REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL
Sala Séptima de Revisión de Tutelas

SENTENCIA 169 DE 2025

Referencia: expedientes AC T-10.669.556 y T-10.671.338

Asunto: Acciones de tutela presentadas, de manera separada, por Marisol González Loarte contra La Casa del Arte; y Jenny Paola Bachiller Vizcaíno contra la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid (EAAAM)

Tema: Vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por despido laboral durante el periodo de lactancia

Magistrada sustanciadora:
Paola Andrea Meneses Mosquera

Bogotá, D.C., doce (12) de mayo dos mil veinticinco (2025)

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas Cristina Pardo Schlesinger y Paola Andrea Meneses Mosquera, quien la preside, así como por el magistrado José Fernando Reyes Cuartas, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, dicta la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión de las providencias adoptadas en los siguientes expedientes: (i) T-10.669.556, en el que, el 17 de mayo de 2024, el Juzgado 003 Penal del Circuito de Tuluá confirmó la decisión dictada el 17 de abril de ese año por el Juzgado 001 Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de esa misma ciudad, que declaró improcedente la acción de tutela; y (ii) T-10.671.338, en el que el 18 de octubre de 2024, el Juzgado 002 Penal del Circuito de Funza confirmó la decisión del 13 de septiembre de ese año dictada por el Juzgado Penal Municipal de Madrid, que negó el amparo.

Síntesis de la decisión

La Sala de Revisión estudió dos acciones de tutela en las que las demandantes solicitaban el amparo de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, alegando

que fueron desvinculadas de sus puestos de trabajo durante el periodo de lactancia. Las accionantes sostuvieron que la Ley 2306 de 2023 amplió dicho periodo a dos años.

Para resolver esta controversia, la Sala destacó la importancia de la lactancia materna en el desarrollo humano, y la protección que esta tiene dentro del ordenamiento jurídico. Con base en esos fundamentos, concluyó que la protección de la lactancia materna constituye un derecho fundamental y que las disposiciones establecidas en la Ley 2306 de 2023 buscan garantizar el ejercicio de este derecho dentro del ámbito laboral, de conformidad con algunas recomendaciones internacionales.

La Sala de Revisión concluyó que, en los expedientes bajo revisión, las entidades accionadas finalizaron el vínculo laboral de las demandantes debido a su estado de lactancia, lo cual está prohibido por la Constitución. En consecuencia, amparó los derechos de las trabajadoras, ordenó su reintegro laboral, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales, y dispuso la adopción de medidas para garantizar el ejercicio del derecho a la lactancia materna dentro de la jornada laboral.

Asimismo, exhortó al Ministerio de Hacienda y Crédito Público para que estableciera incentivos tributarios para las empresas privadas que establezcan salas de lactancia dentro de sus espacios de trabajo, de conformidad con la Ley 1823 de 2017. Por último, ofició a la Procuraduría General de la Nación para que acompañe el cumplimiento de esta providencia.

I. ANTECEDENTES

1. Causa objeto de la controversia

1. *Síntesis de los asuntos sometidos a revisión.* En ambos expedientes, las accionantes alegan que sus respectivos empleadores las despidieron de sus puestos de trabajo sin justa causa y durante el periodo de lactancia al que tienen derecho, de conformidad con la Ley 2306 de 2023. Por tal razón, reclaman el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital, entre otros. En consecuencia, solicitan que el juez constitucional ordene el reintegro laboral, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha del despido, entre otras.

2. A continuación, la Sala presentará en detalle las particularidades de cada uno de los expedientes.

1.1. Expediente T-10.669.556

1.1.1. Hechos y pretensiones

3. *El vínculo contractual.* Marisol González Loarte tiene 31 años de edad. Es bachiller y madre soltera de dos niños. El 21 de septiembre de 2021, inició una relación laboral a término indefinido con la tienda denominada «La Casa

del Arte», ubicada en Tuluá (Valle del Cauca). Sus funciones consistían en «barrer, trapear, […] subir y bajar productos de un segundo piso para surtir la estantería, […] atender al público y ser imagen publicitaria a través de videos en las redes sociales»[1]. De acuerdo con el escrito de tutela, el horario laboral de la accionante era de lunes a viernes de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y los domingos y festivos de 9:00 a.m. a 12:00 m. Además, recibía como pago la suma de $430.000 de manera mensual. Su empleador no la afilió al sistema general de seguridad social.

4. *El embarazo.* El 17 de septiembre de 2022, la demandante tuvo conocimiento de su estado de gestación. En su escrito de tutela, manifestó que, debido a su embarazo, estuvo incapacitada entre el 4 y el 10 de octubre de 2022. Asimismo, se vio obligada a ausentarse en algunas ocasiones de su lugar de trabajo para asistir a citas médicas y verificar el estado de salud de su hija. En razón de lo anterior, su empleador estaba al tanto de su condición.

5. *Primer despido.* El 15 de octubre de 2022, el empleador terminó la relación laboral con la actora, argumentando que esta debía dedicarse «exclusivamente a su familia»[2]. A su juicio, las funciones que desempeñaba en la tienda, «podrían tener consecuencias contraproducentes para el desarrollo normal del embarazo»[3], ya que debía cargar mercancía pesada. Por lo anterior, el empleador le pagó la suma de $225.000 correspondientes a la primera quincena del mes de octubre de 2022.

6. *Actuaciones administrativas y judiciales.* En razón de lo expuesto, el 23 de marzo de 2023, la tutelante presentó queja administrativa ante el Ministerio de Trabajo. De manera simultánea, interpuso una acción de tutela contra su empleador. El 17 de abril de 2023, el Juzgado 002 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Tuluá concedió el amparo solicitado y ordenó el reintegro de la demandante, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del despido.

7. *Nacimiento de su hija.* El 20 de mayo de 2023, la demandante dio a luz a su hija, quien nació con una complicación en su sistema pulmonar. La accionante señala, además, que su hijo mayor presentó un diagnóstico similar al nacer y que, en la actualidad, padece de asma.

8. *Segundo despido.* El 28 de noviembre de 2023, la tienda «la Casa del Arte» decidió terminar nuevamente el contrato de trabajo con la tutelante. En criterio de la actora, esta decisión requería la autorización previa del Ministerio de Trabajo, ya que gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada por concepto de lactancia, de conformidad con la Ley 2306 de 2023. Al respecto, explicó que esta norma amplió el fuero de lactancia a un periodo de dos años.

9. *Desafiliación del régimen contributivo de salud.* La accionante sostuvo que, como consecuencia de su desvinculación laboral, el 29 de octubre de 2023

[1] Escrito de tutela., p. 7.
[2] Ib.
[3] Ib., p. 15

fue desafiliada de la EPS Servicio Occidental de Salud SA EPS. Afirmó que esto ha afectado a su hija recién nacida, quien requiere la prestación de algunos servicios de salud que no ha podido recibir, en particular, atención especializada en otorrinolaringología debido a una hipertrofia del 50% en los adenoides[4].

10. *Pretensiones.* En virtud de lo anterior, la demandante solicita el amparo de los derechos fundamentales a la salud, a la vida digna, al mínimo vital, al debido proceso, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, solicita que el juez constitucional ordene a la tienda «la Casa del Arte» el reintegro laboral, el pago de la totalidad de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento en que se hizo efectiva la fecha de despido y la indemnización de la que trata el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo[5]. Por último, solicita que se ordene la afiliación suya y de sus hijos menores de edad al régimen contributivo del sistema general de seguridad social en salud.

1.1.2. Actuaciones procesales en sede de tutela

11. *Auto que asumió conocimiento y vinculación de terceros[6].* El 5 de abril de 2024, el Juzgado 001 Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Tuluá (Valle del Cauca) admitió la acción de tutela. Vinculó al trámite al inspector de trabajo de Tuluá y al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, para que rindieran concepto sobre la ampliación del fuero de maternidad previsto en la Ley 2306 de 2023.

1.1.3. Respuesta de las entidades accionadas y vinculadas

12. *Tienda «la Casa del Arte»[7].* Se opuso a las pretensiones de la demanda. Manifestó que durante la relación laboral, la accionante estuvo afiliada al régimen contributivo del sistema de seguridad social en salud. Sostuvo que la trabajadora no informó oportunamente sobre su estado de embarazo y que algunos de los hechos alegados ya fueron debatidos en otra acción de tutela, por lo cual, la solicitud carece de fundamento. Argumentó que respetó el fuero de estabilidad laboral reforzada, puesto que no la despidió durante las 18 semanas después del parto, de conformidad con las indicaciones del inspector de trabajo. Finalmente, señaló que durante el periodo de lactancia, la tutelante trabajaba únicamente dos horas diarias, aunque recibía el pago correspondiente a cuatro.

---

[4] Ibid.
[5] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 239. Prohibición de despido. 1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. || […] 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo. || Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.
[6] En expediente digital. Auto del 5 de abril de 2024.
[7] En expediente digital. Respuesta de la tienda «la Casa del Arte».

13. *Ministerio de Trabajo*[8]. Informó que la Dirección Territorial del Valle del Cauca de la entidad inició una investigación administrativa, con base en la queja presentada por la accionante. Manifestó que solicitó pruebas a las partes y constató que la parte accionada había reintegrado a la actora a su puesto de trabajo y efectuado el pago de los salarios y prestaciones sociales que adeudaba. Como resultado de ese procedimiento administrativo, mediante Resolución n.° 739, del 27 de febrero de 2024, archivó la averiguación preliminar.

1.1.4. Decisiones objeto de revisión

14. *Sentencia de primera instancia*[9]. El 17 de abril de 2024, el Juzgado 001 Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Tuluá (Valle del Cauca) declaró improcedente el amparo. De un lado, consideró que la accionante no probó estar en una circunstancia de debilidad manifiesta que le impidiera emplear los mecanismos ordinarios de defensa. En tal sentido, no estaba acreditado el cumplimiento del requisito de subsidiariedad. De otro lado, advirtió que la solución al problema jurídico dependía de la interpretación de la Ley 2306 de 2023, la cual amplió el fuero de maternidad durante el periodo de lactancia. En tal sentido, concluyó que el juez constitucional no tenía competencia para determinar el alcance de dicha norma, ya que esta cuestión corresponde al ámbito legal y reglamentario.

15. *Impugnación*[10]. La accionante solicitó revocar la anterior decisión y, en su lugar, acceder a las pretensiones planteadas. Argumentó que el juez de primera instancia no tuvo en cuenta su condición económica precaria, que es madre cabeza de familia y que sus hijos menores de edad enfrentan quebrantos de salud. Asimismo, sostuvo que en este caso debe aplicarse el principio de favorabilidad en relación con la interpretación de la Ley 2306 de 2023, la cual amplía a dos años el fuero de estabilidad laboral reforzada por concepto de lactancia.

16. *Sentencia de segunda instancia*[11]. El 17 de mayo de 2024, el Juzgado 003 Penal del Circuito de Tuluá (Valle del Cauca) confirmó la decisión del juez de primera instancia. Indicó que la relación laboral entre las partes es de naturaleza privada y que el despido se debió a la incapacidad del empleador para asumir el pago de dos trabajadoras, por lo que la controversia debía ser resuelta por el juez ordinario. Además, consideró que la actora no demostró la ocurrencia de un perjuicio irremediable para activar la competencia de la jurisdicción constitucional. En su criterio, el mecanismo judicial ordinario era el medio idóneo y eficaz para resolver el conflicto.

[8] En expediente digital. Respuesta del Ministerio de Trabajo.
[9] En expediente digital. Sentencia del 17 de abril de 2024.
[10] En expediente digital. Impugnación presentada por la accionante.
[11] En expediente digital. Sentencia del 17 de mayo de 2024.

1.2. Expediente T-10.671.338

1.2.1. Hechos y pretensiones[12]

17. *El vínculo contractual.* Según lo expuesto en el escrito de tutela, mediante la Resolución n.° 007, del 2 de enero de 2020, Jenny Paola Bachiller Vizcaíno fue nombrada en el cargo de Técnico, Código 367, Grado 02, en la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid (Cundinamarca) (EAAAM-ESP). Su vinculación laboral con la entidad se estableció bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción.

18. *El embarazo.* El 7 de julio de 2023, la tutelante se enteró de que estaba en estado de gestación. El 19 de julio siguiente, a través de correo electrónico, notificó esta situación a la empresa en la que laboraba.

19. *El periodo de lactancia y la terminación de la relación laboral.* El periodo de lactancia de la accionante inició el 20 de febrero de 2024, fecha en la que nació su hija. Posteriormente, mediante Resolución n.° 237 del 21 de agosto de ese año, la entidad declaró insubsistente su cargo. La accionante indicó que luego del parto, el subgerente administrativo y financiero de la entidad llevó a cabo «actos de acoso laboral»[13] en su contra. Además, consideró que no se tuvo en cuenta la ampliación del fuero de maternidad durante el periodo de lactancia establecida en la Ley 2306 de 2023.

20. *Pretensiones.* En virtud de lo anterior, la accionante solicita el amparo de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada por periodo de lactancia. En consecuencia, pide que el juez constitucional ordene su reintegro al cargo que desempeñaba en la EAAAM-ESP, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su desvinculación. Asimismo, solicita que se ordene a la entidad abstenerse de realizar cualquier acto de acoso laboral en su contra.

1.2.2. Actuaciones procesales en sede de tutela

21. *Auto que asumió conocimiento y vinculación de terceros*[14]. El 2 de septiembre de 2024, el Juzgado Penal Municipal de Madrid (Cundinamarca) admitió la acción de tutela. Vinculó al trámite a la IPS de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar (Colsubsidio) para que se pronunciara sobre los hechos debatidos. Otorgó a la entidad accionada y a la vinculada el término de dos días para que allegaran sus respuestas.

[12] En expediente de tutela. Escrito de demanda.
[13] Ib., p. 2.
[14] En expediente digital. Auto del 2 de septiembre de 2024.

1.2.3. Respuesta de la entidad accionada y vinculada

22. *EAAAM-ESP*[15]. Solicitó declarar improcedente la acción de tutela, por cuanto aquella no es el medio judicial para cuestionar el acto administrativo que declara la insubsistencia de los empleados de libre nombramiento y remoción. Argumentó que respetó el periodo de tres meses de la licencia de maternidad establecido en el artículo 2.2.31.1 del Decreto 1083 de 2015[16] y que, además, otorgó a la actora descansos de treinta minutos durante la jornada laboral para la extracción de leche materna. Recordó que la decisión de la declaratoria de insubsistencia es una facultad discrecional del nominador en los cargos de libre nombramiento y remoción. Añadió que las previsiones de la Ley 2306 de 2023 aplican a las relaciones laborales entre particulares, no a servidores públicos. Por último, negó la existencia de acoso laboral, señalando que la demandante no presentó queja ante el Comité de Convivencia de la entidad.

23. *IPS Colsubsidio*[17]. Señaló que ha brindado atención médica a la accionante y a su hija recién nacida a través de su EPS. De manera general, informó que la niña «[c]uenta con antecedentes de apnea del lactante severa de patrón mixto»[18], entre otros padecimientos.

1.2.4. Decisiones objeto de revisión

24. *Sentencia de primera instancia*[19]. El 13 de septiembre de 2024, el Juzgado Penal Municipal de Madrid (Cundinamarca) negó el amparo solicitado. Consideró que la accionante no demostró que su despido estuviera motivado por su condición de lactancia. Argumentó que la demandante no presentó certificados médicos que acrediten su «adecuada lactancia»[20]. Además, determinó que, para el 21 de agosto de 2024, fecha en la que fue declarada insubsistente, ya no contaba con el fuero de maternidad, puesto que había transcurrido el plazo de tres meses establecido en el artículo 2.2.31.1 del Decreto 1083 de 2015.

25. *Impugnación*[21]. La accionante solicitó revocar la anterior decisión. En su argumentación, citó algunas sentencias de la Corte en las que se ha referido a la importancia del periodo de lactancia, tanto para el desarrollo integral del recién nacido, como para el bienestar de la madre[22]. En tal sentido, afirmó que aunque el fuero de maternidad haya finalizado, subsiste una protección especial para la

[15] En expediente digital. Respuesta de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Madrid.
[16] Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.31.1. Artículo 2.2.31.1 Prohibición de despido. (…) 2. Durante el embarazo y los tres (3) meses subsiguientes a la fecha del parto o aborto, solamente podrá efectuarse el retiro de la empleada por justa causa comprobada y mediante la autorización expresa que al efecto deberá solicitarse del respectivo Inspector del Trabajo, cuando se trate de trabajadoras vinculadas por contrato de trabajo. Si la empleada pública estuviere vinculada por una relación de derecho público, se requerirá para tal efecto resolución motivada de la correspondiente entidad nominadora
[17] En expediente digital. Respuesta de Colsubsidio.
[18] Ib., p. 6.
[19] En expediente digital. Sentencia del 13 de septiembre de 2024.
[20] Ib., p. 13.
[21] En expediente digital. Impugnación de la accionante.
[22] La accionante citó las Sentencias T-408 de 2020, SU-075 de 2018, T-456 de 2017, T-575 de 2015, entre otras.

madre lactante. Añadió que su salario constituye el único sustento de su hogar, por lo que su despido vulneró su derecho al mínimo vital.

26. *Sentencia de segunda instancia*[23]. El 18 de octubre de 2024, el Juzgado 002 Penal del Circuito de Funza (Cundinamarca) confirmó la decisión de primera instancia. Determinó que la declaratoria de insubsistencia de la actora fue una facultad discrecional del nominador, dado que ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción. Además, señaló que la tutelante no aportó pruebas que evidenciaran que la desvinculación estuvo motivada por su situación de lactancia. Por último, concluyó que la entidad cumplió con el pago de la liquidación adeudada a la empleada, lo que, en su criterio, contribuye a garantizar las necesidades económicas de su hija.

1.3. Actuaciones de la Corte

27. *La selección de los casos.* El 29 de noviembre de 2024, la Sala de Selección Número Once de la Corte acumuló y seleccionó para revisión los expedientes de la referencia[24]. La Secretaría General remitió el expediente al despacho de la magistrada sustanciadora el 14 de diciembre del mismo año, para lo de su competencia.

28. *Pruebas.* Mediante autos del 21 de enero, y 12 y 26 de febrero de 2025, la magistrada sustanciadora decretó pruebas de oficio. Pidió información relativa a los siguientes tópicos: (i) la situación socioeconómica de las accionantes y el estado de la lactancia de las demandantes al momento de ser despedidas; (ii) los espacios destinados por las entidades accionadas para la lactancia materna; y (iii) la importancia de la lactancia materna dentro de los dos primeros años de vida del menor de edad y sus implicaciones laborales, así como los cambios introducidos por la Ley 2306 de 2023.

29. *Respuestas recibidas en el recaudo probatorio.* Las personas y entidades oficadas remitieron los informes solicitados por la magistrada sustanciadora. La información pertinente para la decisión de la controversia será detallada en el análisis del caso concreto.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

30. La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela dictados dentro del proceso de la referencia. Esto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de1991.

[23] En expediente digital. Sentencia del 18 de octubre de 2024.
[24] Auto del 29 de noviembre de 2024 de la Sala de Selección Número Once.

2. Asunto objeto de revisión

31. *Asunto por definir.* La Sala estudia dos procesos de tutela promovidos por dos mujeres contra las empresas con las que sostenían sendas relaciones laborales. Las peticionarias solicitan al juez constitucional el amparo de sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada. Argumentan que la Ley 2306 de 2023 amplió el período de lactancia a dos años y, en consecuencia, sostienen que fueron desvinculadas de sus empleos pese a estar amparadas por dicha protección laboral.

32. Las empresas demandadas aseguran que respetaron el fuero laboral derivado del estado de embarazo de las trabajadoras, ya que sus despidos ocurrieron una vez finalizada la licencia de maternidad. En el expediente T-10.669.556, la empresa accionada argumentó que al momento de la terminación del contrato, la actora no tenía fuero de estabilidad laboral reforzada. En el expediente T-10.671.338, la entidad recordó que la demandante es una empleada de libre nombramiento y remoción, por lo que su estabilidad laboral es precaria.

33. *Problema jurídico.* A partir de lo expuesto, en primer lugar, la Sala debe verificar si la acción de tutela en ambos casos es procedente. En caso de superar ese análisis preliminar, la Sala deberá resolver, luego, el siguiente problema jurídico:

> ¿Las empresas demandadas vulneraron los derechos fundamentales al trabajo, a la lactancia materna y a la estabilidad laboral reforzada de las accionantes al terminar unilateralmente la relación laboral durante el periodo de lactancia, cuya protección fue ampliada por la Ley 2306 de 2023?

34. *Metodología.* Para resolver la controversia planteada, la Sala abordará los siguientes asuntos: (i) examinará la eventual configuración del fenómeno de la temeridad en uno de los expedientes objeto de revisión; (ii) analizará el cumplimiento de los requisitos de procedencia de las acciones de tutela presentadas; (iii) abordará la importancia de la lactancia materna para el desarrollo y crecimiento humano, así como su reconocimiento y protección en el ordenamiento constitucional; (iv) expondrá la regulación legal sobre los espacios destinados a la lactancia materna dentro del lugar del trabajo, así como las reglas de estabilidad laboral reforzada durante el periodo de lactancia, con la ampliación establecida en la Ley 2306 de 2023; y (v) recordará el deber que tienen los empleadores de afiliar a los trabajadores al sistema general de seguridad social. Con base en dicho estudio, (vi) resolverá las demandas formuladas por las tutelantes.

3. Cuestión previa: ausencia de temeridad en el expediente T-10.669.556

35. *Fundamento normativo y elementos*. El artículo 38 del Decreto 2591 de 1991 regula la temeridad en los siguientes términos: «Cuando, sin motivo expresamente justificado, la misma acción de tutela sea presentada por la misma

persona o su representante ante varios jueces o tribunales, se rechazarán o decidirán desfavorablemente todas las solicitudes». La Corte ha señalado que la temeridad se configura cuando se reúnan los siguientes requisitos: (i) identidad de partes; (ii) identidad de hechos; (iii) identidad de pretensiones; y (iv) la ausencia de justificación en la presentación de la nueva demanda, vinculada a un actuar doloso y de mala fe por parte de quien la presenta[25].

36. *Caso concreto*. Antes de la interposición de la acción bajo estudio, Marisol González Loarte había presentado una acción de tutela contra la tienda La Casa del Arte, la cual fue resuelta el 17 de abril de 2023, por el Juzgado 002 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Tuluá (Valle). En dicha oportunidad, la demandante había solicitado su reintegro a su puesto de trabajo, debido a que la tienda «la Casa del Arte» había terminado unilateralmente su relación laboral mientras estaba en estado de embarazo. Si bien en el expediente objeto de revisión existe identidad de partes con el caso anterior, la Sala considera que esta circunstancia no configura el fenómeno de la temeridad, por las razones que se explicarán a continuación.

37. *Ausencia de identidad de hechos.* La acción de tutela presentada en el año 2023 tuvo como fundamento fáctico la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador el 15 de octubre de 2022. En aquella oportunidad, la demandante argumentó que se había vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada debido a su estado de embarazo. En cambio, la tutela que revisa la Sala actualmente se basa en la terminación del contrato el 28 de noviembre de 2023, cuando la accionante se encontraba en periodo de lactancia. Según su argumentación, esta circunstancia le otorga fuero laboral conforme a la Ley 2306 de 2023. Esta circunstancia —que no fue valorada en la demanda presentada anteriormente— es lo que motiva la presentación de una nueva acción de tutela.

38. *Ausencia de un actuar doloso o de mala fe.* La Sala observa que la presentación de la acción de tutela examinada en esta oportunidad no constituyó un actuar doloso o de mala fe por parte de quien la presenta. No advierte elemento alguno que demuestre que la actora tenía la intención de inducir en error al juez y sacar beneficio de ello. Por el contrario, la demandante reconoció expresamente que en 2023 presentó una acción de tutela contra la tienda y que aquella fue fallada a favor de sus intereses. En consecuencia, no se desvirtuó la presunción de buena fe que ampara su actuación, ni se acreditó una conducta desleal frente a la administración de justicia. Por consiguiente, no está acreditado el fenómeno de la temeridad.

[25] Corte Constitucional. Sentencia T-162 de 2018. Esta Corte ha entendido que son comportamientos temerarios, entre otros «que el amparo: (i) envuelva una actuación amañada, reservando para cada acción aquellos argumentos o pruebas que convaliden sus pretensiones; (ii) denote el propósito desleal de obtener la satisfacción del interés individual a toda costa, jugando con la eventualidad de una interpretación judicial que, entre varias, pudiera resultar favorable; (iii) deje al descubierto el abuso del derecho porque deliberadamente y sin tener razón, de mala fe se instaura la acción; o (iv) se pretenda asaltar la buena fe de los administradores de justicia». Corte Constitucional, sentencia T-260 de 2020.

4. Examen de procedencia de las acciones de tutela

39. *Fundamento normativo.* El artículo 86 de la Constitución dispone que la acción de tutela es un mecanismo judicial subsidiario, residual, informal y autónomo que tiene por objeto garantizar la «protección inmediata de los derechos fundamentales» de las personas, a través de un «procedimiento preferente y sumario»[26]. De acuerdo con lo previsto en el Decreto 2591 de 1991 y según el desarrollo jurisprudencial de esta Corte, la procedencia de la acción de tutela se somete a los siguientes requisitos: *(i)* legitimación en la causa por activa[27]; *(ii)* legitimación en la causa por pasiva[28], *(iii)* inmediatez[29] y *(iv)* subsidiariedad[30]. El cumplimiento de estos requisitos es una condición indispensable para que el juez de tutela pueda emitir un pronunciamiento de fondo. A continuación, la Sala procede a verificar el cumplimiento de estos requisitos en los asuntos objeto de revisión.

40. *Legitimación en la causa por activa.* La Sala evidencia que las dos solicitudes de amparo fueron formuladas por las titulares de los derechos reivindicados, en nombre propio. Por lo tanto, es claro que quienes presentan las demandas están legitimadas para solicitar la protección de sus derechos fundamentales.

41. *Legitimación en la causa por pasiva.* Las demandas están dirigidas contra la tienda «la Casa del Arte» y la EAAAM, las cuales fueron convocadas al proceso en calidad de empleadoras de las accionantes. A aquellas se les señala de vulnerar los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, al haber terminado la relación laboral de las demandantes mientras estaban en periodo de lactancia, sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo. Dado que existe una relación de subordinación derivada de un vínculo laboral, la Sala encuentra acreditado el requisito de legitimación en la causa por pasiva en ambos expedientes. Lo expuesto, de conformidad con el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991[31].

42. De igual forma, los jueces de instancia vincularon al trámite de tutela al Inspector de Trabajo de Tuluá y al Ministerio de Trabajo (expediente T-10.669.556), y a la IPS Colsubsidio (expediente T-10.671.338). Sin embargo, la Sala encuentra que estas entidades no están legitimadas en la causa por pasiva, ya que no se advierte que sean responsables de la presunta transgresión de los derechos fundamentales alegados por las demandantes. Por un lado, de

---

[26] Constitución Política, artículo 86.
[27] Al respecto ver el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 y las sentencias de la Corte Constitucional: T-381 de 2018; T-623 de 2012, T-773A de 2012, SU-173 de 2015, T-898 de 2014, T-1025 de 2005, T-552 de 2006.
[28] Al respecto ver la sentencia de la Corte Constitucional SU-424 de 2021.
[29] Para analizar el concepto de término razonable y los criterios que deben considerarse en cada caso para su evaluación, se pueden consultar las siguientes sentencias de la Corte Constitucional: SU-961 de 1999, T-273 de 2015, SU-150 de 2021, SU-168 de 2017 y T-550 de 2020.
[30] Para verificar el cumplimiento de la procedencia de la acción de tutela y su carácter subsidiario ver las siguientes sentencias de la Corte Constitucional: SU-691 de 2017, SU-379 de 2019, T-071 de 2021, T-391 de 2022. Así mismo, respecto de la eficacia de la acción de tutela remitirse al artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.
[31] El artículo 42 ibidem establece que la solicitud de amparo procede contra particulares cuando: (i) estos se encargan de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; y (iii) el solicitante se encuentra en estado de subordinación o indefensión

conformidad con el artículo 3° de la Ley 1610 de 2010, le corresponde a los Inspectores de Trabajo sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo. Por otro lado, conforme al artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, la función al Ministerio de Trabajo consiste en autorizar el despido de las trabajadoras a quienes las cobija el fuero de maternidad. Por último, la IPS Colsubsidio tiene como labor la prestación de servicios de salud a una de las demandantes y a su hija menor, sin que esto implique responsabilidad sobre la continuidad del vínculo laboral. En consecuencia, ninguna de estas entidades tiene a su cargo la obligación de garantizar la permanencia en el empleo de las accionantes. En consecuencia, serán desvinculadas del trámite.

43. *Inmediatez.* En los dos expedientes analizados, el requisito de inmediatez está satisfecho. El hecho que habría causado la alegada violación de los derechos fundamentales de las accionantes es la terminación unilateral de la relación laboral de la que formaban parte. En el expediente T-10.669.556, el despido ocurrió el 28 de noviembre de 2023. Por su parte, la acción de tutela fue interpuesta el 5 de abril de 2024. La Sala observa que entre el despido y la radicación de la tutela transcurrieron cinco meses y ocho días. En el expediente T-10.671.338, el 21 de agosto de 2024, mediante la Resolución n.° 237, la EAAAM declaró insubsistente a la demandante; doce días después, es decir, el 2 de septiembre de 2024, la demandante presentó la acción de tutela. A juicio de la Sala, estos términos son razonables y oportunos para la interposición del amparo constitucional.

44. *Subsidiariedad.* La Sala considera que, en principio, los jueces ordinarios —tanto laborales como administrativos— son las autoridades judiciales competentes para resolver las controversias relacionadas con la estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, dadas las particularidades de los casos bajo estudio, tales mecanismos de defensa pueden ser desplazados por la acción de tutela, en razón de su celeridad y carácter sumario. De esta forma, la acción de tutela es fundamental «para restablecer los derechos de los sujetos de especial protección constitucional que, amparados por la estabilidad laboral reforzada, requieren de una medida urgente de protección y un remedio integral»[32]. La Corte ha señalado que «en circunstancias especiales, como las que concurren en el caso del fuero de maternidad, las acciones ordinarias pueden resultar inidóneas e ineficaces para brindar un remedio integral, motivo por el cual la protección constitucional procede de manera definitiva»[33]. Por ello, cuando se trata de mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, el análisis de procedencia de la tutela debe ser más flexible[34].

45. En los asuntos de la referencia, las acciones de tutela fueron presentadas por mujeres que, al momento de su despido, estaban en periodo de lactancia, pues aún amamantaban a sus hijos recién nacidos[35]. Esta circunstancia otorga una especial protección constitucional, dado que se reconoce la urgencia de

[32] Corte Constitucional. Sentencia T-663 de 2011. Tomado de la Sentencia T-186 de 2023.
[33] Corte Constitucional. Sentencia SU-075 de 2018.
[34] Corte Constitucional. Sentencia T-171 de 2024.
[35] Ver: expedientes digitales. Respuesta de las accionantes al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.

proteger los derechos de las mujeres lactantes y de sus hijos[36]. Además, en el expediente T-10.669.556, la accionante es madre cabeza de familia y carece de otros recursos que aseguren su mínimo vital y el de sus hijos menores de edad[37]. Por otro lado, en el expediente T-10.671.338 la demandante manifiesta que no cuenta con un trabajo estable, puesto que hace «reemplazos en el área administrativa de un hostal»[38].

46. Estas condiciones, evaluadas en conjunto, permiten afirmar que es aplicable la regla según la cual, la acción de tutela es el mecanismo preferente de protección cuando se pretende la protección de la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta[39]. En tal sentido, los medios ordinarios de defensa judicial no son lo suficientemente expeditos para atender la situación particular de las accionantes, debido a las cargas y los tiempos del proceso, así como la protección urgente de los derechos de las accionantes y sus hijos recién nacidos[40]. En este escenario, al no existir un recurso judicial ordinario que ofrezca una respuesta idónea y eficaz, los amparos de la referencia procederán como mecanismo judicial definitivo.

47. *Conclusión.* La Sala da por acreditados los requisitos de procedibilidad de esta acción de tutela y resolverá de fondo el problema jurídico planteado.

5. La importancia de la lactancia materna en el desarrollo humano

48. *Presentación del capítulo.* La leche materna «es un fluido dinámico y complejo que contiene más de 200 componentes activos que incluyen agentes inmuno-protectores, enzimas, hormonas, vitaminas, factores de crecimiento y otros factores, así como nutrientes esenciales en un equilibrio perfecto para el crecimiento y desarrollo del lactante humano»[41]. Debido a sus múltiples beneficios, la literatura especializada destaca que la lactancia materna tiene un impacto fundamental, no solo en la salud de las madres, sino en la salud y el desarrollo infantil, especialmente durante los primeros años de vida[42] (acápite 5.1). A su vez, el ordenamiento jurídico reconoce la importancia de esta etapa y ha establecido normas específicas para su protección y garantía (acápite 5.2). A continuación, la Sala abordará estos aspectos en detalle.

5.1. Los beneficios de la lactancia materna en el desarrollo humano

49. *Recomendaciones internacionales.* La lactancia materna es el proceso natural de alimentación, por el que una madre nutre a su hijo recién nacido con

[36] Corte Constitucional. Sentencia SU-075 de 2018.
[37] Expediente digital T-10.669.556. Respuesta de la accionante al auto de pruebas del 21 de enero de 2025.
[38] Expediente digital T-10.671.338. Respuesta de la accionante al auto de pruebas del 21 de enero de 2025, p. 1.
[39] Corte Constitucional. Sentencia SU-075 de 2018.
[40] Corte Constitucional. Sentencia T-171 de 2024.
[41] Intervención del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[42] Cuantificación de los beneficios de la Lactancia Materna: Reseña de la evidencia. Washigton D.C.: OPS 2002. Tomado de la intervención de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.

su propia leche[43]. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)[44] recomiendan que los bebés sean alimentados exclusivamente con leche materna durante los primeros seis meses de vida, debido a sus propiedades nutricionales y beneficios para la salud. Luego de esta edad, sugieren continuar con la lactancia materna mientras se introducen gradualmente alimentos complementarios adecuados, hasta al menos los dos años o más[45]. De acuerdo con estas entidades, la introducción prematura de alimentos diferentes durante los primeros seis meses de vida puede generar riesgos para la salud nutricional del niño[46].

50. *Impacto de la lactancia materna.* La literatura especializada demuestra que el proceso de lactancia materna favorece el desarrollo cognitivo, psicoafectivo, nutricional y físico de los niños que son alimentados con este líquido. También, beneficia la salud de la madre al contribuir a su recuperación posparto, gracias a la liberación de oxitocina. A continuación, la Sala expondrá los principales beneficios de la lactancia materna tanto para los niños como para las madres. Para tal efecto, tendrá en cuenta las respuestas allegadas por algunos expertos que intervinieron dentro del proceso de la referencia, en relación con la importancia de la lactancia materna[47].

51. *Beneficios de la lactancia materna en los niños.* La leche materna proporciona los nutrientes esenciales para el crecimiento y desarrollo infantil durante los dos primeros años de vida. Este fluido contiene anticuerpos, que fortalecen el sistema inmunológico de los niños, favorecen el desarrollo cerebral y cognitivo, y contribuyen a la maduración de órganos y tejidos[48]. Además, su consumo reduce los riesgos de sobrepeso y obesidad infantil y diversas enfermedades crónicas[49]. Asimismo, los expertos destacan que la leche materna fomenta un vínculo afectivo entre la madre y el bebé, promoviendo un desarrollo socioemocional y psicomotor saludable[50]. La composición de este líquido se adapta a cada etapa de crecimiento, «no solo porque contiene los nutrientes necesarios para el desarrollo infantil, sino por su temperatura y su

---

[43] Ministerio de Salud y Protección Social. Abecé de la lactancia materna. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/SNA/abc_lactancia_materna.pdf
[44] Ver: Declaración de Innocenti sobre la protección, promoción y apoyo a la lactancia materna OMS/UNICEF – 1990.
[45] Organización Mundial de la Salud. Lactancia materna. Tomado de: https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_3
[46] Intervención de la Secretaría de Salud de Bogotá.
[47] Mediante Auto del 12 de febrero de 2025, la magistrada sustanciadora invitó a Profamilia, a la Liga de la Leche Colombia, a Colsanitas, a la Fundación Santa Fe de Bogotá, al Hospital Universitario Nacional, y a las facultades de Medicina de las universidades Nacional de Colombia, Andes, Javeriana, Rosario, Juan N. Corpas, de Antioquia, de La Sabana; y ofició a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, al Ministerio de la Igualdad y Equidad, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, a la Defensoría del Pueblo, al Ministerio de Salud y Protección Social, a la Secretaría de Salud de Bogotá D.C y a la Secretaría de Integración Social de Bogotá D.C.
[48] Intervención de la Fundacón Santa Fe de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[49] OPS, OMS. Conoce aquí por qué la lactancia materna es buena para el bebé, para la mamá y para la comunidad. Disponible en: https://www.paho.org/es/temas/lactancia-materna-alimentacion-complementaria#:~:text=La%20Lactancia%20Materna%20promueve%20el,se%20genera%20con%20el%20apego.
[50] Intervención de la Secretaría de Salud de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.

cantidad»[51]. En la siguiente tabla, se presentan los principales beneficios de la lactancia materna en la población infantil:

Beneficios de la lactancia materna en los niños	
Área de beneficio	**Impacto**
Desarrollo cognitivo	La leche materna contiene ácidos esenciales omega 3 que son cruciales para el desarrollo cerebral. Según los expertos, los niños que son alimentados con leche materna tienen un mayor coeficiente intelectual y un mayor rendimiento académico.
Desarrollo psicoafectivo	La lactancia materna promueve un apego emocional entre la madre y el niño, lo que es vital para su desarrollo y confianza.
Desarrollo nutricional	La leche materna contiene los nutriciones, vitaminas y minerales que son fácilmente dirigibles y adaptados a las necesidades del bebé. También, reduce el riesgo de desnutrición y de enfermedades crónicas.
Desarrollo físico y motor	La lactancia materna contiene anticuerpos, que fortalecen el sistema inmunológico y protegen al niño contra infecciones. Además, previene el riesgo de enfermedades crónicas como obesidad, diabetes tipo 2, alergias, asma y problemas cardiovasculares en el futuro.
Ámbito socioeconómico	Las familias no deben destinar costos en fórmulas infantiles, puesto que la lactancia materna es un proceso natural. En tal sentido, la lactancia materna contribuye a la seguridad alimentaria de los niños.

Tabla 1. Tomado de las intervenciones de los expertos en sede de revisión[52].

52. *Impacto de la lactancia materna después de los seis meses de edad.* A partir de los seis meses de edad, la leche materna deja de ser el único alimento en la dieta del bebé, pero sigue siendo una fuente clave de nutrición. Su ingesta, combinada con otros alimentos, proporciona proteínas y grasas de alta calidad, que son cruciales para el crecimiento continuo del niño, la regeneración de sus tejidos corporales y el desarrollo cerebral y la visión[53]. Los estudios destacan que la leche materna es una «fuente de vitaminas liposolubles e hidrosolubles que favorecen la función inmunológica, la absorción de calcio y la salud ósea, salud visual, así como el desarrollo del sistema nervioso»[54]. Además, proporciona minerales esenciales como calcio, fósforo, hierro y zinc, que son fundamentales para la formación ósea, la prevención de la anemia, y el fortalecimiento del sistema inmunológico[55]. Asimismo, la lactancia prolongada contribuye a la reducción del riesgo de sobrepeso y obesidad, la leucemia y el síndrome de muerte súbita infantil[56]. Por tal razón, después de los seis meses de

[51] Perroni ME, Schnaas L. Arteaga A, et al. Efecto de la lactancia sobre el desarrollo neuroconductual del nuño. Perinatol Reprod Hum. 2003; 17(1):20-27. Tomado de la intervención de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia.
[52] Tomado de las intervenciones del Ministerio de Salud y Protección Social , de la Secretaría de Salud de Bogotá D.C., de Sanitas EPS, de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia, del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y de la Fundación Santa Fe de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[53] Intervención de la Secretaría de Salud de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[54] Ib.
[55] Ib.
[56] Organización Panamericana para la Salud. Lactancia materna y alimentación complementaria. Disponible en: https://www.paho.org/es/temas/lactancia-materna-alimentacion-complementaria#:~:text=La%20lactancia%20materna%20prolongada%20reduce,diabetes%20tipo%202%20en%2035%25.

edad, la leche materna sigue siendo un alimento indispensable para el desarrollo saludable de los niños y la prevención de enfermedades.

53. *Consecuencias de la ausencia de lactancia materna en los niños.* La falta de lactancia materna en la alimentación de los bebés puede generar riesgos significativos para su salud. Según los expertos, una dieta que no se base exclusivamente en la leche materna expone a los niños a azúcares y otros aditivos que pueden afectar negativamente su salud gastrointestinal[57]. Las organizaciones internacionales advierten que las fórmulas comerciales no reemplazan la mayoría de los componentes nutricionales de la leche humana[58] y, en algunos casos, pueden representar riesgos de contaminación y deficiencia de nutrientes[59]. De igual forma, algunos estudios destacan que la ausencia de lactancia materna en recién nacidos puede aumentar la frecuencia de la respiración bucal, alterar la oxigenación y afectar la termorregulación del cuerpo[60]. Por otro lado, el abandono prematuro de la lactancia materna se asocia con un mayor riesgo de desnutrición y un aumento en la mortalidad infantil[61]. En tal sentido, es importante promover y proteger esta práctica para garantizar el bienestar y desarrollo de los niños.

54. *Beneficios de la lactancia materna en las madres.* Además de su impacto positivo en los niños, la lactancia materna ofrece múltiples beneficios para la salud de las madres. La succión del bebé estimula la producción de oxitocina, una hormona que favorece la contracción del útero. Esto contribuye a una recuperación pronta del parto, ya que ayuda a que el útero regrese a su tamaño normal y a la reducción del sangrado posparto[62]. Los expertos señalan que la lactancia está vinculada a una disminución en el riesgo de desarrollar cáncer de mama y ovario[63]. Además, durante este proceso se liberan hormonas que promueven el bienestar y el apego, lo que favorece la conexión emocional con el niño y reduce la incidencia de depresión posparto[64]. Por último, como fue enunciado arriba, la lactancia contribuye a la seguridad alimentaria, ya que elimina la necesidad de adquirir fórmulas infantiles y accesorios relacionados con la alimentación artificial[65]. Esto, en la medida en que la leche materna es un alimento natural.

55. *Impacto de la ausencia de lactancia materna en las madres.* Los estudios señalan que las mujeres que trabajan enfrentan múltiples barreras para la

---

[57] ROMERO-VELARDE, Enrique et al. Consenso para las prácticas de alimentación complementaria en lactantes sanos. Bol. Med. Hosp. Infant. Mex. [online]. 2016, vol.73, n.5, pp.338-356. ISSN 1665-1146. https://doi.org/10.1016/j.bmhimx.2016.06.007. Tomado de la intervención de la Fundación Santa Fe de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[58] Intervención del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[59] Intervención de la Secretaría de Salud de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[60] BRAHM, Paulina; VALDÉS, Verónica. Beneficios de la lactancia materna y riesgos de no amamantar. *Revista chilena de pediatría*, 2017, vol. 88, no 1, p. 07-14.
[61] Intervención de la Secretaría de Salud de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[62] Intervención de la Secretaría de Salud de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[63] Owen CG, Whincup PH, Gilg JA, Cook DG. Effect of breast feeding in infancy on blood pressure in later life: systematic review and meta-analysis. Bmj. 2003;327(7425):1189-95. Tomado de las intervenciones de la Secretaría de Salud de Bogotá y de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[64] Intervención de la Fundación Santa Fe de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[65] Intervención de la Secretaría de Salud de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.

extracción y mantenimiento de la lactancia materna. Factores como las largas jornadas laborales, la falta de espacios adecuados y el estrés en el trabajo pueden afectar la producción de leche y, en consecuencia, repercutir en el estado físico y emocional de las mujeres[66]. La imposibilidad de lactar puede generar problemas de salud en los senos, como la mastitis o la ingurgitación mamaria[67]. Además, muchas madres pueden sentir culpa por no poder pasar suficiente tiempo con su hijo ni proporcionarle leche materna en forma exclusiva. Asimismo, las amplias distancias entre el trabajo y el hogar, sumadas a la congestión del el tráfico, reducen las oportunidades de amamantar o extraer leche con regularidad[68]. En la siguiente tabla se describen los principales riesgos para la salud de las madres lactantes que enfrentan barreras para la producción de leche materna:

Riesgos para la salud de las madres lactantes que enfrentan barreras para ejercer la producción de leche materna	
Riesgo	**Descripción**
Salud física	La falta de lactancia puede ocasionar mastitis, infecciones en los senos, baja producción de leche, dolor y congestión mamaria, así como baja producción de cortisol, una hormona que puede interferir con la prolactina y la oxitocina, esenciales para la lactancia.
Salud mental	Baja tolerancia al estrés, colapso emocional, depresión posparto, ansiedad y frustración por no poder estar con su hijo.

Tabla 2. Tomado de las intervenciones allegadas en sede de revisión[69]

56. *Recomendaciones para estimular la producción de la lactancia materna en las mujeres trabajadoras.* Debido a los desafíos que enfrentan las madres trabajadoras, organismos como la Oficina para la Salud de la Mujer sugieren que las empresas adopten medidas de apoyo que faciliten este proceso. Esto incluye la habilitación de espacios seguros y adecuados para la extracción de leche, así como la implementación de políticas laborales que permitan la compatibilización entre la maternidad y el trabajo.[70]. Según la Guía de Fomento de una Cultura de Lactancia Materna en los Centros de Trabajo elaborada por Unicef, «el apoyo de los empleadores es un factor determinante en la decisión de la mujer de continuar lactando, mediante la creación de entornos que permitan combinar la lactancia y el trabajo de manera práctica y satisfactoria. La instalación de salas de lactancia en los centros laborales favorece la lactancia materna exclusiva en los primeros seis meses de vida del niño, y evita que las mujeres interrumpan su carrera profesional»[71].

57. *Reconocimiento de la lactancia materna como derecho humano.* Debido a lo anterior, el 22 de noviembre de 2016, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU reconoció la lactancia materna como un derecho humano tanto para los

[66] Intervención de la Fundación Santa Fe de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[67] Ib.
[68] Ib.
[69] Tomado de las intervenciones del Ministerio de Salud y Protección Social y de la Fundación Santa Fe de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[70] Intervención de la Fundación Santa Fe de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[71] Tomado de la intervención de la Secretaría de Salud de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025. Disponible en: https://www.unicef.org/mexico/media/1911/file/Guia%20de%20Lactancia%202018.pdf

niños como para las madres, enfatizando la necesidad de su promoción y protección. El organismo internacional explicó que los menores de edad tienen derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo y al más alto nivel de salud alcanzable. En tal sentido, la lactancia materna debe ser considerada como un componente esencial de estos derechos, ya que proporciona un alimento seguro y nutritivo. Por su parte, las mujeres tienen derecho a una protección adecuada de la maternidad en el entorno laboral, incluyendo condiciones que les permita garantizar el éxito de la lactancia materna[72]. Por ello, la ONU insta a los Estados a adoptar medidas para proteger, promover y apoyar la lactancia materna, así como a regular la promoción inapropiada de sustitutos de la leche materna y otros alimentos destinados a bebés y niños pequeños.

58. *Conclusión.* La lactancia materna es un pilar fundamental en el desarrollo integral de los niños y en la salud de las madres. Su impacto positivo se refleja en el fortalecimiento del sistema inmunológico, el desarrollo cognitivo, psicoafectivo y físico de los bebés. Para las madres, la lactancia facilita la recuperación del posparto y reduce el riesgo de padecer algunas enfermedades. Sin embargo, la falta de condiciones adecuadas para la lactancia materna, especialmente en el entorno laboral, representa una barrera significativa que afecta la salud de la madres y del niño. Por ello, es fundamental implementar políticas de apoyo que compatibilicen la maternidad y el trabajo. Por último, dada su relevancia, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU reconoció la lactancia materna como un derecho humano, que debe ser protegido y promovido.

5.2. La protección de la lactancia materna dentro del ordenamiento jurídico

59. *Fundamento constitucional.* La protección de la lactancia materna es un principio constitucional que se deriva de diferentes disposiciones superiores. Los artículos 13[73], 43[74] y 53[75] de la Constitución establecen un mandato de

[72] Declaración conjunta de los Relatores Especiales de las Naciones Unidas sobre el Derecho a la Alimentación, el Derecho a la Salud, el Grupo de Trabajo sobre la Discriminación contra la Mujer en la Ley y en la Práctica, y el Comité sobre los Derechos del Niño en apoyo de mayores esfuerzos para promover, apoyar y proteger la lactancia materna. 17 de noviembre de 2016. Disponible en: https://www.ohchr.org/en/statements/2016/11/joint-statement-un-special-rapporteurs-right-food-right-health-working-group?LangID=E&NewsID=20871

[73] Constitución Política de Colombia. Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. || El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. || El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

[74] Constitución Política de Colombia. Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. || El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

[75] Constitución Política de Colombia. Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: || Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la

especial de protección para la mujer durante el embarazo y después del parto, y una prohibición general de discriminación.[76] A su vez, el artículo 11 de la Constitución[77] protege a la mujer como «gestora de vida»[78] y los artículos 5°[79] y 42[80] *ejusdem* establecen el mandato constitucional de salvaguarda integral de la familia. De igual modo, el artículo 44 de la Constitución prevé que los niños tienen derecho a recibir una alimentación saludable y acorde con su edad.

60. *Protección a la lactancia y la maternidad en el bloque de constitucionalidad.* Además, múltiples instrumentos internacionales que forman parte del bloque de constitucionalidad establecen la obligación del Estado de proteger a la mujer lactante. El artículo 10.2 de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que es obligación de los Estados «conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social»[81]. Por su parte, el Convenio n° 3 de la OIT[82] tiene por objeto *proteger a la maternidad*. Finalmente, el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama que « [l]a maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales».[83].

---

realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. || El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. || Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. || La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

[76] Corte Constitucional. Sentencia T-186 de 2023.

[77] Constitución Política. Artículo 11. El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte.

[78] Corte Constitucional, Sentencias SU-070 de 2013 y C-005 de 2017. En esta última, con fundamento en la primera sentencia citada se expresó: «la protección a la mujer durante el embarazo y el período de lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional colombiano». Tomado de la Sentencia T-186 de 2023.

[79] Constitución Política. Artículo 5°. El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.

[80] Constitución Política. Artículo 42. a familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. || El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. || La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. || Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes. || Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley. || Los hijos habidos en el matrimonio o fuera de él, adoptados o procreados naturalmente o con asistencia científica, tienen iguales derechos y deberes. La ley reglamentará la progenitura responsable. || La pareja tiene derecho a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos, y deberá sostenerlos y educarlos mientras sean menores o impedidos. || Las formas del matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los deberes y derechos de los cónyuges, su separación y la disolución del vínculo, se rigen por la ley civil. || Los matrimonios religiosos tendrán efectos civiles en los términos que establezca la ley. || Los efectos civiles de todo matrimonio cesarán por divorcio con arreglo a la ley civil. || También tendrán efectos civiles las sentencias de nulidad de los matrimonios religiosos dictadas por las autoridades de la respectiva religión, en los términos que establezca la ley. ||La ley determinará lo relativo al estado civil de las personas y los consiguientes derechos y deberes.

[81] Este tratado fue aprobado en Colombia mediante la Ley 74 de 1968.

[82] Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919. Este convenio fue ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933.

[83] Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 25. 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. || 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual

61. *Desarrollo jurisprudencial.* La Corte ha indicado que el principio de especial protección y asistencia a la mujer lactante es un mandato de amparo y asistencia reforzado[84]. Este principio parte del reconocimiento de que las mujeres que se encuentran en estado de embarazo son especialmente vulnerables, han sido tradicionalmente discriminadas y han soportado «condiciones estructurales o circunstanciales que las sitúan en situación de desventaja»[85] frente a los demás miembros de la sociedad. En tales términos, el principio en comento le impone al Estado la obligación de tomar acciones afirmativas[86] para contrarrestar los efectos de esta discriminación estructural[87]. Lo anterior, con el objeto de promover la igualdad sustancial, garantizar las condiciones de vida dignas de la mujer y su hijo[88], salvaguardar «el ejercicio pleno de la maternidad»[89] y, cuando sea necesario, brindar una protección integral a la familia como núcleo fundamental de la sociedad.

62. *La protección de la lactancia materna para las madres.* Por lo anterior, el mencionado principio exige una protección cualificada de no discriminación[90]. La cláusula general de igualdad, contenida en el artículo 13 de la Constitución, proscribe la «discriminación por razones de sexo». De igual forma, el artículo 43 constitucional dispone la igualdad de «derechos y oportunidades» entre hombres y mujeres y la prohibición de «cualquier clase de discriminación» hacia la mujer. De esta forma, el Estado y los particulares deben garantizar que la mujer lactante no sea discriminada por encontrarse en esta situación y tomar medidas diferenciadas tendientes a asegurar que la igualdad de trato sea real y efectiva[91].

63. *La protección de la lactancia materna para los niños.* De igual modo, el artículo 44 de la Constitución dispone que los niños tienen derecho a recibir una alimentación equilibrada, al cuidado y al amor. El artículo 25.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos señala que la alimentación es un componente de la garantía de un nivel de vida adecuado, reconocido en cabeza de toda persona[92]. Asimismo, la Declaración Universal sobre la Erradicación del Hambre y la Malnutrición, estableció que «[c]ada hombre, mujer y niña o niño tiene el derecho inalienable a estar libre de hambre y malnutrición para poder desarrollar sus facultades físicas y mentales»[93]. En este contexto, la lactancia materna contribuye a la eliminación de la desnutrición, propicia el

---

protección social. De conformidad con la Sentencia C-582 de 1999, este instrumento internacional forma parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, en virtud del artículo 93 de la Constitución.

[84] Corte Constitucional. Sentencia T-183 de 2024.

[85] Corte Constitucional, Sentencias C-005 de 2017 y SU-075 de 2018. Ver también, Sentencia T-279 de 2021.

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

[87] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL4791-2015 del 15 de abril de 2015. Ver también, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL1319-2018, del 21 de marzo de 2018, M.P., Fernando Castillo Cadena.

[88] Corte Constitucional, Sentencia T-184 de 2012.

[89] Corte Constitucional, Sentencia T-279 de 2021.

[90] Corte Constitucional. Sentencias T-221 de 2007, T-159 de 2008 y T-088 de 2010, entras otras.

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

[92] Tomado de la Sentencia T-291 de 2022.

[93] Esta Declaración fue aprobada el 16 de noviembre de 1974 por la Conferencia Mundial de la Alimentación, convocada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 3180 (XXVIII) de 17 de diciembre de 1973. La Asamblea General adoptó la Declaración mediante su resolución 3348 (XXIX) de 17 de diciembre de 1974.

desarrollo de habilidades cognitivas y cerebrales, reduce el riesgo de enfermedades crónicas y favorece el desarrollo físico y motor de los niños. Por lo tanto, para la Corte la lactancia materna constituye un derecho fundamental de los niños y debe ser protegida y garantizada por el Estado.

64. *Conclusión.* A partir de lo expuesto, la Sala concluye que la protección especial a la lactancia materna constituye una garantía iusfundamental, ya que busca salvaguardar la dignidad, igualdad y libertad tanto de la madre como del niño. Esta protección se fundamenta en el principio de especial amparo a la maternidad, aplicable a todas las mujeres en estado de embarazo o lactancia, así como en los múltiples beneficios que la lactancia materna aporta al desarrollo y crecimiento infantil. La Sala destaca que al alimentar a su hijo con su propio cuerpo, de manera exclusiva durante los primeros seis meses y de forma complementaria hasta los dos años, la madre propicia el pleno ejercicio de los derechos fundamentales. De esta manera, se alcanza el más alto grado de dignidad[94], al garantizar no solo el derecho a la salud, sino también a una alimentación adecuada, fortaleciendo así el vínculo familiar en el entorno del hogar.

6. La protección de la lactancia materna dentro del ámbito laboral

65. *Presentación.* En el ámbito laboral, la Corte ha reconocido que la mujer trabajadora tiene derecho a amamantar a su hijo. Esta prerrogativa adquiere relevancia cuando después de haber disfrutado de la licencia de maternidad, debe retornar a su lugar de trabajo, en donde no puede ser sometida a discriminación por el hecho de la lactancia[95]. En tal sentido, la protección reforzada de la mujer lactante comprende, de un lado, la garantía de trabajar en un espacio con condiciones de igualdad durante el periodo de lactancia (acápite 6.2) y la protección contra la hipótesis de despido discriminatorio por su estado de lactancia (acápite 6.2)[96]. A continuación, la Sala se referirá a estos puntos.

6.1. Los espacios laborales para garantizar el derecho al trabajo de las madres que están en periodo de lactancia

66. *Recomendaciones técnicas.* Según la Oficina para la Salud de la Mujer[97], los espacios de trabajo deben disponer de salas de lactancia ubicadas en zonas estratégicas y accesibles para reducir el tiempo de traslado y permitir que las madres puedan extraer su leche con comodidad. La implementación de estos espacios contribuye a eliminar barreras que enfrentan las mujeres trabajadoras en el proceso de lactancia. Asimismo, las empresas deben fomentar una cultura de apoyo a la lactancia materna, brindar herramientas para que las mujeres puedan hacer buen uso de los tiempos de protección a la lactancia y

[94] En la sentencia T-227 de 2003, la Corte expresó: «los derechos fundamentales son aquellos que (i) se relacionan funcionalmente con la realización de la dignidad humana, (ii) pueden traducirse o concentrarse en derechos subjetivos y (iii) encuentran consensos dogmáticos, jurisprudenciales o de derecho internacional, legal y reglamentario sobre su fundamentalidad».
[95] Corte Constitucional. Sentencia C-118 de 2020.
[96] Corte Constitucional. Sentencia T-186 de 2023.
[97] Oficina para la Salud de la Mujer, Lactancia materna en el sector comercial, abril de 2018. Tomado de: https://www.unicef.org/mexico/historias/continuar-o-no-con-la-lactancia-materna-al-regresar-al-trabajo

proporcionar información y entrenamiento sobre el proceso adecuado de extracción y almacenamiento de la leche materna[98]. Puntualmente, los estudios sugieren que las salas de lactancia en los lugares de trabajo cuenten con una nevera para la refrigeración, conservación y rotulación de la leche materna, así como insumos básicos de higiene[99].

67. *Beneficios para las empresas que crean salas de lactancia.* De acuerdo con la Secretaría de Salud de Bogotá D.C., la implementación de estos espacios aportan beneficios tangibles para las empresas, ya que mejora la productividad, la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados[100]. Además, diversos estudios indican que las empresas que cuentan con un programa de apoyo a la lactancia materna ahorran un promedio de tres dólares por cada dólar que invierten[101]. En tal sentido, la *guía para empresas colombianas sobre lactancia materna en el entorno laboral* elaborada por Unicef[102] destaca que estas iniciativas ofrecen múltiples ventajas para las organizaciones, entre las cuales se encuentran:

- Disminución del ausentismo laboral por enfermedad de la madre, padre, hija o hijo.
- Aseguramiento de la reincorporación al trabajo una vez termina la licencia de maternidad.
- Generación de mayor compromiso y sentido de pertenencia de los trabajadores, al brindarles facilidades para dar el mejor cuidado a su hija o hijo.
- Mejoramiento de la imagen de la empresa ante la sociedad y grupos de interés, ya que evidencia su preocupación por el bienestar de los empleados y sus familias.
- Incremento en la satisfacción de las mujeres empleadas, al combinar la maternidad y el trabajo.
- Posicionamiento a la empresa como un referente en igualdad de género y responsabilidad social.
- Disminución en costos de reclutamiento y capacitación, dado que disminuye la rotación de personal.

68. *La Ley 1823 de 2017.* Esta normativa creó las «Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral». La mencionada ley ordenó a las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas, con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o con más de cincuenta empleadas, que adecúen en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí puedan extraer la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

---

[98] Intervención de la Fundación Santa Fe de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[99] Ib.
[100] Intervención de la Secretaría de Salud de Bogotá al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[101] Oficina para la Salud de la Mujer, Lactancia materna en el sector comercial, abril de 2018. Tomado de: https://www.unicef.org/mexico/historias/continuar-o-no-con-la-lactancia-materna-al-regresar-al-trabajo
[102] Disponible en: https://www.unicef.org/colombia/media/3851/file/Gu%C3%ADa%20para%20empresas%20-%20Lactancia%20Materna.pdf

69. *Las salas de lactancia en la jurisprudencia constitucional.* Para la Corte, estas salas «buscan facilitar la cristalización del propósito de conciliar el desempeño de la actividad laboral confiada a la mujer y el cabal cumplimiento de su papel de madre lactante, cuando la empleada está en las instalaciones de la empresa y la permanencia del infante en otro lugar le impide que lo amamante de forma directa»[103]. Al mismo tiempo, satisfacen el derecho de los niños a recibir una alimentación adecuada y saludable, y a gozar del derecho al más alto estándar de salud, de conformidad con el artículo 44 de la Constitución. Esto se sustenta en los múltiples beneficios que la lactancia materna aporta a su desarrollo y bienestar.

70. *Reglamentación de las salas de lactancia.* La Resolución n.° 2423 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social establece los parámetros técnicos que deben seguir las empresas que están obligadas a crear dentro de sus espacios laborales las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral. Según esta resolución, dichas salas deben contar con las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad. Asimismo, deben garantizar comodidad, higiene e intimidad para que las madres lactantes puedan ejercer su derecho en forma compatible con su trabajo. Estos espacios deben ubicarse en un lugar privado y exclusivo, disponer del equipo necesario para la extracción de leche materna y mantener estrictos protocolos de limpieza y desinfección.

71. De igual forma, el Plan Decenal de Lactancia Materna y Alimentación Complementaria 2021-2030[104] señala que es menester orientar técnicamente a las empresas públicas y privadas en el «diseño e implementación de políticas y estrategias para la promoción, protección y apoyo de la práctica de la lactancia materna que incluya alternativas o modalidades de trabajo para las mujeres en periodo de lactancia (el trabajo en casa, flexibilidad de horarios o trabajo parcial) para promover la continuidad de la lactancia hasta que las niñas o los niños cumplan 24 meses de edad».

72. *La Ley 2306 de 2023.* Esta ley establece la obligación del empleador de habilitar, en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para «guardar al niño». De esta forma, la ley prevé el derecho que tienen las mujeres a amantar a sus hijos en el lugar de trabajo, sin ningún tipo de discriminación ni restricción[105]. Aunque la ley no establece las condiciones que deben reunir estos espacios, la Sala considera que, como mínimo, deben garantizar privacidad y seguridad, además de contar con los insumos necesarios para la extracción de leche materna o para resguardar al niño. Para el cumplimiento de esta obligación legal, los empleadores pueden contratar con instituciones de protección infantil[106].

73. *Beneficios tributarios.* El artículo 6° de la Ley 1823 de 2017 establece que «el Ministerio de Hacienda determinará los beneficiarios, alivios o

[103] Corte Constitucional. Sentencia C-118 de 2020.
[104] Disponible en: https://www.icbf.gov.co/system/files/pdlmac_2021_2030_vf.pdf
[105] Ley 2306 de 2023. Artículo 1°.
[106] Ley 2306 de 2023. Artículo 6.4.

incentivos tributarios para las empresas privadas que adopten las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral». A su vez, el artículo 5° de la Ley 2306 de 2023 prevé la posibilidad de que dicha entidad incluya en los proyectos de ley de reforma fiscal «alivios o incentivos económicos transitorios cuyo fin será beneficiar a las entidades territoriales o empresas privadas que creen Áreas de Lactancia Materna en Espacio Público con alta afluencia de personas». Sin embargo, a la fecha no se ha establecido incentivos tributarios específicos en esta materia[107]. La Sala considera que tales medidas son fundamentales para fortalecer la protección materna en el ámbito laboral y prevenir barreras en el acceso al empleo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Por tal razón, exhortará al Ministerio de Hacienda y Crédito Público a que, en el ejercicio de sus funciones, determine beneficios, alivios o incentivos tributarios para las empresas que implementen salas de lactancia en sus espacios de trabajo.

74. *Conclusión*. La implementación de salas de lactancia en los espacios laborales es una medida fundamental para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres en periodo de lactancia. Esta medida permite compatibilizar sus responsabilidades laborales con la maternidad, contribuyen a la eliminación de las barreras para la extracción de leche materna y generan beneficios significativos para la empresa. Las leyes 1823 de 2017 y 2306 de 2023 establecen la obligatoriedad de estos espacios por parte de los empleadores y promueven su implementación. Para la Corte, estos espacios impactan en la salud y bienestar infantil, así como en la equidad de género y la protección de la maternidad. Sin embargo, es menester prever incentivos económicos que fomenten la creación de salas de lactancia en el ámbito laboral.

6.2. Garantía de estabilidad laboral reforzada de las mujeres en periodo de lactancia[108]

75. *Fundamento constitucional.* De conformidad con el artículo 53 de la carta, el principio constitucional de la especial protección y asistencia a las mujeres lactantes protege la permanencia y continuidad del vínculo laboral de esta población e impide que la relación laboral culmine por motivos discriminatorios. Este principio constituye, a su vez, un derecho fundamental[109]. La Corte ha establecido que el mecanismo destinado a proteger la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo y periodo de lactancia es el «fuero de maternidad»[110]. En este contexto, la Sala abordará dos garantías fundamentales: (i) la prohibición general de despido por motivos de embarazo y lactancia; y (ii) la presunción de despido discriminatorio. Estas garantías encuentran desarrollo en los artículos 238, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), e integran el contenido constitucionalmente protegido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer lactante.

---

[107] El Plan Decenal de Lactancia Materna y Alimentación Complementaria 2021-2030 reconoce que no se ha dado cumplimiento a lo previsto en esas normas., p. 95.
[108] La estructura de este capítulo fue tomada principalmente de la Sentencia T-186 de 2023.
[109] Corte Constitucional. Sentencia T-186 de 2023.
[110] Corte Constitucional, Sentencia C-118 de 2020. Ver también, Sentencias T-438 de 2020, SU-075 de 2018, y SU-070 de 2013.

76. *Prohibición general de despido discriminatorio*. El artículo 239.1 del CST establece que «ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa». Esta prohibición general de despido cobija dos periodos: (a) periodo de embarazo y (b) periodo de lactancia. En relación con este último, la jurisprudencia constitucional había señalado que era de seis meses, debido a que así lo preveía el artículo 238.1 del Código Sustantivo del Trabajo[111], modificado por el artículo 7° del Decreto 13 de 1967. Sin embargo, dicha norma fue modificada por el artículo 6° de la Ley 2306 de 2023, el cual señala lo siguiente:

> El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos *hasta los dos (2) años de edad del menor*; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua [énfasis fuera de texto].

77. De conformidad con este precepto, el empleador está obligado a conceder dos descansos remunerados de treinta minutos cada uno, hasta los seis meses de vida del menor de edad. Además, las madres que realicen una lactancia materna continua con posterioridad a los seis meses de vida del niño tendrán el derecho a que se le reconozca un descanso de 30 minutos dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo. Este descanso remunerado se extiende hasta el término de dos años, sin que el empleador pueda efectuar ningún tipo de descuento en el salario de la trabajadora.

78. La ampliación de la protección que la ley ofrece al bebé y a la madre conlleva una extensión del periodo de lactancia, en los términos de la Ley 2306 de 2023. Inicialmente, este corresponde a los primeros seis meses de edad del niño. Sin embargo, si la madre continúa alimentándolo con leche materna hasta los dos años, dicho período se extiende hasta que cese la lactancia. En consecuencia, siempre que se demuestre que luego de los seis meses la trabajadora alimenta a su hijo a base de leche materna, tendrá derecho al descanso remunerado de que trata la normativa anteriormente citada por encontrarse en periodo de lactancia. Para la Sala, es claro que en aplicación de los preceptos constitucionales anteriormente citados, es imprescindible proteger a la mujer de las decisiones discriminatorias que pueda enfrentar, por el hecho de exigir la garantía prescrita en la Ley 2306 de 2023[112]. En estos eventos, se mantiene la prohibición general de despido discriminatorio y el empleador está obligado a justificar objetivamente cualquier decisión de terminación de la relación laboral[113]. En efecto, el artículo 239.1 del CST establece la prohibición

---

[111] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 238. Modificado por el artículo 7° del Decreto 13 de 1967. El {empleador} esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.
[112] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-297 de 2017.
[113] Ib.

de despido para las trabajadoras por motivo de lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

79. *Nulidad del despido de la mujer que se encuentra en periodo de lactancia*. De manera congruente con las normas constitucionales que rigen la materia, el Legislador amparó la estabilidad laboral reforzada de la mujer lactante. Esta determinación se encuentra consignada en el artículo 241.1 del CST. Bajo el título *nulidad del despido,* la disposición establece lo siguiente: «*El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo*, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto» [énfasis fuera de texto]. La norma protege a las personas que se encuentren «disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo» de dos maneras: (i) sancionando estos despidos con la consecuencia jurídica de la nulidad y (ii) proclamando la obligación de *conservar el puesto a la trabajadora* que se encuentre en alguno de los supuestos previstos en el capítulo.

80. En el artículo 238 de la misma normativa, bajo el título «Descanso remunerado durante la lactancia», el Legislador instauró en cabeza de los empleadores la obligación de conceder a la trabajadora los descansos que ya fueron estudiados en esta providencia. Además del efecto inmediato de conceder los citados descansos, el artículo sexto de la Ley 2306 de 2023, que modificó el artículo 238 del CST, implicó una importante modificación sobre los dispositivos que amparan la estabilidad laboral de la madre lactante. En aplicación del artículo 241.1, que establece la obligación de conservar el puesto de la mujer trabajadora que se encuentre «disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo», y que sanciona con la nulidad del despido la violación de esta obligación, la mujer que esté lactando dentro de los dos años siguientes al nacimiento del bebé tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, en su caso resulta igualmente aplicable la presunción de despido discriminatorio y la obligación de obtener la autorización del inspector de trabajo.

81. En contra de la anterior conclusión puede formularse una objeción normativa, que debe ser abordada en debida forma. Respecto de la presunción de despido discriminatorio, el artículo 239.2 del CST parece restringir la aplicación de la citada presunción a un término más corto: «[S]e presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o *dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto*». Es importante destacar que esta norma, en su versión más reciente, fue aprobada en la Ley 2141 de 2021, por lo que este arreglo normativo es anterior a la Ley 2306 de 2023. Esta diferencia temporal explica la divergencia normativa que ahora se analiza.

82. Una interpretación literal del mencionado precepto podría llevar a concluir que, si bien la mujer lactante tiene derecho a conservar su empleo por un término de dos años, la presunción de despido discriminatorio únicamente la ampara durante las primeras dieciocho semanas posteriores al parto. Esta hermenéutica es inadmisible porque otorga preeminencia a un texto legal —es

decir, a la norma del CST que limita el tiempo de la protección— sobre el mandato constitucional que impone garantizar una protección reforzada a la madre lactante y a su bebé.

83. Según la postura decantada de este tribunal, «[l]a interpretación de todas las normas jurídicas de rango legal siempre debe estar acorde con lo dispuesto en el texto fundamental. En otras palabras, la hermenéutica legal en un sistema constitucional debe estar guiada, ante todo, por el método de la interpretación conforme, según el cual las disposiciones jurídicas deben leerse en el sentido que mejor guarden coherencia con los fines, valores, principios y derechos expuestos en la Constitución». De conformidad con lo anterior, en aplicación del *método de interpretación conforme*, las normas legales deben entenderse de la manera que resulte más congruente con los dictados superiores. La ley no puede interpretarse como un fenómeno jurídico aislado, cuya validez y alcance pueda establecerse de manera autorreferencial; por el contrario, tanto la validez como el significado de aquella se encuentran condicionados por los dictados de la Constitución.

84. A lo anterior es preciso añadir un argumento de orden práctico. El Legislador ha sido consciente de la limitada eficacia que tienen las obligaciones y prohibiciones que se instauran con el fin de asegurar la estabilidad laboral reforzada. De ahí que haya establecido la presunción de despido discriminatorio y el deber de obtener la autorización del inspector de trabajo, con el fin de proteger los derechos de las personas en situación de discapacidad (Ley 361 de 1997) y de las mujeres embarazadas. Estos medios de protección han sido previstos ante la demostrada ineficacia de las proclamas normativas, que anuncian un derecho y un correlativo deber, sin asignarle una consecuencia jurídica eficaz, que incentive su cumplimiento.

85. Desde esta perspectiva, la interpretación que aquí se analiza, según la cual estos dispositivos de protección de la estabilidad laboral reforzada solo aplicarían durante las dieciocho semanas posteriores al parto, demuestra ser irrazonable. Lo anterior, por cuanto desconoce la evolución que ha seguido el ordenamiento jurídico en la materia. De manera progresiva y claramente decidida, la ley ha promovido la lactancia materna y ha procurado revestirla de medios jurídicos que protejan a la madre lactante y al bebé. Esta tendencia ha sido de carácter agregativo, pues ha pretendido mejorar siempre las condiciones de bienestar de ambos sujetos. Bajo esta óptica, no es razonable concluir que, pese a este claro designio, el Legislador haya decidido no extender a este caso los dispositivos de protección a la estabilidad laboral reforzada.

86. De las razones expuestas en este apartado la Sala de Revisión infiere las siguientes conclusiones: (i) la interpretación literal del artículo 239.2 del CST es inadmisible, por cuanto infiere un grave daño a los principios constitucionales que amparan la lactancia materna; (ii) dicha interpretación se basa en una norma que fue redactada antes de la entrada en vigencia de la Ley 2306 de 2023, por lo que debe ser comprendida consultando la tendencia agregativa que ha seguido el Legislador, y no en su contra. En criterio de la Sala, estas razones llevan a concluir que la presunción de despido discriminatorio y

la obligación de obtener la autorización del inspector de trabajo resultan aplicables a la mujer lactante durante los seis primeros meses posteriores al nacimiento del bebé, y a aquellas que realicen una lactancia materna continua, con posterioridad a los seis meses de vida del niño y hasta los dos años de edad.

87. *El periodo de lactancia de las servidoras públicas.* La Sala considera que las previsiones de que trata la Ley 2306 de 2023 son aplicables a las servidoras públicas, ya que la norma reconoce el ejercicio de un derecho y es de carácter general[114]. Esta interpretación se ajusta a los estándares constitucionales, toda vez que la ley tiene como objeto garantizar el derecho a la lactancia materna sin ningún tipo de discriminación ni restricción. En tal sentido, se trata del ejercicio de prerrogativas iusfundamentales que están íntimamente relacionadas con la protección de la mujer trabajadora y el desarrollo y crecimiento infantil. Además, el artículo 2.2.31.1 del Decreto 1083 de 2025 señala que ninguna empleada ni trabajadora pública podrá ser despedida por motivos de lactancia, lo que confirma la compatibilidad de esta normativa con la protección de la lactancia materna. Asimismo, según la Sentencia SU-075 de 2018, el fuero de maternidad cobija todas las modalidades y alternativas de trabajo dependiente, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del vínculo contractual. En estos eventos, la estabilidad laboral reforzada exige que la entidad motive el acto administrativo de desvinculación[115].

88. *Indemnización por despido motivado en el estado de lactancia.* Por último, el artículo 239.3 del CST prevé que las trabajadoras en estado de lactancia «que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo». A su vez, el artículo 21 del Decreto 3135 de 1968 establece que las empleadas públicas que sean despedidas durante el embarazo o los tres meses siguientes al parto, tendrán derecho a que « la entidad donde trabaja le pague una indemnización equivalente a los salarios o sueldos de sesenta (60) días». La Sala considera que el pago de esta indemnización se extiende hasta la culminación del periodo de lactancia, debido a la evolución legislativa en esta materia, a la garantía de los principios constitucionales a los que se hizo referencia anteriormente y al método de interpretación conforme.

89. *Conclusión.* El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es una manifestación del principio de especial protección y asistencia de las mujeres lactantes en el ámbito laboral. Este derecho otorga una protección cualificada que tiene por objeto impedir que el empleador despida, termine o no renueve el contrato laboral de estas trabajadoras debido a su estado de lactancia, el cual se resume en las siguientes reglas. Primero, el periodo de lactancia fue ampliado hasta en dos años, siempre que se demuestre que en este lapso la mujer continúa amamantando a su hijo. Segundo, los dispositivos de protección de la estabilidad laboral reforzada que ha previsto la ley laboral —esto es, la

[114] Concepto 181731 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública
[115] Corte Constitucional. Sentencia T-494 de 2000.

presunción de despido discriminatorio y la obligación de obtener la autorización de despido del inspector de trabajo— resultan igualmente aplicables al caso de la mujer lactante dentro de los dos primeros años posteriores al parto.

7. Deber de los empleadores de afiliar a los trabajadores al sistema general de seguridad social. Reiteración de jurisprudencia

90. *Fundamento legal.* El artículo 15 de la Ley 100 de 1993[116] impone la obligación de vincular obligatoriamente a todos los trabajadores al sistema de seguridad social a cargo de los empleadores, independientemente de la naturaleza del vínculo laboral. En concreto, los empleadores tienen el deber de afiliar a sus trabajadores a salud (EPS), a riesgos laborales (ARL) y pensiones (fondo de pensiones), a todos aquellos con quien tengan un vínculo laboral, verbal o escrito, temporal o permanente, así como pagar oportunamente los aportes que corresponden so pena de incurrir sanciones.

91. *Posición de la Corte.* La jurisprudencia constitucional ha señalado de manera pacífica, que los empleadores que incumplen con la obligación legal de afiliar a sus trabajadores al sistema general de seguridad social vulneran el derecho a la seguridad social de sus trabajadores y deben responder por las prestaciones laborales legales a las que tendrían derecho los trabajadores de haber sido afiliados al sistema[117]. Esta interpretación busca garantizar la justicia en las relaciones laborales, en concordancia con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo: «lograr la justicia en las relaciones que surjan entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social»[118].

92. En la Sentencia T-295 de 1997, la Corte afirmó lo siguiente:

> La Ley 100 de 1993 consagra la obligación de todos los empleadores, del sector público o privado, de pagar su respectivo aporte al Sistema General de Seguridad Social, y establece sanciones para quienes no cumplan con este deber. Ellos, en todo caso, están obligados a asumir en forma directa los costos de la atención de salud que requieran sus trabajadores, si no los han incorporado al sistema institucional de protección. Esta Corporación ha señalado que el derecho a la seguridad social es fundamental cuando está íntimamente relacionado con un derecho como la vida y ha sido enfática en exigir a los empleadores el cumplimiento de su obligación de afiliar a sus trabajadores y pagar oportunamente los aportes que les corresponda.

---

[116] El inciso primero del numeral 1 del artículo 15 de la Ley 100 de 1993 —este último modificado por el artículo 3 de la Ley 797 de 2003— dispone que: «[s]*erán afiliados al Sistema General de Pensiones: 1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales*».
[117] Corte Constitucional. Sentencia T-327 de 2017.
[118] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 1°.

93. En consecuencia, para esta corporación la omisión del empleador en el aporte de las cotizaciones al sistema no puede ser imputada al trabajador, ni podrá derivarse de esta consecuencias adversas[119]. Esta posición de la Corte ha permanecido invariable en el tiempo[120].

94. *Conclusión.* En suma, la Ley 100 de 1993 establece la obligatoriedad de la afiliación de los trabajadores al sistema general de seguridad Social por parte de los empleadores, sin importar la naturaleza del vínculo laboral. El incumplimiento de esta obligación constituye una infracción legal que conlleva sanciones, y da lugar a la vulneración del derecho fundamental a la seguridad social de los trabajadores. La jurisprudencia ha afirmado que los empleadores deben asumir las consecuencias de su omisión.

8. Solución a los casos concretos

95. *Metodología.* A continuación, la Sala adelantará el estudio de los casos concretos de manera separada. Para tal efecto, en primer lugar verificará los hechos que están debidamente probados. Posteriormente, establecerá si las entidades accionadas vulneraron los derechos fundamentales invocados por las accionantes.

8.1. Expediente T-10.669.556

8.1.1. Hechos probados

96. En el presente caso, están probados los siguientes hechos:

96.1. *Existencia de una relación laboral.* Entre la tienda «la Casa del Arte» y Marisol González Loarte hubo un contrato de trabajo, el cual fue acordado de forma verbal[121]. Las funciones de la accionante consistían en «barrer, trapear, […] subir y bajar productos de un segundo piso para surtir la estantería, […] atender al público y ser imagen publicitaria a través de videos en las redes sociales»[122].

96.2. *Situación familiar de la accionante.* La accionante es madre cabeza de familia de dos niños menores de edad[123]. El 20 de mayo de 2023, la accionante tuvo una hija.

96.3. *Terminación del contrato de trabajo.* El 28 de noviembre de 2023, la tienda «la Casa del Arte» terminó la relación laboral con la demandante. Según la empresa demandada, esta decisión se debió, en parte, al «deterioro» de la relación entre las partes, ocasionado por las acciones judiciales y administrativas interpuestas por la trabajadora en defensa de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, así como los permisos solicitados para atender

[119] Corte Constitucional. Sentencia T-782 de 2014.
[120] Corte Constitucional. Sentencia T-327 de 2017.
[121] En expediente digital. Escrito de tutela., p. 1.
[122] Escrito de tutela., p. 7.
[123] En expediente digital. Contestación de la accionante al auto de pruebas el 21 de enero de 2025., p. 1.

situaciones familiares y personales[124]. Además, después del parto el empleador determinó que la trabajadora no asistiera a su lugar de trabajo. Como consecuencia de esta terminación, la trabajadora recibió una indemnización por despido sin justa causa[125].

96.4. *El periodo de lactancia.* Para la fecha del despido, según la historia clínica la demandante continuaba amamantando a su hija recién nacida[126]. A pesar de que la niña había superado los seis meses de edad, un profesional de la salud le recomendó brindar dicho alimento hasta los dos años y «las veces que [la niña] quiera, después de las comidas»[127].

96.5. *Afiliación al sistema general de seguridad social.* Tanto la accionante como la tienda demandada manifiestan que la trabajadora no fue afiliada al sistema general de seguridad social dentro del ejercicio de la relación laboral[128]. La empresa manifiesta, sin embargo, que existe un fallo judicial en el que se le ordena pagar la seguridad social de la accionante y que, en todo caso, pagó la licencia de maternidad a la trabajadora[129].

8.1.2. Valoración jurídica de los hechos probados dentro del expediente

97. *Postura de la Sala.* La Sala encuentra probado que la tienda «la Casa del Arte» vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y a la lactancia materna social de la accionante. Al respecto, evidencia que la accionante es un sujeto de especial protección constitucional y que el despido del 28 de noviembre de 2023 estuvo motivado, en parte, por su estado de lactancia. Además, la accionada vulneró el derecho fundamental a la seguridad social de la demandante, puesto que no la afilió al sistema general de seguridad social. A continuación, la Sala expondrá las razones que sustentan su postura.

98. *La accionante es un sujeto de especial protección constitucional.* La Sala observa que la trabajadora es madre cabeza de familia y que su única fuente de ingreso era el trabajo que desempeñaba en la tienda. Además, para la fecha de terminación del contrato laboral estaba en situación de lactancia, puesto que su hija requería el fluido natural para el desarrollo de su salud. Debido a tales consideraciones, la demandante es destinataria de una protección constitucional reforzada, en virtud del artículo 43 de la Constitución y el artículo 6° de la Ley 2306 de 2023. Por consiguiente, la empresa accionada tenía la obligación de garantizar su derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

---

[124] En expediente digital. Contestación de la tienda «la Casa del Arte» al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[125] En expediente digital. Contestación de accionante y de la tienda «la Casa del Arte» al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[126] En expediente digital. Contestación de la accionante al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025., p. 2.
[127] En expediente digital. Contestación al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025 por parte de la accionante., p. 4.
[128] En expediente digital. Contestación de accionante y de la tienda «la Casa del Arte» al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.
[129] En expediente digital. Contestación de la tienda «la Casa del Arte» al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025.

99. *La terminación del contrato estuvo fundada en el estado de lactancia de la accionante.* Esto es así, en tanto la empresa accionada no solicitó la autorización del Ministerio del Trabajo para el despido, ni justificó objetivamente la decisión de terminación de la relación laboral[130]. Por el contrario, reconoció que existía una relación tensa con la trabajadora, debido a las acciones judiciales y administrativas presentadas por aquella en las cuales pretendía el amparo de su derecho a la estabilidad reforzada. Además, señaló que durante el periodo de lactancia le pidió no asistir al lugar de trabajo[131].

100. La Sala considera que estas razones no son válidas a la luz de la Constitución, puesto que evidencian un trato discriminatorio basado en la condición de madre gestante y lactante. En concreto, la determinación se basó en la defensa que la trabajadora hizo de sus derechos fundamentales luego de quedar en estado de embarazo. De igual modo, ordenarle a la accionante que se abstenga de asistir a su sitio de trabajo debido a su estado de lactancia, sin que exista justificación para ello, y luego usar esa razón para dar por terminado el contrato de trabajo, es un acto discriminatorio y afecta el derecho fundamental al trabajo.

101. En este caso, la Sala pone de presente que el empleador conocía el estado de lactancia de la accionante, pues la empresa le solicitó a la trabajadora no asistir al lugar de trabajo durante el periodo de lactancia, sin otra justificación. Además, la madre alimentaba adecuadamente a su hija con leche materna después de los seis meses, pues así lo demuestran los certificados médicos[132]. Por lo tanto, el despido de una mujer en estado de lactancia sin una causa objetiva compromete la estabilidad laboral de la accionante y el derecho a la maternidad y el bienestar de la niña.

102. *La afiliación al sistema general de seguridad social en salud.* La Sala considera que la tienda «la Casa del Arte» vulneró el derecho fundamental a la seguridad social de la accionante y su núcleo familiar al no haberla afiliado al sistema general de seguridad social. Con ello, desatendió el mandato del artículo 15 de la Ley 100 de 1993, que establece la vinculación obligatoria de todos los trabajadores al referido sistema. Sin embargo, no se evidencia que esta omisión haya afectado el acceso al sistema general de seguridad social, pues la atención en salud estuvo garantizada durante la relación laboral y el empleador asumió el pago de la licencia de maternidad[133]. Por tal razón, la Sala se limitará a ordenar a la tienda «la Casa del Arte» que afilie a la demandante y a sus hijos menores de edad al sistema general de seguridad social. La discusión relativa al pago de las prestaciones de seguridad social, así como las eventuales sanciones de las que puede ser acreedor el empleador, corresponde a la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral[134].

---

[130] Ib.
[131] Ib.
[132] En expediente digital. Contestación al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025 por parte de la accionante., p. 4.
[133] Ib.
[134] Corte Constitucional. Sentencias T-327 de 2017 y T-423 de 2009.

103. *Remedio constitucional.* Por lo expuesto, la Sala revocará la sentencia del 17 de mayo de 2024 dictada por el Juzgado 003 Penal del Circuito de Tuluá que confirmó la sentencia del 17 de abril de ese año emitida por el Juzgado 001 Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de esa misma ciudad, a través de la cual se declaró improcedente la acción de tutela. En su lugar, amparará los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la lactancia materna y a la seguridad social de la accionante. En consecuencia, ordenará a la tienda «la Casa del Arte» el reintegro de la demandante a su lugar de trabajo, el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento en que fue desvinculada, el pago de la indemnización al que se refiere el artículo 239.3 del CST[135] y la afiliación inmediata al sistema general de seguridad social. Asimismo, le ordenará a la accionada que garantice los descansos remunerados de que trata el artículo 6° de la Ley 2306 de 2023 y que, en caso de que la accionante lo requiera, adecúe un espacio en la tienda para la lactancia de la trabajadora. Este espacio deberá contar con condiciones mínimas de privacidad, seguridad e higiene, así como con los insumos necesarios para llevar a cabo dicha actividad.

8.2. Expediente T-10.671.338

8.2.1. Hechos probados

104. En el presente caso, están probados los siguientes hechos:

104.1. *La relación laboral entre las partes.* Jenny Paola Bachiller Vizcaino ejercía el cargo «Técnico Código 367 Grado 02» en la EAAAM-ESP, el cual era de libre nombramiento y remoción. Sus funciones consistían en el «manejo de comunicaciones, manejo y control de agenda, soporte de correspondencia, funciones de archivo, manejo de documentación, atención de clientes»[136]. El 20 de febrero de 2024, mientras trabajaba en dicha empresa, dio a luz a su hija.

104.2. *Terminación del vínculo laboral*. Mediante Resolución n.° 237 del 21 de agosto de 2024, la EAAAM-ESP declaró insubsistente a la actora del cargo que desempeñaba. La entidad explicó que debido a que el cargo que ejercía era de libre nombramiento y remoción, tenía la facultad de disponer de su empleo de manera discrecional.

104.3. *El periodo de lactancia.* Al momento de la terminación del vínculo laboral, la accionante aún amamantaba a su hija recién nacida, a pesar de haber transcurrido más de seis meses desde su nacimiento. La niña presentaba un «cuadro de desnutrición global y aguda, con riesgo de talla baja»[137]. Por tal

[135] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 239. 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.
[136] En expediente digital. Contestación al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025 por parte de la accionante., p. 1.
[137] En expediente digital. Contestación al auto de pruebas del 21 de enero de 2025 por parte de la accionante., p. 2.

razón, su pediatra expidió una certificación médica en la que se indica que la madre debe continuar con la lactancia hasta los dos años de edad o más[138].

104.4. *Recomendación médica sobre los descansos para extraer leche materna.* Según la actora, existe recomendación médica que justifica un mayor número de descansos para extraer la leche materna. Esta situación fue puesta en conocimiento el 25 de julio de 2024 a la empresa accionada.

104.5. *Los espacios laborales destinados a la lactancia materna.* El 26 de julio de 2024, la tutelante solicitó a la EAAAM-ESP autorización para extraer leche materna durante la jornada laboral[139]. Para ello, la trabajadora debía acudir a una «oficina [que] no tenía una cortina ni privacidad»[140]. Para almacenar la leche, la empresa le proporcionó una «nevera que estaba en el laboratorio con los químicos que usan para todas las pruebas de agua»[141]. Al exponer esta situación al subgerente administrativo y financiero, este decidió enviarla a su casa, argumentando que «nada le servía»[142].

104.6. Posteriormente, la empresa adquirió una nevera exclusiva para el almacenamiento de leche materna. Además, la accionante debía completar unas planillas en las que registrara los tiempos destinados a la extracción del fluido.

104.7. *Solicitudes de permisos.* En algunas ocasiones, la accionante solicitó permisos laborales con la finalidad de asistir a algunas citas médicas de neumología y neurología pediátrica que requería su hija recién nacida. La EAAAM indicó que tales permisos serían descontados de su salario o, en su defecto, la demandante debía reponer el tiempo útil.

8.2.2. Valoración jurídica de los hechos probados dentro del expediente

105. *Postura de la Sala.* La Sala considera que la EAAAM-ESP vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y a la lactancia materna social de la accionante. A pesar de que la demandante ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción, la declaratoria de insubsistencia se fundamentó en su estado de lactancia, sin reconocer su condición de sujeto de especial protección constitucional. A continuación, la Sala expondrá las razones de su postura.

106. *La demandante es un sujeto de especial protección constitucional.* Debido a que la accionante estaba en estado de lactancia al momento en que la EAAAM-ESP la declaró insubsistente de su puesto de trabajo, la Sala concluye que aquella es destinataria de una protección constitucional reforzada[143], de conformidad con el artículo 43 de la Constitución y la jurisprudencia de esta corporación, que reconoce la especial protección y asistencia de las mujeres

[138] Anexo 5 de la contestación al auto de pruebas del 21 de enero de 2025 por parte de la accionante.
[139] Anexo 2 de la contestación al auto de pruebas del 21 de enero de 2025 por parte de la accionante
[140] Contestación al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025 por parte de la accionante., p. 1.
[141] Ib., p. 2.
[142] Ib.
[143] Corte Constitucional. Sentencia T-279 de 2021.

lactantes[144]. Por tal razón, la empresa accionada tenía la obligación de garantizar su derecho al trabajo en igualdad de condiciones y de cumplir con las obligaciones prestacionales previstas en la Ley 2306 de 2023, incluyendo la provisión de condiciones adecuadas para la extracción de la leche materna.

107. *La declaratoria de insubsistencia estuvo motivada en el estado de lactancia de la accionante.* Esto es así, puesto que —como quedó acreditado— la tutelante carecía de las garantías previstas en el ordenamiento jurídico para la extracción de leche materna. Para la Sala, la accionante fue discriminada por exigir los descansos remunerados de que trata la Ley 2306 de 2023 y un espacio destinado a la extracción de leche materna, pues en reiteradas oportunidades recibió gritos y burlas por parte de sus superiores jerárquicos. Así lo evidencia el informe allegado por la accionante en sede de revisión en el que se da cuenta de las dificultades que aquella tuvo para conseguir un espacio digno y seguro destinado a la lactancia materna[145].

108. En este caso, la Sala pone de presente que el empleador conocía el estado de lactancia de la accionante, puesto que la accionante ya había manifestado la necesidad de contar con un espacio destinado a la lactancia, dentro de su jornada de trabajo. Además, aquella alimentaba adecuadamente a su hija con leche materna, pues así lo demuestran los certificados médicos allegados por la actora[146].

109. *Aplicación del principio de presunción de veracidad.* En cambio, la empresa accionada no presentó declaración alguna, a pesar de que la magistrada sustanciadora le solicitó que explicara las razones de desvinculación de la actora[147]. Por lo tanto, conforme al artículo 20 del Decreto 2591 de 1991[148], la Sala aplicará la presunción de veracidad de los hechos expuestos por la accionante. Según aquellos, es posible inferir que la actora fue desvinculada en razón de su estado de lactancia. En tal sentido, la Sala considera que aunque en los cargos de libre nombramiento y remoción, las entidades públicas no están obligadas a exponer las razones de la declaratoria de insubsistencia, esto no significa que puedan desvincular a las empleadas o trabajadoras por motivos de lactancia, ya que tal acción está prohibida por la Constitución y el Decreto 1083 de 2015[149].

110. *El precedente de la Sentencia SU-003 de 2018 no es aplicable al caso concreto.* En dicha providencia, la Sala Plena estableció que «por regla general, los empleados públicos de libre nombramiento y remoción no gozan de estabilidad laboral reforzada». Esto, como consecuencia, bien de las funciones a su cargo o de la suma confianza que exige su labor. Sin embargo, a juicio de

---

[144] Ib.
[145] En expediente digital. Contestación al auto de pruebas del 12 de febrero de 2025 por parte de la accionante.
[146] Anexo 5 de la contestación al auto de pruebas del 21 de enero de 2025 por parte de la accionante.
[147] En expediente digital. Auto del 26 de febrero de 2025.
[148] Decreto 2591 de 1991. Artículo 20. PRESUNCION DE VERACIDAD. Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa.
[149] El artículo 2.2.31.1 del Decreto 1083 de 2025 señala que ninguna empleada ni trabajadora pública podrá ser despedida por motivos de lactancia,

la Sala esta regla de decisión no es aplicable al caso concreto, por cuanto en esa ocasión la Corte se refirió exclusivamente a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de prepensionados.

111. En contraste con lo señalado en esa decisión, esta Corporación ha sostenido que el fuero de maternidad—entendido como la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo y periodo de lactancia—[150] se aplica indistintamente a los contratos de trabajo entre particulares, «así como en la función pública se aplica a la vinculación en provisionalidad en cargos de carrera administrativa, vinculación en cargos de libre nombramiento y remoción, y vinculación en carrera cuando el cargo es suprimido»[151]. Asimismo, la Sentencia SU-075 de 2018 reafirma que el fuero de maternidad ampara todas las relaciones laborales y establece las reglas aplicables a las servidoras públicas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción[152].

112. *Presuntos actos de acoso laboral.* Por lo demás, la Sala pone de presente que la accionante afirmó haber sufrido acoso laboral por parte del subgerente administrativo y financiero Edwar Alexander Savio Lugo. Con la finalidad de garantizar la digna e igualitaria permanencia de la demandante en su lugar de trabajo, la Sala compulsará copias del expediente y de esta providencia a la Procuraduría General de la Nación para que, en el ejercicio de sus competencias, investigue y sancione a los eventuales responsables de los actos de acoso laboral denunciados en el escrito de tutela. Esta actuación se sustenta en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006[153].

113. *Orden del Auto del 12 de febrero de 2025.* Por último, la Sala advierte que por medio del auto del 12 de febrero de 2025, la magistrada sustanciadora ordenó la vinculación del subgerente administrativo y financiero Edwar Alexander Savio Lugo. Para tal efecto, ordenó a la EAAAM-ESP que, en su calidad de entidad empleadora, asegurara la notificación de este auto a esa persona. Vencido el término otorgado para el cumplimiento de dicha orden, la entidad no cumplió la orden impartida. Por tal razón, la Sala compulsará copias a la Procuraduría General de la Nación para que, en ejercicio de sus funciones constitucionales y legales, establezca la eventual responsabilidad disciplinaria de los funcionarios encargados de cumplir con la orden judicial[154]. Lo expuesto, de conformidad con el artículo 50 del Decreto 2067 de 1991[155].

---

[150] Corte Constitucional, Sentencia C-118 de 2020. Ver también, Sentencias T-438 de 2020, SU-075 de 2018, y SU-070 de 2013.
[151] Corte Constitucional. Sentencia T-109 de 2021.
[152] «2.3.4.5. Cargos de libre nombramiento y remoción || 40. En estos casos, la Sentencia SU-070 de 2013 presenta dos supuestos: (i) Si el empleador tuvo conocimiento antes de la declaratoria de insubsistencia habría lugar al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir. || (ii) Si el empleador no tuvo conocimiento, se aplicará la protección consistente en el pago de cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad». Corte Constitucional. Sentencia SU-075 de 2018.
[153] Ley 1010 de 2006. Artículo 12. […] Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.
[154] Corte Constitucional. Sentencia T-319 de 2021.
[155] Decreto 2067 de 1991. Artículo 50. Los jueces y los demás servidores públicos deberán de manera eficaz e inmediata prestar a la Corte la colaboración que ésta les requiera. El incumplimiento de este deber será causal de mala conducta.

114. *Conclusión.* Para la Sala, la EAAAM-ESP vulneró los derechos fundamentales de la accionante al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la lactancia materna, al haberla desvinculado de su puesto de trabajo en razón de su periodo de lactancia. A pesar de que la empresa estaba obligada a garantizar condiciones adecuadas para la extracción de leche materna y de otorgar descansos remunerados conforme a la ley, su actuar puso en riesgo el bienestar de la demandante y su hija recién nacida, quien, además, requería una una alimentación a base de leche materna por su estado de salud.

115. *Remedios constitucionales.* En virtud de lo anterior, la Sala revocará la sentencia del 18 de octubre de 2024 dictada por el Juzgado 002 Penal del Circuito de Funza que confirmó la decisión del 13 de septiembre de ese año emitida por el Juzgado Penal Municipal de Madrid, a través de la cual se negó el amparo solicitado. En su lugar, amparará los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la lactancia materna de la accionante. En consecuencia, ordenará a la EAAAM-ESP el reintegro de la demandante a su lugar de trabajo, el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento en que la demandante fue desvinculada de su trabajo, el pago de la indemnización al que hace referencia el artículo 21 del Decreto 3135 de 1968[156] y la concesión de descansos remunerados para amamantar a su hija, en las condiciones previstas en la Ley 2306 de 2023 y dentro de los espacios destinados para la extracción de la leche materna establecidos en la Ley 1823 de 2017, según lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

9. Órdenes a dictar

116. Conforme ha sido expresado, la Sala Séptima de Revisión revocará las sentencias de segunda instancia que declararon la improcedencia de las acciones de tutela, dentro de los expedientes de la referencia. En su lugar, amparará los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la lactancia materna y a la seguridad social de las demandantes. En consecuencia, ordenará a las empresas accionadas el reintegro laboral de las trabajadoras, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde que se hizo efectiva la desvinculación, la indemnización prevista en los artículos 239.3 del CST y 21 del Decreto 3135 de 1968, la concesión de descansos remunerados y la destinación de espacios dentro del trabajo para garantizar la extracción de leche materna, en los términos previstos en las leyes 1823 de 2017 y 2306 de 2023.

[156] Decreto 3135 de 1968. Artículo 21. Prohibición de despido. Durante el embarazo y los tres (3) meses posteriores al parto o aborto, sólo podrá efectuarse el retiro por justa causa comprobada, y mediante autorización del Inspector del Trabajo si se trata de trabajadora, o por resolución motivada del Jefe del respectivo organismo si de empleada. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo cuando ha tenido lugar dentro de los períodos señalados en el inciso anterior sin las formalidades que el mismo establece. || En este caso, la empleada o trabajadora tiene derecho a que la entidad donde trabaja le pague una indemnización equivalente a los salarios o sueldos de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su situación legal o contractual y, además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado, si no lo ha tomado.

117. De igual modo, la Sala compulsará copias del expediente a la Procuraduría General de la Nación para que examine la eventual responsabilidad disciplinaria de los funcionarios de la EAAAM-ESP por la comisión de presuntos actos de acoso laboral, así como por el incumplimiento de una orden judicial. También, exhortará al Ministerio de Hacienda y Crédito Público a que, en el ejercicio de sus funciones, determine beneficios, alivios o incentivos tributarios para las empresas privadas que establezcan salas de lactancia dentro de sus espacios de trabajo, de conformidad con la Ley 1823 de 2017. Por último, oficiará a la Procuraduría General de la Nación para que, en el ámbito de sus competencias constitucionales[157], acompañe el cumplimiento de las órdenes dictadas en esta providencia.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

En el expediente T-10.669.556

PRIMERO. REVOCAR la sentencia del 17 de mayo de 2024 dictada por el Juzgado 003 Penal del Circuito de Tuluá que confirmó la sentencia del 17 de abril de ese año emitida por el Juzgado 001 Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de esa misma ciudad, a través de la cual, declaró improcedente la acción de tutela. En su lugar, **AMPARAR** los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la lactancia materna y a la seguridad social de Marisol González Loarte.

SEGUNDO. ORDENAR a la tienda «la Casa del Arte» que, en el término de quince (15) días siguientes a la notificación de este fallo, reintegre a Marisol González Loarte al trabajo que desempeñaba dentro del establecimiento de comercio, si así lo desea la accionante. La tienda deberá pagar, si no lo ha hecho, los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha en la que fue desvinculada, esto es, el 28 de noviembre de 2023, hasta la fecha en que realice el reintegro, así como la indemnización correspondiente a 60 días de trabajo, de conformidad con el artículo 239 del CST

En caso de que la accionante no quiera reingresar a la empresa, la obligación de pago a la que se refiere el parágrafo anterior se deberá surtir hasta el día de la notificación de esta sentencia.

TERCERO. ORDENAR a la tienda «la Casa del Arte» que, una vez efectuado el reintegro de que trata el numeral anterior, afilie inmediatamente a la

[157] Constitución Política. Artículo 277. Numeral 1. «[e]l Procurador General de la Nación, por sí o por medio de sus delegados y agentes, tendrá las siguientes funciones: // 1. Vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos […]».

demandante y a Marisol González Loarte y sus hijos menores de edad al sistema general de seguridad social.

CUARTO. ORDENAR a la tienda «la Casa del Arte» que conceda a Marisol González Loarte, al menos un descanso de treinta minutos dentro de la jornada laboral para que pueda amamantar a su hija, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, en un lugar apropiado para el efecto. Lo anterior, siempre y cuando el proceso de lactancia materna continúe.

La tienda estará obligada a conceder más descansos de los establecidos, siempre y cuando la trabajadora presente un certificado médico que justifique un mayor número de descansos.

QUINTO. ORDENAR a la tienda «la Casa del Arte» que, en caso de que lo requiera la accionante, dentro de los treinta días siguientes a la notificación de esta providencia, adecúe un espacio destinado a la extracción de lactancia materna dentro de las instalaciones del lugar de trabajo. Este espacio deberá contar con condiciones mínimas de privacidad, higiene y seguridad, así como con los insumos necesarios para llevar a cabo dicha actividad.

SEXTO. DESVINCULAR de esta causa judicial al Inspector de Trabajo de Tuluá y al Ministerio de Trabajo, por cuanto carecen de legitimación en la causa por pasiva.

En el expediente T-10.671.338

SÉPTIMO. REVOCAR la sentencia del 18 de octubre de 2024 dictada por el Juzgado 002 Penal del Circuito de Funza que confirmó la decisión del 13 de septiembre de ese año emitida por el Juzgado Penal Municipal de Madrid, a través de la cual se negó el amparo solicitado. En su lugar, **AMPARAR** los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la lactancia materna de Jenny Paola Bachiller Vizcaino.

OCTAVO. ORDENAR a la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid que, en el término de quince (15) días siguientes a la notificación de este fallo, reintegre a Jenny Paola Bachiller Vizcaino al trabajo que desempeñaba dentro de la entidad, o uno de similares condiciones, si así lo desea la accionante. La entidad deberá pagar, si no lo ha hecho, los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha en la que fue desvinculada, esto es, el 21 de agosto de 2024, hasta la fecha en que realice el reintegro, así como la indemnización correspondiente a 60 días de trabajo, de conformidad con el artículo 21 del Decreto 3135 de 1968.

En caso de que la accionante no quiera reingresar, la obligación de pago a la que se refiere el parágrafo anterior se deberá surtir hasta el día de la notificación de esta sentencia.

NOVENO. ORDENAR a la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid que conceda a Jenny Paola Bachiller Vizcaino un descanso de treinta

minutos dentro de la jornada laboral para que pueda amamantar a su hija, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, en un lugar apropiado para el efecto, de conformidad con la Ley 1823 de 2017, en los términos señalados en la parte motiva de esta providencia. Lo anterior, siempre y cuando el proceso de lactancia materna continúe.

La entidad estará obligada a conceder más descansos de los establecidos, siempre y cuando la trabajadora presente un certificado médico que justifique un mayor número de descansos.

DÉCIMO. COMPULSAR copias del expediente y de esta providencia a la Procuraduría General de la Nación para que, en el marco de sus funciones constitucionales y legales, investigue y sancione a los eventuales responsables de los actos de acoso laboral que fueron denunciados en el escrito de tutela por parte de la accionante.

DÉCIMO PRIMERO. COMPULSAR copias del expediente a la Procuraduría General de la Nación para que, en el marco de sus funciones constitucionales y legales, establezca la eventual responsabilidad disciplinaria de los funcionarios de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid encargados del incumplimiento de la orden del Auto del 12 de febrero de 2025, a través de la cual se dispuso que la entidad debía asegurar la notificación del subgerente administrativo y financiero de la EAAAM-ESP Edwar Alexander Savio Lugo.

DÉCIMO SEGUNDO. DESVINCULAR de esta causa judicial a la IPS Colsubsidio, por cuanto carecen de legitimación en la causa por pasiva.

En relación con ambos expedientes.

DÉCIMO TERCERO. EXHORTAR al Ministerio de Hacienda y Crédito Público a que, en el ejercicio de sus funciones, determine beneficios, alivios o incentivos tributarios para las empresas privadas que establezcan salas de lactancia dentro de sus espacios de trabajo, de conformidad con la Ley 1823 de 2017.

DÉCIMO CUARTO. EXHORTAR al Ministerio de Salud y Protección Social para que, en el ámbito de sus competencias, reglamente las condiciones mínimas que deben reunir las salas de lactancia a las que se refiere el artículo 238.3 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6° de la Ley 2306 de 2023.

DÉCIMO QUINTO. ORDENAR que, por Secretaría General de la Corte, se oficie a la Procuraduría General de la Nación, para que, dentro del ámbito de sus competencias constitucionales y legales, acompañe el cumplimiento de esta sentencia.

DÉCIMO SEXTO. Por Secretaría General, **LÍBRENSE** las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA
Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER
Magistrada

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS
Magistrado
Con aclaración de voto

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General