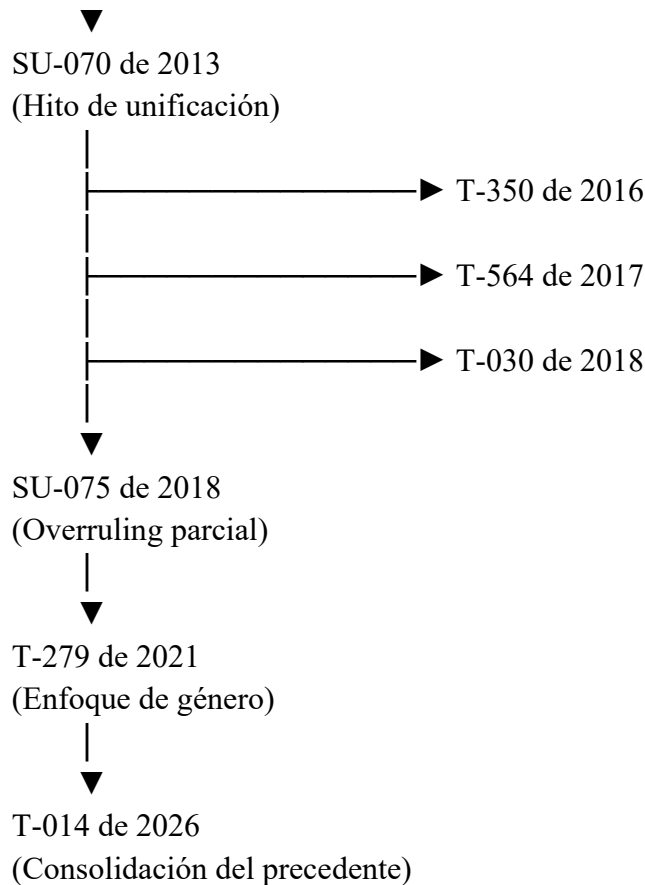


Figura 2. Línea jurisprudencial sobre la protección constitucional de las mujeres contratistas de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad.

Fuente: Elaboración propia con base en las Sentencias T-069 de 2010, SU-070 de 2013, T-030 de 2016, T-564 de 2017, T-350 de 2018, SU-075 de 2018, T-279 de 2021 y T-014 de 2026 de la Corte Constitucional.

La reconstrucción de la línea jurisprudencial permitió identificar una evolución clara del precedente constitucional en materia de protección de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios frente a actuaciones discriminatorias derivadas del embarazo y la maternidad en la Administración Pública. El análisis evidenció que la Corte Constitucional ha ampliado progresivamente el alcance de la estabilidad ocupacional reforzada, superando una interpretación basada exclusivamente en la naturaleza jurídica del vínculo contractual para privilegiar la protección efectiva de los derechos fundamentales.

Asimismo, se constató que la Sentencia SU-070 de 2013 constituye el principal hito jurisprudencial sobre la materia, al establecer reglas generales aplicables a las distintas

modalidades de vinculación y reconocer que la protección constitucional puede extenderse a las contratistas de prestación de servicios cuando la terminación o no renovación del contrato obedece a motivos discriminatorios relacionados con el embarazo o la maternidad.

Igualmente, el estudio permitió identificar que decisiones posteriores, especialmente la SU-075 de 2018, no representan una ruptura del precedente sino una precisión de sus criterios de aplicación, particularmente en relación con el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador o contratante y la intensidad de las medidas de protección constitucional.

Finalmente, se concluye que la línea jurisprudencial analizada presenta un alto grado de coherencia y continuidad, consolidando un precedente orientado a garantizar la igualdad material, la dignidad humana, la prohibición de discriminación y la protección reforzada de la maternidad. No obstante, persisten desafíos relacionados con la aplicación uniforme de estos criterios por parte de las entidades públicas, razón por la cual resulta indispensable fortalecer la incorporación del enfoque de género y del precedente constitucional en la gestión de la contratación estatal.

En respuesta a la pregunta de investigación, puede afirmarse que la jurisprudencia constitucional colombiana ha evolucionado desde una interpretación centrada en la naturaleza jurídica del contrato hacia un enfoque constitucional orientado a garantizar la igualdad material y la protección reforzada de la maternidad. La línea jurisprudencial evidencia una tendencia consistente en reconocer que las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios también pueden ser destinatarias de la estabilidad ocupacional reforzada cuando la terminación del vínculo contractual constituye un acto discriminatorio derivado del embarazo.

4. CONCLUSIONES

1. La investigación permitió demostrar que la Corte Constitucional ha consolidado una línea jurisprudencial progresiva en favor de la protección de las mujeres contratistas embarazadas.
2. La Sentencia SU-070 de 2013 constituye el principal precedente de unificación sobre estabilidad ocupacional reforzada y orienta las decisiones posteriores.
3. La Sentencia SU-075 de 2018 no rompe el precedente, sino que redefine el alcance de la protección al exigir el conocimiento del embarazo por parte del empleador o contratante.
4. El precedente constitucional fortalece la aplicación de los principios de igualdad material, dignidad humana y no discriminación en la contratación estatal.
5. Aunque la jurisprudencia presenta un alto grado de coherencia, persisten desafíos en la aplicación uniforme de estos criterios por parte de las entidades públicas.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alexy, R. (2007). *Teoría de los derechos fundamentales* (2.^a ed.). Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Bernal Pulido, C. (2018). *El derecho de los derechos*. Universidad Externado de Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1993, 28 de octubre). *Ley 80 de 1993, por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública*. Diario Oficial No. 41.094. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=304>

Constitución Política de Colombia. (1991). Gaceta Constitucional No. 116 del 20 de julio de 1991.

Corte Constitucional de Colombia. (2001, 9 de agosto). *Sentencia C-836 de 2001* (M. P. Rodrigo Escobar Gil). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-836-01.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2010, 4 de febrero). *Sentencia T-069 de 2010* (M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-069-10.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2013, 13 de febrero). *Sentencia SU-070 de 2013* (M. P. Alexei Julio Estrada). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU070-13.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2015, 5 de febrero). *Sentencia SU-049 de 2015* (M. P. María Victoria Calle Correa). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/SU049-15.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2016, 1 de julio). *Sentencia T-350 de 2016* (M. P. Jorge Iván Palacio Palacio). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-350-16.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2017, 4 de septiembre). *Sentencia T-564 de 2017* (M. P. Alejandro Linares Cantillo). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-564-17.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2017, 8 de junio). *Sentencia SU-354 de 2017* (M. P. Diana Fajardo Rivera). <https://www.corteconstitucional.gov.co/>

Corte Constitucional de Colombia. (2018, 16 de febrero). *Sentencia T-030 de 2018* (M. P. Cristina Pardo Schlesinger). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-030-18.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2018, 24 de julio). *Sentencia SU-075 de 2018* (M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2020). *Sentencia T-329 de 2020*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-329-20.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia T-084 de 2021*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-084-21.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia T-279 de 2021*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-279-21.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2026). *Sentencia T-014 de 2026*.

López Medina, D. E. (2006). *El derecho de los jueces* (2.^a ed.). Legis.

Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. <https://www.ohchr.org/>

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Convenio núm. 111)*. <https://www.ilo.org/>

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Convenio núm. 183)*. <https://www.ilo.org/>

Uprimny Yepes, R. (2007). *El precedente constitucional en Colombia*. Dejusticia.