

REPÚBLICA DE COLOMBIA



CORTE CONSTITUCIONAL Sala Novena de Revisión

SENTENCIA T-132 de 2026

Referencia: expediente T-11.442.751

Asunto: acción de tutela presentada por *Fernando* en contra de la *Empresa Loro*

Magistrado ponente:
Miguel Polo Rosero

Bogotá D.C., diecinueve (19) de mayo de dos mil veintiséis (2026).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional¹, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, decide sobre la revisión del fallo de tutela de segunda instancia, proferido por el *Juzgado de Los Oráculos*, que revocó la sentencia adoptada por el *Juzgado de La Vaticinación*, con fundamento en los siguientes:

I. ANTECEDENTES

A. Aclaración preliminar

1. En atención a que el proceso de la referencia se relaciona con una presunta atención a los derechos fundamentales de una menor de edad y se hace referencia a información médica de su progenitora y que, por ende, se puede ocasionar un daño a su intimidad, se registrarán dos copias de esta sentencia, una con los nombres reales que la Secretaría General remitirá a las partes y autoridades involucradas, y otra con los nombres ficticios que seguirá el canal previsto por esta corporación para la difusión de información pública. Lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en las Leyes 1437 de 2011, 1581 de 2012 y 1712 de 2014, el Reglamento Interno de la Corte (Acuerdo 01 de 2025) y la Circular No. 10 de 2022 de esta Corporación.

B. Síntesis de la decisión

2. Por conducto de apoderada judicial, el señor *Fernando* formuló acción de tutela en contra de la *Empresa Loro*. En criterio del tutelante, la accionada vulneró sus derechos fundamentales a la dignidad humana, al mínimo vital, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad. Lo anterior, debido a que la empresa dio por terminado su contrato de trabajo por obra o labor

¹ La Sala Novena de Revisión de Tutelas está integrada por la magistrada Natalia Ángel Cabo y los magistrados Carlos Camargo Assis y Miguel Polo Rosero, quien la preside.

el 1° de febrero de 2025, a pesar de que el empleador tenía conocimiento del nacimiento de su hija.

3. El *Juzgado de La Vaticinación* declaró la improcedencia de la acción, tras considerar que el accionante: (i) contaba con otros medios de defensa judicial dentro de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, para conseguir el pago de la licencia de paternidad, discutir la legalidad de la terminación del vínculo y reclamar, de ser el caso, las garantías derivadas de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad. Además, a juicio de la citada autoridad, (ii) no se satisfizo el requisito de inmediatez, toda vez que, para el momento de la inerposición de la acción de tutela, ya habían transcurrido más de seis meses desde el nacimiento de la menor de edad; y (iii) no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable.

4. Impugnada la decisión, el *Juzgado de Los Oráculos* revocó el fallo de primera instancia y, en su lugar, concedió parcialmente el amparo. Al respecto, por un lado, resolvió proteger el mínimo vital del accionante y ordenar a la EPS el pago de la licencia de paternidad. Y, por el otro, negó la tutela a la estabilidad laboral reforzada, al concluir que el actor no demostró que su cónyuge careciera de empleo formal, aplicando el precedente de la sentencia T-079 de 2024.

5. La Sala Novena de Revisión encontró que la acción de tutela era procedente, toda vez que: (i) el tutelante actuó a través de apoderada judicial y en defensa de sus propios intereses; (ii) la *Empresa Loro* era la llamada a responder por la presunta transgresión de los derechos invocados; (iii) el recurso de amparo se formuló cuatro meses y medio después de que se produjera el hecho trasgresor (la terminación unilateral del contrato de trabajo); y (iv) aunque el actor disponía de un medio de defensa judicial idóneo, el mismo no resultaba eficaz a la luz de sus condiciones particulares y las de su núcleo familiar. En este sentido, la Sala determinó que la tutela procedía como mecanismo definitivo de protección, dado que el actor y su núcleo familiar, conformado por su cónyuge y su hija recién nacida, no se encontraban en capacidad de soportar una respuesta de la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

6. Antes de abordar el caso concreto, la Sala: (i) reiteró la jurisprudencia sobre el derecho de petición ante particulares y; (ii) recordó que, mediante la sentencia C-517 de 2024, la Corte declaró inexecutable las expresiones que condicionaban el fuero de paternidad a que la madre “no tenga un empleo formal” y a la presentación de una “*declaración bajo gravedad de juramento*” sobre dicha carencia. Por ende, precisó que, dado que la terminación del vínculo laboral del señor *Fernando* ocurrió el 1° de febrero de 2025 –fecha posterior a la adopción y publicación del comunicado de la citada sentencia de constitucionalidad–, el análisis debía realizarse bajo el nuevo estándar legal. Así, los únicos requisitos vigentes para activar la protección reclamada son: (a) la notificación verbal o escrita del embarazo o nacimiento al empleador; y (b) la presentación de la prueba que lo acredite dentro del mes siguiente.

7. Al analizar el expediente, la Sala concluyó que, por un lado, la empresa accionada había vulnerado el derecho de petición del actor y, por el otro, que el accionante cumplió con ambos presupuestos. *Primero*, notificó el nacimiento de su

hija a su jefe inmediato vía WhatsApp, comunicación que fue validada por la Sala bajo las reglas de la sana crítica y del principio de la buena fe, y valorada en conjunto con las demás pruebas obrantes en el expediente. *Segundo*, el 5 de noviembre de 2024, el actor remitió por el mismo medio, entre otros documentos, el registro civil de nacimiento y la historia clínica de su cónyuge. Adicionalmente, la Sala determinó que, aunque la empresa alegó la finalización de la obra como causa objetiva para la terminación del contrato, las causas del mismo persistían, toda vez que la *Empresa Loro* suscribió un nuevo contrato de seguridad con la *Universidad de Macondo*, para la sede donde laboraba el actor, lo que configuró un actuar discriminatorio.

8. Por lo expuesto, la Corte concedió el amparo definitivo de los derechos de petición, a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, al trabajo y al mínimo vital del accionante y de su hija menor de edad y, en consecuencia, dictó los remedios constitucionales correspondientes, los cuáles constan en la parte resolutive de esta providencia.

C. Hechos relevantes y pretensiones de la demanda de tutela

9. El señor *Fernando* sostuvo que en el año 2024 suscribió un contrato de obra o labor con la *Empresa Loro*, para desempeñar el cargo de vigilante, puesto “*UNI MACONDO*”².

10. Indicó que el 4 de noviembre de 2024, un día después del nacimiento de su hija³, se comunicó vía WhatsApp con su jefe inmediato, el señor *Aureliano*⁴, con el fin de solicitar información sobre los documentos necesarios para adelantar el trámite de la licencia de paternidad⁵. Dicha documentación, según su relato, fue remitida el 05 de noviembre siguiente por ese mismo medio, sin recibir una respuesta.

11. A continuación, expuso que el 15 de enero de 2025, mediante oficio remitido por la directora de Gestión Humana de la empresa, la señora *Francisca*, le fue notificada la terminación de su contrato a partir del 1º de febrero de ese año⁶. Lo anterior, según manifestó, a pesar de estar amparado por el fuero de paternidad, situación que la accionada y su jefe inmediato conocían plenamente.

12. Sostuvo que, como consecuencia de lo anterior, consultó con su EPS sobre el estado del reconocimiento de la prestación en cuestión. No obstante, le informaron que “*no existe ninguna LICENCIA DE PATERNIDAD, radicada a su nombre*”⁷. Esta situación, según explicó, lo llevó a presentar dos solicitudes ante la empresa dirigidas a su reconocimiento, una a través de oficio del 26 de febrero de 2025, y la

² Expediente digital, archivo “11Respuesta *Loro*.pdf”, p.p. 6-7.

³ El 03 de noviembre de 2024, según consta en el Registro Civil de Nacimiento. Expediente digital, archivo “02TutelaYAnexos.pdf”, p. 27.

⁴ *Ibid.*, p. 32.

⁵ De acuerdo con las pruebas allegadas, el actor remitió los soportes relacionados con el nacimiento y registro civil de su hija, la historia clínica de su cónyuge y sus documentos de identidad. Expediente digital, archivo “02TutelaYAnexos.pdf”, p.p. 25-32.

⁶ *Ibid.*, p. 36.

⁷ *Ibid.*, p. 4.

otra al día siguiente, por medio de correo electrónico⁸. Al respecto, precisó que no recibió respuesta frente a ninguna de estas peticiones.

13. Luego, el tutelante expuso que, en vista de que no disfrutó de su licencia de paternidad, ni recibió el pago correspondiente y, además, fue desvinculado, sin tener en cuenta su derecho a la estabilidad laboral reforzada, el 1° de abril de 2025 procedió a presentar una nueva petición a la empresa, a través de la cual solicitó la renovación de su contrato y el reconocimiento de la señalada prestación⁹. No obstante, según indicó, tampoco obtuvo respuesta.

14. Por lo anterior, el señor *Fernando*, a través de apoderada, promovió acción de tutela contra la *Empresa Loro*, al considerar que fueron vulnerados sus derechos a la dignidad humana, al mínimo vital, a la igualdad, al trabajo y a “*la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en fuero de paternidad*”¹⁰. Ello, a su juicio, porque la accionada (i) no garantizó el goce y pago de su licencia de paternidad, y (ii) porque dio por terminado su contrato laboral, sin autorización previa de la autoridad del trabajo, pese a que se encontraba dentro de las 18 semanas posteriores al nacimiento de su hija.

15. En consecuencia, solicitó al juez de tutela que ordene a la sociedad accionada (i) que efectúe el reconocimiento integral de su licencia de paternidad; (ii) disponga su reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando; (iii) realice el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; y (iv) otorgue a su favor la indemnización por 60 días por “*despido sin respetar el fuero de paternidad*”.

D. Trámite procesal y decisiones judiciales objeto de revisión

16. **Auto admisorio de la demanda de tutela.** En auto del 6 de junio de 2025¹¹, el *Juzgado de La Vaticinación*, resolvió admitir la solicitud de tutela y ordenó su traslado a la entidad accionada. Igualmente, vinculó a *ROBLES EPS* y a la *Universidad de Macondo*. En esta misma providencia, dispuso reconocer personería a la profesional del derecho que actuó como apoderada del señor *Fernando*.

17. Posteriormente, el 10 de junio de 2025, la apoderada del actor solicitó la vinculación de *ALMENDROS EPS*, con fundamento en la información suministrada por *ROBLES EPS*¹², en la que pone de presente que el accionante no se encuentra afiliado a dicha entidad. En respuesta, el despacho dispuso la vinculación de la primera de las EPS en mención, a través de auto del 11 de junio de 2025¹³.

18. **Respuesta de la *Empresa Loro***¹⁴. Esta sociedad, por medio de su representante legal, solicitó que se negara el amparo en cuestión y con ello todas las

⁸ *Ibid.*, p. 35.

⁹ *Ibid.*, p. 37.

¹⁰ *Ibid.*, p. 6.

¹¹ Expediente digital, Archivo “03AutoAdmiteYVincula.pdf”.

¹² Expediente digital, Archivo “07TrasladoRespuestaDerechoDePeticion.pdf”. Respuesta emitida por *ROBLES EPS* respecto a la solicitud de pago de licencia de paternidad. La misma, fue remitida vía correo electrónico con destino al actor y su apoderada. Sobre la misma, se remitió copia al despacho el día 11 de junio de 2025.

¹³ Expediente digital, Archivo “09AutoVinculaALMENDROS EPS.pdf”.

¹⁴ Expediente digital, Archivo “11RespuestaLoro.pdf”.

pretensiones formuladas. Al respecto, empezó por señalar que el actor se vinculó a la empresa el 3 de febrero de 2023, suscribiendo prórrogas hasta la fecha en que finalizó el contrato. Afirmó que, si bien es cierto que el accionante le informó a su jefe inmediato sobre el nacimiento de su hija, también se le indicó que aquél debía remitir la documentación a la empresa para su respectiva gestión. Lo anterior, porque WhatsApp no era el medio adecuado para el respectivo trámite.

19. Manifestó que en la fecha en que se envió la comunicación de la terminación de su vínculo laboral, no contaba con información sobre el nacimiento de la hija y el actor tampoco lo expresó, al momento de recibir la mencionada notificación. Sostuvo que la desvinculación tuvo como fundamento la terminación de la obra, según lo establecido en el contrato de trabajo y de conformidad con el literal d), del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, CST).

20. Luego, cuestionó que no se hiciera directamente el envío de la documentación necesaria para dar inicio al trámite de licencia de paternidad, con base en lo dispuesto en la Ley 2114 de 2021. En concreto, afirmó que el actor no remitió el registro civil de nacimiento de la menor de edad y que, en todo caso, la documentación se presentó de forma extemporánea, es decir, luego de la fecha de terminación del contrato de trabajo. Por ello, insistió en que había prescrito la oportunidad para adelantar los trámites requeridos, ya que el término con el que contaba era de 30 días posteriores al nacimiento, es decir, a partir del 3 de noviembre de 2024. En este sentido, explicó que el actor solo hizo llegar los documentos en cuestión el 1° de abril de 2025, esto es, cinco meses después del nacimiento de su hija.

21. De igual forma, afirmó que, debido a la ausencia del precitado trámite y la radicación extemporánea de su solicitud, la empresa no se encontraba obligada a (i) solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo y, por ello, (ii) no cabía la solicitud de acceder a su reintegro. Lo anterior, por cuanto solo hasta el 1° de abril de 2025 conoció del nacimiento de la menor de edad. A su turno, respecto de la solicitud presentada por el accionante en esa misma fecha, alegó la existencia de un represamiento de archivos. Sin embargo, indicó que estaban por remitir las respuestas correspondientes. Por lo expuesto, sostuvo que no existió vulneración de derecho fundamental alguno por parte de la empresa y que el pago de la respectiva licencia de paternidad le corresponde a la EPS, a la cual se encuentra afiliado el actor.

22. **Respuesta de ALMENDROS EPS¹⁵.** Esta entidad, por intermedio de su directora de sucursal, manifestó que, una vez revisados los sistemas de información, así como la Base de Datos Única de Afiliados, constató que el actor, a 19 de junio de 2025, se encontraba afiliado a la entidad, en calidad de usuario del régimen subsidiado.

23. Igualmente, sostuvo que luego de una verificación exhaustiva de sus registros, no fueron encontradas incapacidades radicadas o transcritas a nombre del accionante. Señaló que lo anterior cobra relevancia puesto que, según lo dispuesto

¹⁵ Expediente digital, Archivo “12RespuestaALMENDROS EPS.pdf”.

en el Decreto 780 de 2016 y demás normas sobre la materia, el trámite para el reconocimiento y pago de licencias de paternidad recae, inicialmente, en el empleador, responsable de presentar la solicitud junto con la documentación correspondiente ante la EPS, dentro de los términos establecidos en la ley.

24. En consecuencia, afirmó que en vista de que la empresa empleadora (la *Empresa Loro*) no realizó el mencionado trámite, la EPS no ha tenido la oportunidad de evaluar y, dado el caso, reconocer el pago de la licencia solicitada. Por lo anterior, sostuvo que la entidad no ha incurrido en vulneración alguna.

25. **Respuesta de la Universidad de Macondo.** La Universidad fue notificada del auto admisorio a través de comunicación del 06 de junio de 2025¹⁶. Sin embargo, guardó silencio.

E. Decisiones judiciales objeto de revisión

26. **Decisión del juez de tutela de primera instancia.** En sentencia del 19 de junio de 2025, el *Juzgado de La Vaticinación* resolvió “*negar por improcedente*”¹⁷ el amparo solicitado. Para el despacho, pese a que es posible establecer que la acción de tutela es, en principio, el medio idóneo para reclamar el reconocimiento y pago de una licencia de paternidad, cuando esta ha sido negada por la entidad obligada a su cumplimiento, en el plenario no se encontró soporte de la solicitud radicada ante *ALMENDROS EPS* encaminada a tal finalidad, pese a ser la entidad a la que el actor se encontraba afiliado al momento en que nace su hija.

27. De otra parte, sostuvo que el accionante se encontraba vinculado a la empresa accionada por medio de un contrato de obra o labor determinada. En consecuencia, este último debió haber demostrado que la terminación del mismo era “*ilegal*”¹⁸, lo cual, según expuso, no ocurrió en este caso. Igualmente, señaló que no se evidenció la existencia de un perjuicio irremediable y que tampoco se identificaron las razones por las cuales los medios de la Jurisdicción Ordinaria eran ineficaces para resolver la solicitud del accionante.

28. Finalmente, expuso que no se acreditó el requisito de inmediatez, toda vez que desde el nacimiento de su hija al momento de presentación de la tutela transcurrieron seis meses, tiempo en el cual el actor pudo haber solicitado el pago de la licencia de paternidad.

¹⁶ Expediente digital, Archivo “04NotificacionAutoAdmiteYVincula.pdf”, p. 6.

¹⁷ Expediente digital, Archivo “13Fallo.pdf”.

¹⁸ *Ibidem*.

29. **Impugnación.** Inconforme con la decisión, mediante apoderada, el actor presentó impugnación. Luego de reiterar los hechos expuestos en el escrito de tutela, sostuvo que el 4 de noviembre de 2024 había informado a su jefe inmediato sobre el nacimiento de su hija, con el fin de conocer el trámite que debía adelantar para el pago y disfrute de su licencia de paternidad. Este último le explicó que, en caso de que no existiera sede de su EPS en el respectivo domicilio, le enviara a la empresa los documentos requeridos. Además, el señor *Aureliano* le indicó cuales eran estos. Para sustentar lo dicho, hizo referencia a las capturas de pantalla de la conversación de WhatsApp y los audios que allí reposan.

30. Igualmente, expuso que, en ese mismo intercambio, se le informó al actor que *“si requiere tomarse los días de LICENCIA DE PATERNIDAD, deberá solicitar LICENCIA NO REMUNERADA, mientras la EPS procede con el respectivo reconocimiento”*¹⁹. Por ende, de acuerdo con su recuento, el 5 de noviembre de 2024 procedió a remitir la documentación solicitada a su jefe inmediato y al día siguiente le envió la solicitud de licencia de paternidad. Sin embargo, explicó que, ante la falta de respuesta, el 26 y 27 de febrero de 2025 radicó petición formal ante la empresa, en donde puso de presente la situación antes descrita, incluida la ausencia de contestación por parte del señor *Aureliano*. Así mismo, señaló que el 1 de abril del mismo año radicó otra solicitud mediante correo electrónico. No obstante, el actor afirmó que no obtuvo respuesta a ninguno de sus requerimientos.

31. A su turno, señaló que el juez de instancia: (i) *“no realizó un análisis exhaustivo de las pruebas allegadas”*²⁰; (ii) desconoció la normativa y la jurisprudencia que debía aplicarse al caso en concreto, la cual establece que es el empleador quien debe adelantar el trámite de reconocimiento y pago de la licencia de paternidad ante la EPS; y (iii) resaltó que la sola comunicación que sostuvo con su jefe directo es suficiente para acreditar que la empresa tenía conocimiento de su solicitud, toda vez que, como superior inmediato, le asistía la obligación de indicar los canales a los que debía remitir la información, lo cual no hizo.

32. Luego, el actor sostuvo que el juez de primera instancia también desconoció el principio de buena fe, al momento de valorar la posible vulneración a su mínimo vital o la acreditación de un perjuicio irremediable, por no contar con un empleo que le permitiera cubrir las necesidades de su cónyuge y su bebé.

33. Igualmente, señaló que cumple con los requisitos señalados en la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la solicitud de tutela. Particularmente, sobre el requisito de subsidiariedad, explicó que (i) la acción de tutela fue presentada dentro del año siguiente al nacimiento de su hija; (ii) su cónyuge, hija y el mismo se han visto gravemente afectados en su sustento y mínimo vital, con ocasión de la falta de pago de la licencia de paternidad y la terminación de su contrato de trabajo; y (iii) la Jurisdicción Ordinaria podría tardar demasiado tiempo en resolver la controversia, lo que comprometería el acceso a los recursos necesarios para el bienestar de su familia. En cuanto al requisito de inmediatez, insistió en que, tratándose de la solicitud de pago de la licencia, se

¹⁹ Expediente digital, Archivo “16Impugnacion.pdf”, p. 8.

²⁰ *Ibidem*.

cuenta con un año a partir del nacimiento de la menor de edad, lo cual se cumple en su situación.

34. Finalmente, luego de analizar su situación a la luz de las reglas establecidas en la sentencia C-517 de 2024 y T-164 de 2025, sostuvo que se acreditan los supuestos establecidos por esta Corte para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, ya que, de manera oportuna, puso en conocimiento de su empleador el nacimiento de su hija²¹ y envió los documentos requeridos en tiempo. Dichas actuaciones, según expuso, activaron la prohibición de terminación por fuero de paternidad, razón por la cual su desvinculación debió realizarse previa autorización de la oficina del trabajo. Por tales motivos, solicitó que se concediera el amparo pretendido.

35. **Decisión del juez de tutela de segunda instancia.** En sentencia del 28 de julio de 2025, el *Juzgado de Los Oráculos* resolvió (i) revocar el fallo de primera instancia y, en su lugar, amparar los derechos del actor a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo y a la igualdad. Por tal motivo, ordenó a *ALMENDROS EPS* reconocer y pagar la totalidad de la licencia de paternidad solicitada. Con todo, decidió (ii) negar las pretensiones relacionadas con el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

36. Afirmó que, pese a que el empleador es quien debe adelantar el trámite correspondiente ante la respectiva EPS para el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, en este caso, la empresa accionada omitió dicha obligación, bajo el argumento de que el actor no aportó la documentación necesaria en tiempo. Sin embargo, el juez sostuvo que se logró evidenciar que el accionante remitió el registro civil de nacimiento de su hija a su superior, por lo que no era de recibo descartarlo debido al medio de comunicación que se utilizó para el envío. En este sentido, concluyó que las consecuencias negativas de dicha omisión no podían recaer en el trabajador y, por esa circunstancia, la EPS debía otorgar la respectiva licencia.

37. Finalmente, en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada manifestó que, las reglas de la sana crítica y del principio de la buena fe, conducían a deducir que el actor había informado oportunamente a su empleador sobre el estado de embarazo de su pareja. No obstante, no se encontró en el expediente prueba de que el accionante hubiera demostrado que su compañera se encontraba sin trabajo formal. Por ello, y tomando como punto de apoyo la sentencia T-079 de 2024, concluyó que no se cumplían con los requisitos jurisprudenciales para acceder a la protección solicitada.

F. Actuaciones realizadas en sede de revisión

38. El *Juzgado de Los Oráculos* ordenó el envío del expediente a la Corte para la eventual revisión, siéndole asignado el radicado interno T-11.442.751. Según consta en auto del 31 de octubre de 2025, notificado el 18 de noviembre del año en

²¹ Para ello, adjuntó nuevamente una serie de capturas de pantalla de la conversación que sostuvo con su “Jefe Directo”. Expediente digital, Archivo “16Impugnacion.pdf”, p. 46.

cita, la Sala de Selección de Tutelas Número Diez escogió para revisión el asunto y lo repartió al despacho del magistrado sustanciador, para lo de su competencia.

39. *Auto de decreto y práctica de pruebas.* En auto del 09 de febrero 2026, el magistrado sustanciador consideró necesario recaudar algunas pruebas, con el fin de verificar los supuestos de hecho que originaron la solicitud de tutela. En concreto, ordenó oficiar al accionante, a la *Empresa Loro*, a la *Universidad de Macondo* y al *Juzgado de La Vaticinación*, a fin de que se remitieran los documentos relacionados con los hechos expuestos en el trámite judicial. Una vez vencidos los términos otorgados para dar respuesta y de traslado²², la Secretaría General remitió al despacho la respuesta allegada por las partes²³ y terceros requeridos.

40. En informe del 16 de febrero de 2026, a través de su apoderada, el **accionante** manifestó lo siguiente: (i) reiteró la existencia de comunicaciones vía WhatsApp, las solicitudes de trámite de la licencia de paternidad y los archivos de audio, a través de las cuales informó a su jefe inmediato y a la *Empresa Loro* sobre el estado de gestación de su cónyuge y el nacimiento de su hija; (ii) indicó que su núcleo familiar está conformado por su cónyuge y su hija menor de edad; (iii) explicó que su cónyuge es ingeniera ambiental de profesión y él cuenta con formación como tecnólogo en seguridad y salud en el trabajo y certificación en seguridad; (iv) precisó que, para el momento de la terminación de su vínculo, ella no percibía ingreso económico alguno, debido a que estaba a la espera del pago de su correspondiente licencia de maternidad.

41. Además, (v) señaló que actualmente ambos se encuentran laborando y cada uno devenga un salario mínimo legal mensual. El trabajo de su cónyuge no es fijo y él está vinculado de manera temporal por dos meses; (vi) reportó que los gastos mensuales de su familia ascienden a un aproximado de \$ 2.500.000 COP, por concepto de alimentación, arriendo, servicios públicos, transporte y demás erogaciones necesarias para el mantenimiento del hogar; (vii) resaltó que dichos gastos aumentan por las necesidades propias del cuidado y manutención de su hija; (viii) afirmó que ni él ni su familia son propietarios de bienes inmuebles, ni titulares de derecho real alguno, así como tampoco perciben rentas, cánones ni ingresos derivados de la explotación económica de algún inmueble.

42. Luego, (vi) manifestó que no ha iniciado procesos judiciales distintos a la presente acción de tutela, destacando que esta es la vía eficaz para proteger de manera inmediata sus derechos fundamentales y los de su núcleo familiar; (vii) informó, en cuanto a sus integrantes, que todos gozan de un buen estado de salud, sin patologías relevantes que limiten su desenvolvimiento cotidiano. Por último, (viii) señaló que su hija y su cónyuge se encuentran afiliadas al régimen contributivo en *ROBLES EPS*, a partir de la vinculación de esta última en calidad de cotizante, y él en la misma calidad y régimen, pero a *ALMENDROS EPS*.

²² Expediente digital, Archivo “T-11.442.751_OPTB-065-26.pdf”.

²³ En auto del 27 de febrero de 2026, el magistrado sustanciador resolvió poner a disposición de las partes y terceros con interés que figuran en el proceso de tutela con radicado, por el término de un (1) día, el material probatorio que allegó la *Empresa Loro* el 24 de febrero de 2024, es decir, con posterioridad al término otorgado en el auto del 09 de febrero 2026.

43. De otra parte, el 16 de febrero de 2025, el *Juzgado de La Vaticinación* (i) expuso que el 08 de agosto de 2025, a través de apoderada, el señor *Fernando* presentó incidente de desacato dentro de la tutela con radicado 15223408900120250011100; (ii) precisó que el 25 de agosto de 2025 sancionó a la directora de la sucursal *Viñedos* de *ALMENDROS EPS* con dos días de arresto y multa, decisión que fue confirmada por el *Juzgado de Los Arrayanes*, el 1° de septiembre siguiente. Finalmente, (iii) afirmó que, con ocasión del pago realizado por la entidad incidentada el 03 de septiembre, resolvió levantar las sanciones impuestas y ordenar el archivo de las diligencias.

44. Por su parte, en comunicación del 16 de febrero de 2026 *ALMENDROS EPS* informó que el 03 de septiembre de 2025, a través de su área encargada, realizó el pago de \$ 779.166 COP, por concepto de licencia de paternidad.

45. Más adelante, en informe del 23 de febrero de 2025, la **empresa accionada**, a través de su representante legal, remitió: (a) copia de la hoja de vida del señor *Fernando*; (b) copia de los contratos de prestación de servicio de vigilancia y seguridad privada con la *Universidad de Macondo*, entre 2023 y 2025; (c) copia de los desprendibles de nómina del actor; (d) respuesta a las solicitudes de pago de licencia de paternidad; (e) certificación laboral de funciones del señor *Aureliano* y la señora *Francisca*; e (f) informe del señor *Aureliano*.

46. En la misma comunicación informó que: (i) el contrato finalizó por la terminación de la obra o labor contratada, razón por la cual “*no se puede señalar que existió un despido*”²⁴; (ii) si bien suscribió un nuevo contrato de prestación servicios de vigilancia con la *Universidad de Macondo*, para la vigencia 2025-2026, no vinculó a ningún vigilante asociado al contrato anterior, en virtud del “*plan de mejora del servicio de seguridad conjunto realizado entre la contratante y el contratista*”²⁵; (iii) no tuvo conocimiento del estado de gestación de la cónyuge del accionante, toda vez que en su hoja de vida se registró con el estado civil soltero; (iv) solo conoció dicha situación, cuando el actor informó al señor *Aureliano*, vía WhatsApp, el nacimiento de su hija, canal que –según indicó– no era el previsto para informar este tipo de novedades; y (v) los documentos para solicitar la licencia de paternidad fueron radicados hasta el 26 de febrero de 2025.

47. Asimismo, señaló que (vi) el señor *Fernando* fue vinculado mediante contrato por obra o labor determinada en el cargo de vigilante de la sede de la *Universidad de Macondo* del municipio de *La Vaticinación*, para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada suscrito entre la empresa y la universidad; (vii) sus funciones consistían en realizar revistas internas en las instalaciones, control de acceso de personal y reporte y registro detallado en los libros de minuta, durante el término de duración del contrato “CMM-2024-000002”; (viii) el señor *Aureliano* y la señora *Francisca* aún laboran en la compañía, como coordinador operativo y directora de talento humano, respectivamente; (ix) aclaró que, de acuerdo con lo manifestado por el señor *Aureliano*, “*él no informó sobre el asunto en cuestión, por el contrario, hasta el día 4 de noviembre de 2024, el señor Fernando indicó vía*

²⁴ Expediente digital, Archivo “CONTESTACION AUTO DE PRUEBAS EXP T – 11.442.751 (1).pdf”, p. 1.

²⁵ *Ibidem*.

*WhatsApp al coordinador que debía remitir documentos sobre el nacimiento de su hijo*²⁶; y, finalmente, (x) señaló que, “*si bien no se notificó formalmente a un superior, las novedades fueron informadas en su momento al señor Roberto, quien era el encargado de coordinarlas vía WhatsApp. No obstante, debido a que los mensajes de dicho chat tenían una configuración de duración de 24 horas, no se cuenta actualmente con un registro o constancia de esa comunicación*”²⁷.

48. La *Universidad de Macondo* fue notificada del auto de pruebas a través de comunicación del 11 de febrero de 2026, en el canal habilitado para tales afectos. Sin embargo, guardó silencio.

II. CONSIDERACIONES

A. Competencia

49. Esta Sala es competente para revisar los fallos de tutela proferidos en la presente actuación, de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, y 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

B. Análisis de los requisitos generales de procedencia de la tutela

50. Antes de realizar el estudio de fondo de la acción de tutela seleccionada, la Sala procederá a verificar si se cumplen los requisitos formales de procedencia de la tutela en este caso concreto.

(i) Legitimación por activa

51. Conforme con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, desarrollado a su vez por el artículo 10 del Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela puede ser ejercida: (i) directamente por la persona afectada, (ii) por quien actúe en su nombre (representante o apoderado), (iii) por conducto de agente oficioso (*cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa*), o (iv) por medio del Defensor del Pueblo y de los personeros municipales.

52. En este asunto, la Sala encuentra acreditado el requisito de la legitimación en la causa por activa, por cuanto el señor *Fernando*, titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, confirió poder especial a una apoderada judicial para el ejercicio de la acción de tutela, en los términos exigidos por la jurisprudencia constitucional²⁸.

(ii) Legitimación en la causa por pasiva

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ Expediente digital, “02TutelaYAnexos.pdf”, p.18. En la sentencia SU-388 de 2022, la Corte señaló que, para acreditar el requisito de legitimación en la causa por activa, cuando se actúa a través de apoderado, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 exige que el poder, como acto jurídico formal, (i) conste escrito; (ii) sea especial, o si se quiere específico y particular para promover la acción de tutela; (iii) se otorgue para la defensa de los intereses en un determinado proceso y no para instaurar procesos diferentes; y (iv) el acto de apoderamiento, por regla general, se debe llevar a cabo con un profesional del derecho habilitado con tarjeta profesional.

53. La legitimación en la causa por pasiva hace referencia a la aptitud legal de toda autoridad pública y, excepcionalmente, del particular contra quien se dirige el amparo, para ser llamado a responder por la alegada vulneración o amenaza del derecho fundamental, como lo disponen los artículos 86 de la Constitución y 5 y 42 del Decreto 2591 de 1991. Precisamente, y en términos generales, *la acción de tutela puede proceder contra particulares*, cuando estos tengan a su cargo la prestación de un servicio público, su actuación afecte de manera grave y directa el interés colectivo, o cuando el peticionario se encuentre en una situación de subordinación o indefensión frente a ellos. Respecto de esto último, la Corte ha sostenido que:

“(…) la **subordinación** alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen; en tanto que la **indefensión**, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate”²⁹.

54. En este caso, la Sala observa que la legitimación en la causa por pasiva está acreditada, en la medida en que la acción constitucional se dirige en contra de la **Empresa Loro**, sociedad privada que, en su condición de empleador y en el marco de la relación de subordinación, dio por terminado el contrato de trabajo de obra o labor determinada suscrito con el accionante. Precisamente, dicha actuación es cuestionada en la demanda de tutela, por desconocer presuntamente el fuero de paternidad y, en consecuencia, los derechos fundamentales del actor.

55. De otra parte, en el trámite de revisión se vinculó a **ROBLES EPS**, **ALMENDROS EPS** y a la **Universidad de Macondo**. La Sala observa que: (i) **ALMENDROS EPS** tiene la calidad de parte, toda vez que el accionante se encontraba afiliado a esa entidad al momento de la terminación de su vínculo y fue ella la que asumió el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, con ocasión de la orden del juez de segunda instancia y del incidente de desacato iniciado en su contra. A su turno, (ii) la **Universidad de Macondo** ostenta la condición de tercero con interés, en la medida en que es la institución universitaria que suscribió el contrato de prestación de servicios de vigilancia y seguridad con la **Empresa Loro**, en virtud del cual el accionante venía siendo vinculado a través de contratos de obra o labor determinada desde el año 2023.

56. Finalmente, en relación con **ROBLES EPS**, la Sala encuentra que no se satisface el requisito de legitimación en la causa por pasiva, porque esta entidad no tuvo injerencia, por acción u omisión, en las conductas a las que se les atribuye la posible vulneración o amenaza de los derechos fundamentales invocados por el actor, así como tampoco cuenta con interés en el resultado de la controversia. Esto es así porque, tal y como quedó acreditado en el trámite de instancia, para el momento de la finalización de su vínculo laboral, el señor **Fernando** no se encontraba afiliado a dicha entidad, sino a **ALMENDROS EPS**. En consecuencia, la

²⁹ Corte Constitucional, sentencia T-319 de 2022. En esta sentencia se citan las providencias T-290 de 1993 y T-525 de 2020.

Sala dispondrá en su parte resolutive desvincular a **ROBLES EPS** del presente trámite.

(iii) Inmediatez

57. La acción de tutela debe ser presentada en un plazo razonable a partir de la supuesta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia, en tanto el mecanismo pretende garantizar su protección inmediata³⁰. En criterio de la Sala, este requisito se cumple en esta causa. Ello responde al hecho de que el accionante promovió la acción de tutela contra la *Empresa Loro* el 05 de junio de 2025, esto es, cuatro meses y medio después de que dicha empresa le comunicara la terminación unilateral del contrato de trabajo, el 15 de enero del mismo año. Por lo anterior, es claro que el actor acudió oportunamente al mecanismo de amparo constitucional para reclamar la protección de sus derechos presuntamente vulnerados.

(iv) Subsidiariedad

58. De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución, la jurisprudencia reiterada de la Corte en la materia y las disposiciones concordantes del Decreto Ley 2591 de 1991, en particular sus artículos 6.1 y 8, la acción de tutela reviste un carácter eminentemente subsidiario y residual, lo que implica que su procedencia está limitada a circunstancias excepcionales en las que se configure la necesidad de protección inmediata y definitiva de los derechos fundamentales vulnerados. Con fundamento en lo anterior, la tutela procederá cuando (i) el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial o, cuando existiendo, (ii) aquel no sea *idóneo* ni *eficaz* para otorgar un amparo integral, o (ii) resulte necesario acudir al amparo como medio transitorio para evitar un perjuicio irremediable³¹. En este caso, la protección se extenderá hasta tanto se produzca una decisión definitiva por parte del juez ordinario.

59. Un mecanismo judicial es *idóneo* si es materialmente apto para resolver el problema jurídico planteado y producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Por su parte, es *eficaz* cuando permite brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados³². Lo anterior implica que el juez constitucional no puede valorar la idoneidad y la eficacia del otro medio de defensa judicial en abstracto. Por el contrario, debe determinar si, de acuerdo con las condiciones particulares del accionante, los hechos y circunstancias que rodean el caso, dicho medio le permite ejercer la defensa de los derechos que estima vulnerados de manera oportuna e integral.

³⁰ Corte Constitucional, sentencias T-526 de 2005, T-834 de 2005, T-016 de 2006, T-692 de 2006, T-905 de 2006, T-1009 de 2006, T-1084 de 2006, T-792 de 2007, T-825 de 2007, T-243 de 2008, T-265 de 2009, T-299 de 2009, T-691 de 2009, T-883 de 2009, T-887 de 2009, T-328 de 2010, T-805 de 2012, T-444 de 2013, T-450 de 2014, SU-168 de 2017, SU-108 de 2018, T-412 de 2018, SU-556 de 2019, T-500 de 2020 y T-374 de 2024. En todas estas providencias se pueden consultar los fundamentos del requisito de inmediatez y los criterios que suele aplicar la Corte para su verificación, en casos puntuales, sobre todo cuando no es fácilmente acreditable, tal y como se advertirá en este caso.

³¹ Corte Constitucional, sentencia T-181 de 2024.

³² Corte Constitucional, sentencia SU-032 de 2022.

60. Precisamente, la jurisprudencia constitucional ha reiterado que, en abstracto, un medio ordinario es *eficaz* si “*está diseñado para brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados*”³³. Ahora, para verificar tal supuesto, en concreto, se deben tener en cuenta las condiciones particulares del solicitante. En otras palabras, si de conformidad con la situación fáctica el mecanismo es lo suficientemente expedito para la protección de los derechos que se consideran vulnerados³⁴.

61. Por lo demás, la Corte ha reiterado que el perjuicio irremediable se caracteriza por ser (i) *inminente*, es decir, que la lesión o afectación al derecho está por ocurrir; (ii) *grave*, esto es, que el daño del bien jurídico debe ser de una gran intensidad; (iii) *urgente*, en tanto que las medidas para conjurar la violación o amenaza del derecho se requieren con rapidez; e (iv) *impostergable*, porque se busca el restablecimiento del derecho de forma inmediata³⁵.

62. En el presente asunto, el accionante atribuye la vulneración de sus derechos fundamentales al desconocimiento del fuero de paternidad por la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral, sin cumplir con la obligación de acudir ante la autoridad de trabajo, por parte de la **Empresa Loro**, a partir de su negativa de tramitar a su favor la licencia de paternidad por el nacimiento de su hija. Para estos efectos, el ordenamiento jurídico dispone de mecanismos idóneos ante la Jurisdicción Ordinaria, en su especialidad laboral, para dirimir este tipo de controversias entre el empleador y el trabajador³⁶. Sin embargo, esta Corporación ha señalado que existen situaciones excepcionales en las que, por las circunstancias particulares del trabajador que está próximo a ser padre y de su núcleo familiar, es la acción de tutela, y no la acción ordinaria ante el juez laboral, (i) la vía de defensa *eficaz* para brindar un amparo definitivo, cuando probatoriamente se desvirtúa la aptitud material del medio ordinario, o (ii) la vía procesal *expedita* para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, respecto de los derechos comprometidos en cada caso.

63. Así, por lo menos, lo ha sostenido de manera reciente este Tribunal en las sentencias T-158 de 2024, T-079 de 2024, T-259 de 2024, T-164 de 2025 y T-291 de 2025, en las cuales conoció de acciones de tutela interpuestas por trabajadores que reclamaban el pago de la licencia de paternidad, y por extrabajadores en contra de las empresas empleadoras, que dieron por terminado sus vínculos laborales, pese a que habían informado previamente del estado de gravidez de sus cónyuges y/o compañeras permanentes. En la primera de ellas (*T-158 de 2024*), aunque se declaró la ocurrencia de un daño consumado debido al pago extemporáneo parcial de la licencia de paternidad, la Corte afirmó que la tutela procedía como mecanismo definitivo de protección para reclamar el pago de la prestación anotada

³³ Corte Constitucional, sentencia T-434 de 2023.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ Corte Constitucional, sentencia T-299 de 2023, T-150 de 2025, entre otras.

³⁶ Decreto-Ley 2158 de 1948. Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. El numeral 1, artículo 2, establece: COMPETENCIA GENERAL. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> *La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo (...)*”. Este es el estatuto procesal laboral aplicable al asunto objeto de estudio, porque la terminación del contrato ocurrió durante su vigencia. Lo anterior, es preciso aclararlo debido a que el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social –Ley 2452 de 2025–, entrará a regir el 2 de abril de 2026.

porque, dada la situación de vulnerabilidad del accionante, “*los dineros solicitados se requieren para solventar las necesidades básicas de [su] núcleo familiar, que incluye al recién nacido y a la madre lactante*”³⁷.

64. En cuanto a la segunda de las providencias (T-079 de 2024), esta Corte consideró que la acción de tutela procedía como mecanismo transitorio de amparo, en consideración a la situación de vulnerabilidad económica y social del actor, su compañera permanente y sus dos hijos menores de edad, de 5 años y 6 meses de edad³⁸. En la tercera y cuarta providencia (T-259 de 2024 y T-164 de 2025), la Corte revocó los fallos de tutela de los jueces de instancia que, por incumplimiento del requisito de subsidiariedad, habían declarado la improcedencia del amparo constitucional. Lo anterior, al considerar que, si bien en abstracto la Jurisdicción Ordinaria Laboral era idónea para resolver este tipo de conflictos laborales, en los casos concretos, la situación particular de los accionantes y sus familias demostraban que dicho mecanismo ordinario carecía de eficacia. Por tal motivo, se consideró que la acción de tutela procedía como *mecanismo definitivo* de protección³⁹. Finalmente, en la sentencia T-291 de 2025, esta Corporación consideró que el amparo procedía como *mecanismo transitorio* para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, a partir de la situación económica y social del accionante y su núcleo familiar⁴⁰. De manera congruente con este precedente, la Corte ha declarado la improcedencia de la tutela en este tipo de casos, cuando se ha comprobado que las condiciones económicas del accionante no demostraban una amenaza actual al mínimo vital y a la vida digna, tanto para él como para su núcleo familiar⁴¹.

65. Conforme con el parámetro expuesto, la Sala considera que, en principio, se podría pensar que el actor tiene la posibilidad de demandar ante el juez laboral el pago de la licencia de paternidad y la terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa accionada, a fin de reclamar las garantías derivadas del fuero de

³⁷ Corte Constitucional, sentencia T-158 de 2024.

³⁸ En la sentencia T-079 de 2024, la Corte consideró que la acción de tutela procedía como mecanismo transitorio de amparo, debido a la situación de vulnerabilidad económica y social del núcleo familiar del actor, teniendo en cuenta que: (i) su núcleo familiar estaba conformado por su compañera permanente y sus dos hijos de 5 años y 6 meses de edad; (ii) ninguno de los padres se encontraba empleado, no eran beneficiarios de subsidios y estaba calificados en el grupo C3 del Sisbén; (iii) sus gastos ascendían a \$ 2.500.000 COP; y (iv) el actor no recibió suma alguna a título de indemnización.

³⁹ En la sentencia T-259 de 2024, la Corte consideró que la acción de tutela procedía como mecanismo definitivo de protección, al comprobar la situación de vulnerabilidad del accionante y su núcleo familiar, por los siguientes motivos: (i) al accionante se le notificó la terminación de su contrato laboral mientras se encontraba en ejercicio de su licencia de paternidad; (ii) en calidad de padre de un recién nacido que se encontraba hospitalizado y cuya madre no tenía vínculo laboral vigente. Además, (iii) tanto el actor como la madre del menor pertenecían a población vulnerable, según consulta Sisbén. A su turno, en la sentencia T-164 de 2025 se concluyó que el proceso ordinario laboral no resultaba eficaz para brindar un remedio ágil frente a la situación de la parte accionante. En particular, encontró acreditado que, por un lado, el ciudadano acudió a la acción de tutela debido a que no percibía ingresos para cubrir los gastos de sostenimiento de su núcleo familiar. Y, por el otro, su compañera permanente se encontraba clasificada en la categoría de pobreza extrema en el Sisbén, y que dejó de trabajar debido a que su embarazo fue catalogado como de alto riesgo.

⁴⁰ En la sentencia T-291 de 2025, la Corte determinó que, aunque en principio el medio ante el juez laboral era idóneo y eficaz, la tutela procedía como mecanismo transitorio ante la posible configuración de un perjuicio irremediable. Ello, dado que (i) el núcleo del accionante estaba integrado por su compañera permanente y dos menores de edad de 4 años y 7 meses; (ii) los montos recibidos por concepto de indemnización por despido sin justa causa (\$ 16.611.004 COP) y subsidio de desempleo (\$ 2.100.000 COP, distribuidos en cuatro mensualidades decreciente) no eran razón suficiente para afirmar la eficacia de los medios ordinarios, por su carácter finito de cara al mínimo vital de su familia y sus gastos mensuales (\$ 1.812.000 COP); y (iii) su compañera permanente se encontraba categorizada en nivel de pobreza extrema, según lo dispuesto en el Sisbén.

⁴¹ Corte Constitucional, sentencia T-670 de 2017.

paternidad. Ello, bajo la consideración de que su núcleo familiar contaría con los recursos necesarios para asegurar su mínimo vital, si se tiene en cuenta que, actualmente, él y su pareja se encuentran vinculados laboralmente y, según lo manifestó, devengan cada uno un salario mínimo. Así, visto de manera preliminar, se podría sostener que a la fecha ellos disponen de un soporte económico que respaldaría sus gastos, hasta tanto se resuelva el proceso ordinario laboral.

66. No obstante, en aplicación de las *sub-reglas* fijadas en el precedente anteriormente expuesto, y a partir de la valoración conjunta y detallada del material probatorio, la Sala considera que, de una parte, aunque en abstracto el mecanismo ordinario de defensa judicial sería idóneo para dirimir la controversia entre el trabajador y empleador alegada en esta oportunidad, las circunstancias particulares del caso en concreto, en tanto criterio determinante en el examen de subsidiariedad de la acción de tutela, demuestran que este carece de la *eficacia* para proteger los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, el trabajo y el mínimo vital del accionante y de su hija menor de edad, y en consecuencia, para resolver oportunamente sobre las pretensiones relacionadas con el pago de la licencia de paternidad y renovación del contrato de trabajo⁴².

67. En este asunto, la Sala comprueba que la situación de vulnerabilidad económica y social en la que se hallaba el núcleo familiar del accionante al momento de acudir al juez constitucional y en la que se encuentra a la fecha de dictarse esta decisión, así como el deber reforzado de protección a los derechos fundamentales de los niños y las niñas (CP, art. 44), desvirtúa la eficacia del mecanismo ante el juez laboral y, en consecuencia, habilita la procedencia excepcional de la acción de tutela, como mecanismo definitivo de protección. Lo anterior, si se tiene en cuenta los elementos de juicio que se relacionan a continuación.

68. **Primero**, el núcleo familiar del señor *Fernando* está integrado por su cónyuge y una menor de edad⁴³ de 4 meses aproximadamente⁴⁴. **Segundo**, aunque el actor no especificó si su pareja estaba vinculada laboralmente al momento de la terminación de su contrato, afirmó que, para ese entonces, no recibía ingreso alguno, toda vez que estaba a la espera del pago de la licencia de maternidad⁴⁵. **Tercero**, cuando ocurrió su desvinculación, la empresa no pagó al actor la licencia de paternidad, únicamente le reconoció una suma por \$ 2.244.266 COP, correspondiente al salario del mes de enero de 2025⁴⁶. Este monto no es una razón suficiente para descartar la

⁴² Concretamente, en la sentencia T-158 de 2024, la Corte concluyó que “[e]l recurso judicial propio de la Jurisdicción Ordinaria carece de idoneidad y eficacia para exigir la protección de las garantías constitucionales vulneradas [vinculadas a la reclamación del pago de la licencia de paternidad del actor]”. Para ello, estudió (i) las competencias de la Superintendencia de Salud, en el marco de la Ley 1949 de 2019; (ii) la demora de los mecanismos administrativos y judiciales existentes; y (iii) la dimensión plural del pago de la licencia de paternidad, bajo el entendido de que la prestación se encuentra vinculada “a otros derechos de los padres y de los niños y las niñas recién nacidos (i.e. el derecho a recibir cuidados y atención)”.

⁴³ Esta Corporación ha considerado a los menores, entre otros grupos, son sujetos de especial protección constitucional. Corte Constitucional, sentencia T-495 de 2010.

⁴⁴ Expediente digital, “PRONUNCIAMIENTO AL AUTO DE FECHA 09022026.pdf”, p.1.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ La empresa accionada manifestó en respuesta al auto de pruebas proferido en sede de revisión que “también se adjunta liquidación final del contrato, donde se pagan cesantías, vacaciones, prima de servicios, intereses a las cesantías, en proporción a lo laborado durante el 2025”. Sin embargo, únicamente adjuntaron los desprendibles de nómina correspondientes al pago del salario de enero de 2025, en el cual no se registra el pago de las vacaciones o

procedencia de la acción de tutela, pues se trata de recursos finitos que se agotarían antes de que concluya el proceso laboral ordinario y que, en efecto, no garantizarían de forma continuada el goce del derecho al mínimo vital del accionante y su familia. **Cuarto**, pese a que actualmente el actor y su cónyuge se encuentran laborando, afirma que ella recibe un ingreso irregular y que no es fijo, y que él, por su parte, está vinculado laboralmente por un término de dos meses, por el monto de un salario mínimo⁴⁷. **Quinto**, ambos se encuentran clasificados en el nivel B2 del Sisbén, que corresponde a pobreza moderada. **Sexto**, el accionante afirma que sus gastos mensuales ascienden a \$ 2.500.000 COP, los cuales se incrementan por las necesidades de cuidado y manutención de su hija⁴⁸.

69. A juicio de la Sala, las circunstancias de vulnerabilidad mencionadas justifican la intervención del juez de tutela para que resuelva con prontitud y de manera definitiva la controversia en torno al pago de la licencia de paternidad y la protección al fuero de paternidad, más cuando de por medio se encuentra la protección de una niña menor de edad, la cual goza de la condición de sujeto de especial protección constitucional. Así, establecida la procedencia de la acción de tutela, la Sala continuará con el análisis del proceso objeto de revisión.

70. Finalmente, en atención a los hechos expuestos por el accionante, y por las razones que se expondrán en el acápite subsiguiente, aun cuando no se hubiera alegado expresamente su vulneración, la Sala considera que la acción de tutela es idónea y eficaz para la protección del derecho fundamental de petición presuntamente vulnerado por la empresa accionada⁴⁹. En esa misma dirección, en reiteradas oportunidades, esta Corporación ha determinado que en el ordenamiento colombiano no existe una vía judicial alternativa para proceder a su salvaguarda⁵⁰.

C. Delimitación de la controversia constitucional objeto de estudio

primas de servicios. Expediente digital, “CONTESTACION AUTO DE PRUEBAS EXP T – 11.442.751 (1).pdf”, p.1.

⁴⁷ De acuerdo con las pruebas recaudadas en sede de revisión, se tiene que el señor *Fernando* se encuentran laborando, que está afiliado al régimen contributivo en salud, en calidad de cotizante desde el 1 de agosto de 2025; se encuentra inactivo en el régimen de ahorro individual en pensiones; afiliado a la administradora de riesgos laborales Colmena S.A. desde el 25 de septiembre de 2025; y afiliado a la Caja de Compensación Familiar del Norte de Santander COMFANORTE, como trabajador dependiente desde el 14 de enero de 2026. Expediente digital, “PRONUNCIAMIENTO AL AUTO DE FECHA 09022026.pdf”, p. 2.

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ Sobre el particular se pueden consultar las sentencias T-084 de 2015, T-206 de 2018, y T-178 de 2025.

⁵⁰ Corte Constitucional, sentencia T-077 de 2018 “(...) esta Corte ha estimado que el ordenamiento jurídico colombiano no tiene previsto un medio de defensa judicial idóneo ni eficaz diferente de la acción de tutela, de modo que quien resulte afectado por la vulneración de este derecho fundamental no dispone de ningún mecanismo ordinario de naturaleza judicial que le permita efectivizar el mismo. Por esta razón, quien encuentre que la debida resolución a su derecho de petición no ocurrió, esto es, que se quebrantó su garantía fundamental, puede acudir directamente a la acción de amparo constitucional. // En la sentencia C-951 de 2014, mediante la cual la Sala Plena de esta Corporación estudió la constitucionalidad del proyecto de Ley Estatutaria No. 65 del 2012 Senado - 227 de 2013 Cámara, “Por medio del cual se regula el derecho fundamental de petición y se sustituye el título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, señaló que el derecho de petición se aplica a todo el procedimiento administrativo, trámite que incluye los recursos ordinarios y extraordinarios, de manera que su no resolución oportuna o adecuada también es susceptible de corregirse a través de la acción de tutela. De esta manera, la acción de tutela es el único mecanismo idóneo y eficaz para garantizar la protección del derecho fundamental de petición, del cual hacen parte los recursos administrativos ante las autoridades.” Véanse, entre otras, las sentencias T-149 de 2013, T-084 de 2015, T-138 de 2017 y T-206 de 2018.

71. La Sala considera necesario hacer tres precisiones en relación con el objeto de pronunciamiento en el caso en concreto⁵¹. (i) La primera consiste en que, aunque el solicitante de la tutela pretende el amparo de diferentes derechos, en concreto, la dignidad humana, el mínimo vital, la igualdad, el trabajo y “*la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en fuero de paternidad*”, lo cierto es que, de los argumentos y soportes probatorios allegados al proceso se observa que la controversia se contrae a la posible violación de los derechos a la *estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, al trabajo, al mínimo vital*. Por lo tanto, la Sala se concentrará en el análisis de dichas garantías, habida cuenta de que su eventual protección impactaría en la eficacia de las otras garantías constitucionales invocadas por el tutelante.

72. (ii) La segunda hace referencia a los problemas constitucionales y pretensiones sobre los cuales debe pronunciarse la Sala en esta oportunidad, teniendo en cuenta que, con ocasión del fallo de tutela de segunda instancia, se satisfizo una de las pretensiones del accionante. En efecto, en su escrito de tutela, el señor *Fernando* solicitó la protección de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, (a) que se ordene el pago de la licencia de paternidad; (b) que se disponga su reintegro al cargo que venía desempeñando; (c) que se proceda al reconocimiento del pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; y (d) que se ordene otorgar la indemnización equivalente a 60 días por “*despido sin respetar el fuero de paternidad*”.

73. (iii) La tercera se refiere a que de la situación fáctica expuesta se desprenda una posible vulneración del derecho fundamental de petición, razón por la cual la Sala, en uso de sus facultades *ultra y extra petita*, también analizará la procedencia de su protección⁵².

74. Particularmente, en cuanto a la *primera pretensión*, el *Juzgado de Los Oráculos* revocó el fallo de primera instancia y, en su lugar, amparó parcialmente los derechos del actor. Ello, tras constatar (i) que correspondía a la empresa accionada, como empleadora, adelantar el trámite de la licencia de paternidad; y (ii)

⁵¹ En este punto es importante precisar que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la Corte “*cuenta con la facultad de delimitar el ámbito de análisis constitucional, restringiendo su estudio a los temas que considere de especial trascendencia. Al respecto ha señalado que en sede de revisión la delimitación se puede hacer de dos maneras: (i) mediante referencia expresa en la sentencia, cuando al analizar los asuntos objeto de revisión la Corte establece específicamente el objeto de estudio o (ii) tácitamente, cuando se abstiene de pronunciarse en relación con algunos aspectos que no tienen relevancia constitucional, hecho este que autónomamente considerado no genera violación al debido proceso*”. Corte Constitucional, autos 031A de 2002, 264 de 2009, 238 de 2012, 531 de 2015 y 1341 de 2024.

⁵² En la sentencia SU-150 de 2021, se explicó que esta alternativa es posible, siempre que ella se sustente en los hechos efectivamente narrados, en las pruebas aportadas, recaudadas y valoradas, y en las demás las circunstancias relevantes que se hayan invocado en la solicitud de tutela. Sobre el particular, este Tribunal ha explicado que: “*La Sala Plena de esta Corporación ha justificado el uso de las facultades extra y ultra petita del juez constitucional en su función de control concreto en el deber que le fue impuesto en el artículo 241 Superior de preservar la integridad de la Constitución Política y el alcance del artículo 86 de la misma Carta. De esta forma, en procura de la protección de las garantías fundamentales de la persona que acude a la acción de tutela, la Sala puede realizar un estudio del caso que no solamente se circunscriba a las pretensiones esbozadas en la demanda, sino que, además, contemple todas aquellas posibilidades a que tenga derecho legalmente y que aseguren el cuidado de las prerrogativas del peticionario. Sobre el particular, en el auto No. 360 de 2006, esta Corte indicó que el juez de tutela tiene permitido examinar los hechos de la demanda y determinar cuáles son los derechos fundamentales amenazados y/o vulnerados, sin que deba circunscribirse únicamente a los hechos de la demanda. (...) Lo anterior permite concluir que el juez de tutela tiene la facultad de emitir fallos extra y ultra petita, cuando de la situación fáctica (...) puede evidenciar la vulneración de un derecho fundamental, aun cuando su protección no haya sido solicitada por el peticionario (...)*”. Corte Constitucional, sentencia T-124 de 2025.

que, pese a esto, la sociedad omitió dicha obligación, bajo el argumento de que el actor no aportó la documentación necesaria en tiempo. Con ocasión de las pruebas recaudadas en sede de revisión, la Corte fue informada de que, con ocasión de un incidente de desacato promovido por el incumplimiento del fallo en cuestión⁵³, el 03 de septiembre de 2025, *ALMENDROS EPS* finalmente pagó la licencia de paternidad al accionante, por la suma de \$ 779.166 COP⁵⁴.

75. La Sala considera adecuada la decisión del juez de tutela de segunda instancia de proteger el mínimo vital del actor y ordenar el pago de la licencia de paternidad. En concreto, es claro que la accionada incumplió con su deber de tramitar dicha licencia, desconociendo así los derechos del actor y de su hija recién nacida⁵⁵, “[a]l ejercicio pleno de sus derechos fundamentales al cuidado, la protección y a que cuente con los medios económicos para satisfacer su mínimo vital”⁵⁶. Por lo tanto, en la parte resolutive, se confirmará parcialmente el fallo de tutela de segunda instancia (*ordinales segundo y tercero*). Con todo, cabe precisar que la satisfacción de la pretensión relacionada con el pago de la licencia de paternidad no conlleva a la declaratoria de una carencia actual de objeto por situación sobreviviente. Ello, debido al criterio recientemente expuesto por esta Corporación, entre otras, en las sentencias T-092 de 2024 y T-287 de 2025, de acuerdo con las cuales, “ante el cumplimiento de una sentencia de tutela cuya revisión ocupa la atención de la Corte, no debe declararse una carencia actual de objeto por situación sobreviviente”⁵⁷, sino ratificarse lo resuelto, en caso de que el amparo otorgado sea ajustado a lo dispuesto en la Constitución y en la ley, bastando para ello con una breve justificación⁵⁸. Por el contrario, en caso de que lo resuelto no se ajuste al ordenamiento jurídico, será necesario abordar exhaustivamente la discusión, para adoptar los correctivos que correspondan, incluso, si es posible, retrotrayendo los efectos de las órdenes adoptadas.

76. Sin perjuicio de lo anterior, la Sala pone de presente que, aunque en segunda instancia de tutela se protegió parcialmente los derechos del accionante y se ordenó el pago de la licencia de paternidad, esta fue efectivamente cancelada a su titular aproximadamente 10 meses después del nacimiento de su hija y de la presentación de la solicitud ante la empresa accionada⁵⁹. Ello impidió que, en este caso concreto, la licencia de paternidad cumpliera con “la función para la cual fue destinada tanto

⁵³ Expediente digital, Archivo “Oficio Responde Honorable Corte Constitucional.pdf”.

⁵⁴ Expediente digital, Archivos “Respuesta a Auto de pruebasT-11442751.pdf” y “Soporte Comprobante de Pago.pdf”.

⁵⁵ En efecto, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional en la materia, la licencia de paternidad: (i) “consiste en un periodo remunerado que se le otorga al padre trabajador para que acompañe y cuide a su hija o hijo recién nacido”; y (ii) “desarrolla el principio del interés superior de las niñas y los niños consagrado en el artículo 44 constitucional y en la Convención Internacional de los Derechos del Niño. Además, se erige como una forma de satisfacer el derecho al cuidado que tienen todos los niños y las niñas pues reconoce que la presencia activa, participativa y permanente del padre es fundamental en el desarrollo del hijo”. Corte Constitucional, sentencia T-158 de 2024.

⁵⁶ Corte Constitucional, sentencia C-415 de 2022.

⁵⁷ Corte Constitucional, sentencia T-287 de 2025.

⁵⁸ El artículo 35 del Decreto 2591 de 1991 dispone que: “**Decisiones de revisión.** Las decisiones de revisión que revoquen o modifiquen el fallo, unifiquen la jurisprudencia constitucional o aclaren el alcance general de las normas constitucionales deberán ser motivadas. **Las demás podrán ser brevemente justificadas.** // La revisión se concederá en el efecto devolutivo, pero la Corte podrá aplicar lo dispuesto en el artículo 7 de este decreto.”

⁵⁹ La solicitud del reconocimiento y pago de la licencia de paternidad fue presentada el 5 de noviembre de 2024; la decisión de segunda instancia fue dictada el 28 de julio de 2025; y la entidad promotora de salud cumplió con la orden el 3 de septiembre de 2025.

*por la ley como por la jurisprudencia: atender al recién nacido y a la madre*⁶⁰. Por lo tanto, aun cuando se efectuó el pago de la prestación, resulta reprochable la conducta desplegada por la empresa accionada que, sin fundamento constitucional ni legal, negó inicialmente el reconocimiento de esta prestación y dilató –de manera injustificada– su pago, desconociendo no solo los derechos laborales y de seguridad social del trabajador, sino también la especial protección que el ordenamiento otorga a la familia y al interés superior del recién nacido (CP, art. 44).

77. Una vez precisado lo anterior, y en tanto no cabe reparo a la tutela otorgada para obtener el pago de la licencia de paternidad, la Sala se pronunciará únicamente sobre lo concerniente a las pretensiones (i) de reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando el actor; (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la finalización del contrato de trabajo; y (iii) el otorgamiento de la indemnización equivalente a 60 días por “*despido sin respetar el fuero de paternidad*”.

D. Planteamiento del problema jurídico y metodología de la decisión

78. Una vez delimitado el objeto de la controversia constitucional, y a partir de los fundamentos expuestos en la sección II de esta sentencia, le corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico: ¿la *Empresa Loro* vulneró (i) el derecho fundamental de petición, por no haber dado respuesta a las solicitudes formuladas por el actor tendientes al reconocimiento y pago de la licencia de paternidad y a la renovación del vínculo laboral; y (ii) los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital de él y de su hija menor de edad, al dar por finalizado el contrato laboral por terminación de la obra o labor determinada, sin haber solicitado previa autorización a la autoridad del trabajo, a pesar de que, presuntamente, el trabajador estaba protegido por el fuero de paternidad, por haber informado a la empresa del nacimiento de su hija?

79. Para resolver este problema jurídico, comoquiera que se trata de un asunto ampliamente desarrollado por la jurisprudencia constitucional, la Sala hará una breve referencia al contenido y alcance del (i) derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad; y (ii) al derecho fundamental de petición, a fin de extraer las *sub-reglas* pertinentes para la solución del caso concreto.

E. Alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad. Reiteración de jurisprudencia

80. Recientemente, en la sentencia T-291 de 2025, siguiendo lo dispuesto en la sentencia T-164 de ese mismo año, al resolver un asunto de similares supuestos fácticos y jurídicos a los que ahora ocupa la atención de la Sala, la Corte hizo un breve recuento de las cinco etapas que han marcado el desarrollo progresivo del

⁶⁰ Corte Constitucional, sentencia T-158 de 2024. En esta providencia la Corte estudió el caso de un padre al que la EPS no le reconoció ni pagó su licencia de paternidad, bajo el argumento de que su empleador realizó los aportes de forma extemporánea. La Sala concluyó que, en el caso en concreto, se configuró el fenómeno de carencia actual de objeto por daño consumado, en la medida en que: (i) el juez de primera instancia negó las pretensiones encaminadas a obtener el pago de la licencia de paternidad; (ii) solo meses después, y antes de que la Sala adoptará una decisión, se canceló de forma parcial la prestación; y (iii) el pago extemporáneo de la misma “*no cumplió la función para la cual fue destinada tanto por la ley como por la jurisprudencia: atender al recién nacido y a la madre*”.

contenido y alcance de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, a partir del contexto jurisprudencial y normativo sobre la materia. A continuación, la Sala reiterará dicha jurisprudencia, deteniéndose en los elementos más relevantes de cada fase de evolución de la garantía mencionada, para luego concluir con la identificación de los requisitos vigentes para reclamar el fuero de paternidad.

81. Primera etapa. La adopción de la sentencia C-005 de 2017, que declaró la exequibilidad condicionada del numeral 1° del artículo 239 y del numeral 1° del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo. En esta sentencia, la Corte estudió una solicitud de inconstitucionalidad contra los numerales 1° del artículo 239 y 1° del artículo 240 del CST, los cuales regulaban la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia y el procedimiento para despedir a estas trabajadoras. En criterio del actor, las normas acusadas beneficiaban solamente a las mujeres trabajadoras durante el periodo de embarazo o lactancia, pero no garantizaban una protección a la mujer no trabajadora embarazada y del menor por nacer que dependían económicamente de su pareja y esta contaba con un vínculo laboral vigente. En concreto, el demandante solicitaba la aplicación de la estabilidad laboral reforzada para el (la) cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a) de la mujer embarazada no trabajadora. Es decir, este trabajador no podía ser despedido(a) en el periodo de embarazo o lactancia, salvo con la autorización del inspector de trabajo.

82. La Corte en este examen de constitucionalidad consideró análoga y equiparable la situación de el (la) trabajador(a) cuya esposa, compañera o pareja (no trabajadora) se encuentra en período de embarazo o de lactancia respecto de la trabajadora en embarazo o lactancia frente a la garantía de la estabilidad laboral reforzada⁶¹. En ese sentido, aseguró que no existía una razón constitucional que justificara “*la exclusión del padre trabajador o la pareja de la madre gestante que representa su sostén económico, emocional y familiar, de la protección prevista en los preceptos acusados*”. En consecuencia, la Sala Plena resolvió declarar la exequibilidad condicionada de los artículos demandados, en el entendido de que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).

83. Segunda etapa. Las sentencias T-670 de 2017 y T-153 de 2021, proferidas luego de la expedición de la sentencia C-005 de 2017. En estos fallos, la Corte se pronunció frente a la prohibición de despido y la exigencia de permiso frente a trabajadores que tenían la condición de compañeros permanentes de mujeres en estado de gestación, quienes no tenían empleo.

84. En la sentencia T-670 de 2017, la Sala Primera de Revisión “*estudió las tutelas presentadas por dos trabajadores, quienes solicitaron la protección laboral reforzada luego de que sus empleadores terminaron su vínculo laboral sin tener en cuenta que sus compañeras permanentes se encontraban en estado de gestación y sin empleo*”⁶². En esa oportunidad, este Tribunal consideró que las reglas

⁶¹ Corte Constitucional, sentencia C-005 de 2017.

⁶² Contexto jurisprudencial. Corte Constitucional, sentencia T-164 de 2025.

establecidas en la sentencia SU-070 de 2013 sobre estabilidad laboral reforzada a la mujer embarazada o lactante debían “*ser aplicadas en virtud del criterio de comparación razonable establecido por la sentencia C-005 de 2017, conforme al cual la situación de la mujer en embarazo o lactancia es equiparable a la del trabajador con necesidades familiares generadas por la llegada de un hijo, acontecimiento que demanda una protección a la situación del compañero(a) permanente de quien ella dependa económicamente*”⁶³.

85. En el análisis del caso concreto, la Sala confirmó la decisión que declaró la improcedencia de la tutela en uno de los casos objeto de estudio, mientras que en el otro “*concedió el amparo del derecho al trabajo por ‘fuero de maternidad’, de conformidad con lo dispuesto en las sentencias SU-070 de 2013 y C-005 de 2017. En consecuencia, la Sala ordenó el pago de la indemnización de 60 días de trabajo prevista en el artículo 239 del C. S. T., pero no ordenó el reintegro, así como el pago de salarios y prestaciones, pues la verificación o no de subsistencia de las causas del contrato por obra o labor contratada debía ser estudiada ante el juez ordinario laboral*”⁶⁴.

86. Posteriormente, mediante la sentencia T-153 de 2021, la Sala Quinta de Revisión “*estudió la tutela interpuesta por un trabajador, quien solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la dignidad humana, a la salud, a la igualdad y a la seguridad social, presuntamente vulnerados por la empresa accionada que dio por finalizado su contrato laboral a término fijo por la expiración del plazo pactado, pese a que informó que su compañera permanente se encontraba en estado de embarazo. La Sala se refirió a la Sentencia C-005 de 2017 que extendió la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia a la mujer gestante o lactante que dependiera del vínculo laboral de su cónyuge, compañero(a) permanente o pareja trabajadora. No obstante, en dicha ocasión se confirmó la decisión que declaró la improcedencia de la tutela ante el incumplimiento del requisito de subsidiariedad, en tanto que el accionante no se encontraba en una situación de vulnerabilidad, no se constataron condiciones de vulnerabilidad, ni se acreditó la ocurrencia de un perjuicio irremediable*”⁶⁵.

87. **Tercera etapa. La expedición de la Ley 2141 de 2021, por medio de la cual se modificaron los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo con el fin de establecer el fuero de paternidad.** En esta ley se materializa el fuero de paternidad, conforme lo establecido en la sentencia C-005 de 2017, y en concreto, se modificaron los numerales 2 y 3, y se adicionó un numeral nuevo al artículo 239 y, así mismo, se modificó el numeral 1° del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

(i) *Presunción de despido por estado de embarazo o lactancia:* Se amplía hasta (18) semanas posteriores al parto la presunción de despido por estado de embarazo o lactancia. En la legislación anterior estaba hasta (3) meses posteriores al parto⁶⁶.

⁶³ Corte Constitucional, sentencia T-670 de 2017.

⁶⁴ Contexto jurisprudencial. Corte Constitucional, sentencia T-164 de 2025.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ Artículo 1 de la Ley 2141 de 2021 que modificó los numerales 2 y 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y adiciónese 1 numeral nuevo.

(ii) *Fuero de paternidad*: Prohibición de despido de todo 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. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes⁶⁷.

(iii) *Indemnización por despido con desconocimiento del fuero de paternidad*: 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 trabajo⁶⁸.

(iv) *Permiso para despedir con ocasión del fuero de paternidad*: Necesidad de autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud⁶⁹.

88. **Cuarta etapa. Las sentencias de tutela proferidas luego de la promulgación de la Ley 2141 de 2021, que analizaron la protección derivada del fuero de paternidad junto con los requisitos para activar esta garantía.** En concreto, las sentencias T-079 de 2024 y T-259 de 2024 se refirieron a la interpretación del artículo 239 del CST y, concretamente, a la activación de la prohibición de despido por fuero de paternidad. En la primera providencia se dio aplicación a los requisitos legales para activar dicho fuero, a partir de un examen minucioso de los elementos de prueba y teniendo en cuenta las cargas probatorias razonables en cabeza de quien reclama la activación de ese mecanismo de protección laboral. En la segunda se hizo un apartamiento expreso de la interpretación sostenida en la sentencia T-079 de 2024 y, en su lugar, se optó por una “flexibilización” de los presupuestos para acreditar el referido fuero. Veamos:

Tabla # 1. Estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad		
Sentencia	T-079 de 2024	T-259 de 2024
Partes	Sergio Andrés Lugo Páez contra la sociedad Merco Agencia de Aduanas Nivel 1.	Jonatan Camilo Castillo Rincón contra Haruri S.A.S.
Contexto fáctico	El actor había suscrito un contrato de trabajo a término indefinido. La accionada dio por terminado el vínculo laboral con justa causa, luego de una diligencia de descargos llevada a cabo por su inasistencia, sin contar con una excusa suficiente. El peticionario sostuvo que el día de la inasistencia había acompañado a unos exámenes médicos a su compañera permanente, quien se encontraba en estado	Pese a encontrarse en el disfrute de la licencia de paternidad, la empresa, a través de uno de sus integrantes, le comunicó al accionante que debía reintegrarse de forma inmediata a sus labores. El demandante respondió que no podía hacerlo por cuanto su hijo se encontraba hospitalizado y además estaba en curso su licencia de paternidad. En respuesta, la empresa le advirtió que de no reintegrarse a sus labores debía solicitar una licencia no

⁶⁷ Ibidem.
⁶⁸ Ibidem.
⁶⁹ Artículo 2 de la Ley 2141 de 2021 que modificó el numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo y adiciónese 1 numeral nuevo.

	de embarazo. Afirmó que notificó el estado de embarazo de su compañera permanente a través de correo electrónico, pero no aportó prueba de ello. Solo puso en conocimiento del empleador una copia de una orden médica dirigida a su compañera permanente.	remunerada, a lo que el actor no accedió. Mientras todavía se encontraba en los días de su licencia de paternidad, el actor recibió un correo electrónico en el que se le informaba la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte de la empresa. Ello, sin llamarlo a descargos, ni agotar un proceso disciplinario previo a la terminación de su contrato.
Requisitos del fuero de paternidad	1. <i>Notificación verbal o escrita al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador.</i> No se acreditó. A pesar de la existencia de libertad probatoria, el accionante no había notificado sobre el estado de embarazo de su compañera permanente, dado que no aportó prueba documental, testimonial, indiciaria o de otro tipo que diera cuenta de la notificación por correo electrónico y verbal que alegó. Se advirtió que el envío de una orden médica no era suficiente para dar por acreditado el cumplimiento de este presupuesto.	El fuero de paternidad surge con la notificación al empleador del embarazo o del nacimiento. Si el empleador conoce previamente tanto el estado de embarazo o de lactancia, para poder desvincular al trabajador, debe iniciar el trámite de levantamiento del fuero de paternidad. En el caso concreto, tras la comunicación del nacimiento operaba jurídicamente la presunción de que el despido o retiro del trabajador en este periodo es discriminatorio.
	2. <i>Declaración, que se entiende prestada bajo la gravedad de juramento, de que la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador carece de un empleo formal.</i> No se acreditó. El actor omitió indicar durante el trámite si presentó a su empleador la declaración de que su compañera permanente carecía de un empleo formal. Asimismo, expuso que la declaración extraprocesal rendida por su compañera permanente aportada como prueba fue rendida con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo y que el requisito contenido en el numeral 5 del artículo no era irrazonable ni desproporcionado.	La acreditación de que la mujer carece de empleo puede hacerse mientras esta se encuentre como beneficiaria en el sistema de seguridad en salud, o en el régimen subsidiado. La declaración de que la mujer carece de empleo formal puede hacerse en cualquier momento, mientras opere la protección por nacimiento del hijo.
	3. <i>Presentación de una prueba que acredite el estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador.</i> No se acreditó. No se aportó prueba alguna que demuestre que el accionante cumplió con este requisito.	El trabajador era titular del fuero de paternidad porque presentó al empleador los documentos que acreditaron el nacimiento de su hijo, razón por la cual se le concedió la licencia de paternidad.
Decisión	No concede. El incumplimiento de los requisitos a los que se refiere el numeral 5 del artículo 239 del CST implica que el accionante <i>no gozaba de la protección que brinda la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad.</i> Así, la sociedad accionada no debía solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato laboral del accionante, por lo que no procede la declaratoria de ineficacia de su despido, ni es posible acceder a las pretensiones de la acción de tutela. Finalmente, se resaltó que la desvinculación laboral del accionante obedeció, en principio, a una justa causa.	Concede. El accionante fue despedido mientras disfrutaba la licencia de paternidad y estaba protegido por el fuero de paternidad. Así mismo, se estableció que la terminación de su contrato a término indefinido se hizo irregularmente, no solo en curso de la licencia de paternidad, cuando, igual que lo que sucede en el caso de la licencia de maternidad, no es posible una intromisión del empleador en ese lapso, sino que, pese al ostensible conocimiento de la empresa Haruri S.A.S de dichas circunstancias, omitió adelantar el debido proceso. Se desconoció incluso que la Ley 2141 de 2021 prevé el término de un mes para acreditar tales circunstancias e ignoró que la mujer lactante carecía de recursos económicos, al punto que se encontraba en el régimen

	subsidiado como cabeza de familia.
--	------------------------------------

89. *Quinta etapa. La adopción de la sentencia C-517 de 2024, que declaró inexecutable las expresiones que limitaban el fuero de paternidad únicamente a los eventos en que la mujer gestante o lactante carecía de empleo formal, y la sentencia T-164 de 2025 y T-291 de 2025, en las cuales se analizó la aplicación en el tiempo de los efectos de esa sentencia de constitucionalidad.* En el examen de constitucionalidad de las expresiones (i) “y no tenga un empleo formal”, (ii) “y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo”, contenidas en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte formuló como problema jurídico si ellas vulneraban los derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación, así como al trabajo en condiciones dignas y justas, al negar el fuero de paternidad a los trabajadores cuya pareja en estado de gestación tenga un empleo formal.

90. Al respecto, esta Corporación resolvió declarar inexecutable las expresiones “y no tenga un empleo formal”, así como “y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo” contenidas en el numeral 5 del artículo 1° de la Ley 2141 de 2021. Como fundamento de esta decisión, afirmó que el fuero de paternidad busca un equilibrio en las responsabilidades de cuidado del padre y la madre, con independencia de sus condiciones económicas. En consecuencia, advirtió que era necesario apuntar a una responsabilidad compartida de los padres en las actividades de crianza, tiempo de cuidado, reparto de tareas y sostén económico⁷⁰.

91. A partir de dicha decisión, conforme con el contenido vigente del numeral 5 del artículo 1 de la Ley 2141 de 2021, son requisitos para que se active el fuero de paternidad: (i) la notificación verbal o escrita al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente; y (ii) la prueba que acredite el estado de embarazo, la cual tendrá que ser aportada por el trabajador hasta un (1) mes después de la notificación al empleador. Concluye la norma en cita que, para tal efecto, “serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes”⁷¹.

92. En el marco del control concreto de constitucionalidad, la Corte se ha pronunciado en dos oportunidades sobre el fuero de paternidad en casos donde la terminación había ocurrido antes de que se dictara la sentencia C-517 de 2024, esto es, el 05 de diciembre de 2024. En primer lugar, en la sentencia T-164 de 2025, la Sala Octava de Revisión estudió la acción de tutela interpuesta por un ex trabajador contra una empresa privada, debido a que esta le comunicó el 7 de junio de 2024 la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, a pesar de que tenía conocimiento del estado de embarazo de su pareja. En criterio de la accionada, se negó la aplicación del fuero de paternidad porque, pese a que había informado del estado de embarazo de su pareja, el trabajador omitió presentarle la declaración de la falta de empleo formal de ella, antes de que ocurriera la desvinculación. El Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal, en sentencia del 2 de septiembre de 2024,

⁷⁰ Corte Constitucional, sentencia C-517 de 2024, citada en la sentencia T- 164 de 2025.

⁷¹ Numeral 5 del artículo 1 de la Ley 2141 de 2021.

declaró la improcedencia de la tutela presentada por el actor, porque no había demostrado la existencia de un perjuicio irremediable y, por lo tanto, el accionante debía acudir a un juez ordinario laboral.

93. La Sala Octava de Revisión consideró que, al haberse dictado la decisión de instancia antes de la sentencia C-517 de 2024, el análisis sobre la acreditación del fuero de paternidad en ese caso concreto debía realizarse conforme con los requisitos establecidos en el numeral 5 del artículo 239 del CST, modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2025, en su versión original, esto es, (i) la notificación escrita o verbal al empleador del estado de embarazo de la compañera permanente, pareja o cónyuge; (ii) la *“declaración, que se entiende prestada bajo la gravedad de juramento, de que la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador carece de un empleo formal”*; y (iii) la presentación ante el empleador de la prueba del embarazo, dentro del mes siguiente al momento de dar aviso de tal situación.

94. En segundo lugar, de manera más reciente, en la sentencia T-291 de 2025, la Sala Sexta de Revisión conoció el caso de un trabajador que formuló una acción de tutela contra Tiendas D1 S.AS., luego de que la empresa diera por terminado su contrato laboral sin justa causa, pese a que tenía conocimiento de que su compañera de permanente estaba en estado de gestación. Entre otras razones de defensa, la sociedad accionada expuso que el actor no había puesto en conocimiento la declaración de que su cónyuge carecía de empleo formal.

95. En ese caso, la terminación del vínculo laboral ocurrió el 13 de noviembre de 2024, es decir, antes de la adopción de la sentencia C-517 de 2024 el 05 de diciembre de 2024 y de la publicación de su comunicado oficial el 18 del mismo mes y año. Frente a estas circunstancias, y bajo el entendido de que, por regla general, las decisiones de constitucionalidad tienen efectos hacia el futuro, la Sala Sexta concluyó que el caso debía analizarse *“a partir del régimen legal vigente al momento de la terminación del vínculo laboral”*. Esto es, los requisitos establecidos en el numeral 5 del artículo 239 del C.S.T., modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2025, en su versión original (*supra*, núm. 84).

96. A partir de lo anterior, se negó el amparo solicitado, al concluir que el accionante no gozaba de la protección que brinda la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, porque aun cuando notificó al empleador del estado de embarazo de su cónyuge, (i) omitió allegarle la prueba que demostrara de dicha condición, y (ii) dejó de ponerle en conocimiento la declaración sobre la falta de empleo formal de su pareja. Así, advirtió que el incumplimiento de estos requisitos legales impidió que se activara la prohibición de despido por fuero de paternidad, razón por la cual la empresa accionada, en ejercicio de su autonomía privada y de las facultades atribuidas por la ley para cumplir con su objeto social, podía válidamente dar por terminado el vínculo laboral sin justa causa, sin necesidad de obtener la autorización del Ministerio del Trabajo.

97. **Conclusión.** El desarrollo del fuero de paternidad tuvo como hito la sentencia C-005 de 2017 y, posteriormente, su evolución se dio a partir de lo dispuesto por el Legislador junto con las decisiones de tutela y de constitucionalidad mencionadas, recientemente, la sentencia C-517 de 2024. En este orden de ideas, a la fecha de

dictarse la presente providencia, el régimen jurídico y los requisitos exigidos para activar la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad se resumen de la siguiente manera.

Tabla # 2. Estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad: requisitos a aplicar al caso concreto	
Concepto	El fuero de paternidad es una garantía que deriva del ejercicio de las responsabilidades familiares y que implica que un trabajador no pueda ser despedido o desmejorado en el trabajo cuando ejerce el rol de padre, mientras la mujer se encuentre en embarazo o en lactancia ⁷² .
Fundamento legal	Arts. 239 y 240 del CST (modificados por los arts. 1 y 2 de la Ley 2141 de 2021) ⁷³ .
Fundamento jurisprudencial	Sentencias C-005 de 2017, T-670 de 2017, T-153 de 2021, T-079 de 2024, T-259 de 2024, C-517 de 2024, T-164 de 2025 y T-291 de 2025.
Requisitos	1. La notificación verbal o escrita al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente (numeral 5 del artículo 239 del C.S.T., modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021). El fuero surge con la notificación al empleador del embarazo o del nacimiento ⁷⁴ .
	2. El numeral 5 del artículo 239 del C.S.T., modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021, establecía que para que operara la prohibición de despido, el trabajador debía presentar una declaración de que su cónyuge, pareja o compañera permanente carecía de empleo formal. Sin embargo, a través de la sentencia C-517 del 5 de diciembre de 2024, la Corte Constitucional declaró inexecutable las expresiones “y no tenga un empleo formal” así como “y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo” contenidas en el numeral antes mencionado. Por lo tanto, con excepción de aquellos casos en que el despido hubiese ocurrido antes de que la Corte dictara la sentencia C-517 de 2024⁷⁵ , el requisito en mención ya no debe ser estudiado ni exigido por los jueces de tutela debido a que el fuero de paternidad no se limita a los eventos en que la mujer gestante o en periodo de lactancia carece de empleo formal.
	3. El trabajador debe presentar al empleador una prueba que acredite el estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente dentro del mes siguiente al momento en que le notificó de dicha situación. La Ley 2141 de 2021, en el artículo 1°, establece que el trabajador “ <i>tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes</i> ”.

F. El derecho fundamental de petición ante particulares, reiteración jurisprudencial

98. El artículo 23 de la Constitución Política establece el derecho de toda persona a presentar solicitudes respetuosas ante autoridades por motivos de interés general o particular, y a recibir una respuesta pronta. La jurisprudencia constitucional ha precisado que el derecho fundamental de petición comprende cuatro (4) garantías en favor de quien lo ejerce, a saber: (i) la formulación de la petición⁷⁶, (ii) la pronta

⁷² Corte Constitucional, sentencias C-517 y T-259 de 2024.
⁷³ Ibidem.
⁷⁴ Corte Constitucional, sentencias T-259 de 2024, T-164 de 2025 y T-291 de 2025.
⁷⁵ Corte Constitucional, sentencia T-164 de 2025.
⁷⁶ “Implica que “los obligados a cumplir con este derecho tienen el deber de recibir toda clase de petición”, por cuanto el derecho de petición “protege la posibilidad cierta y efectiva de dirigir a las autoridades o a los

resolución⁷⁷, (iii) la respuesta de fondo⁷⁸ y (iv) la notificación de la decisión⁷⁹.

99. En atención a las particularidades del caso objeto de estudio, es preciso resaltar que el artículo 32 de la Ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, consagra la posibilidad, por un lado, de que las personas presenten peticiones para garantizar sus derechos fundamentales ante organizaciones privadas, con o sin personería jurídica, como “*sociedades, corporaciones, fundaciones, asociaciones, organizaciones religiosas, cooperativas, instituciones financieras o clubes*”⁸⁰ (énfasis añadido) y, por el otro, prevé la facultad de ejercer este derecho ante personas naturales, “*cuando frente a ellas el solicitante se encuentre en situaciones de indefensión, subordinación o la persona natural [esté ejerciendo] una función o posición dominante frente al peticionario*”⁸¹ (énfasis añadido). En cuanto a su trámite, el inciso 2 del precitado artículo establece que, “*salvo norma legal especial, el trámite y resolución de estas peticiones estarán sometidos a los principios y reglas establecidos en el capítulo I de este título*”⁸².

100. Por lo demás, esta Corporación ha señalado que “[e]n el ejercicio del derecho [fundamental de petición] frente a privados existen iguales deberes de recibir, dar trámite y resolver de forma clara, oportuna, suficiente y congruente, siempre que sean compatibles con las funciones que ejercen. En otras palabras, los particulares, independientemente de su naturaleza jurídica, son asimilables a las autoridades públicas, para determinados efectos, entre ellos, el relacionado con el derecho de petición.”⁸³

G. Análisis del caso concreto

(i) Examen de la vulneración al derecho de petición

101. En su escrito de tutela, el señor *Fernando* aseguró haber presentado tres (3) solicitudes ante la empresa accionada. Las primeras dos, según su relato, fueron radicadas el 26 y el 27 de febrero de 2025, a través de oficio y por medio de correo electrónico; mientras que la tercera fue radicada el 1 de abril del mismo año. Sin embargo, la Sala advierte que, de las pruebas aportadas, únicamente se tiene

particulares, en los casos que determine la ley, solicitudes respetuosas, sin que éstas se nieguen a recibirlas o se abstengan de tramitarlas”. Corte Constitucional, sentencia SU-213 de 2021.

⁷⁷ Se traduce en que “*el término de respuesta del derecho de petición “debe entenderse como un tiempo máximo que tiene la administración o el particular para resolver la solicitud”*”^[138]. Según la Ley 1755 de 2011, este término de respuesta corresponde a 15 días hábiles”. *Ibid.*

⁷⁸ Para que la respuesta sea de fondo, debe ser “(i) clara, “*inteligible y de fácil comprensión*”; (ii) precisa, de forma tal que “*atienda, de manera concreta, lo solicitado, sin información impertinente*” y “*sin incurrir en fórmulas evasivas o elusivas*”; (iii) congruente, es decir, que “*abarque la materia objeto de la petición y sea conforme con lo solicitado*”, y (iv) consecuente, lo cual implica “*que no basta con ofrecer una respuesta como si se tratara de una petición aislada (...) sino que, si resulta relevante, debe darse cuenta del trámite que se ha surtido y de las razones por las cuales la petición resulta o no procedente*”. *Ibid.*

⁷⁹ La notificación es “*es el mecanismo procesal adecuado “para que la persona conozca la resolución de las autoridades, acto que debe sujetarse a lo normado en el capítulo de notificaciones de la Ley 1437 de 2011. Esta obligación genera para la administración la responsabilidad de actuar con diligencia en aras de que su respuesta sea conocida*”. *Ibid.*

⁸⁰ Parágrafo 2, artículo 32 de la Ley 1755 de 2015.

⁸¹ Parágrafo 2, artículo 32 de la Ley 1755 de 2015.

⁸² *Ibid.*, inciso 2.

⁸³ Corte Constitucional, sentencia T-230 de 2020.

constancia de remisión de dos de ellas, razón por la cual solo estudiará las peticiones del 26 de febrero y del 1 de abril de 2025, cuyas circunstancias de radicación y contenido serán descritas a continuación:

Radicación	Contenido
Miércoles 26 de febrero de 2025, 1:55 p.m. Radicación vía correo electrónico.	El actor solicitó información sobre el pago de la licencia de paternidad, la cual había solicitado en noviembre de 2024 a su jefe inmediato. Preciso no haber recibido una respuesta por parte de este último, pese a haber remitido toda la documentación por él solicitada.
Martes 1 de abril de 2025, 9:41 a.m. Radicación vía correo electrónico.	El accionante solicitó: (i) la renovación de su contrato por considerar que se encontraba cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada; y (ii) el pago de licencia de paternidad.

102. *Sobre la solicitud del 26 de febrero de 2025.* En el curso del trámite de las instancias de tutela, la empresa accionada: (i) no negó haber recibido la solicitud de pago de licencia de paternidad; por el contrario, centró su argumentación en cuestionar que la documentación relacionada con dicha licencia no hubiese sido remitida a la EPS; y (ii) sostuvo que *“sea cual fuere el caso el señor presento (sic) la documentación de manera extemporánea, esto cuando ya se había dado por terminado su contrato de trabajo”*⁸⁴. En consecuencia, la Sala considera que es un hecho probado el conocimiento por parte de la accionada de la petición formulada por el actor.

103. *Sobre la solicitud del 1º de abril de 2025.* En su informe rendido ante el juez de primera instancia, la sociedad accionada sostuvo que, frente a la solicitud del 1 de abril de 2025, *“tenemos un represamiento de archivos esto debido a las incapacidades del personal encargado a dar las contestaciones del caso, informando que se le están remitiendo las contestaciones del caso”*⁸⁵ (énfasis añadido).

104. Con fundamento en los elementos de juicio expuestos, la Sala concluye que la *Empresa Loro* vulneró el derecho fundamental de petición del señor *Fernando*, al omitir dar respuesta a las solicitudes presentadas el 26 de febrero y el 1 de abril de 2025. En efecto, más allá de la justificación relativa a la presunta extemporaneidad de la solicitud de pago de la licencia de paternidad y a su alegada imposibilidad para atender los reclamos de extrabajadores, la accionada no acreditó ante esta Corporación el cumplimiento de su deber constitucional y legal de emitir una respuesta oportuna, clara y de fondo a lo solicitado por el accionante. Esta omisión resulta especialmente relevante si se tiene en cuenta que la empresa estaba obligada a responder, en virtud de la relación de subordinación derivada del entonces vínculo laboral, y que, mediante la petición, se procuraba la protección de otros derechos fundamentales, tales como la estabilidad laboral reforzada, el trabajo y el mínimo vital del solicitante y de su núcleo familiar⁸⁶.

⁸⁴ Expediente digital, Archivo “11RespuestaLoro.pdf”, p. 2.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 1.

⁸⁶ De acuerdo a la Sala Plena de la Corte Constitucional, es posible presentar derecho de petición ante particulares en tres situaciones específicas: (i) “[c]uando el particular presta un servicio público o está encargado de ejercer funciones públicas. Según las pruebas aportadas al proceso, el objeto social de la Empresa es la prestación del servicio público de transporte terrestre; (ii) “[c]uando exista una relación de subordinación, indefensión o posición

105. Por las razones expuestas, esta Sala de Revisión concederá el amparo del derecho fundamental de petición del accionante. En cuanto al remedio constitucional que se debe adoptar, en estos casos lo procedente consiste en dictar la orden en contra de la accionada, para que responda a las solicitudes correspondientes. No obstante, bajo las circunstancias actuales, se encuentra que esa no es la medida pertinente. Por una parte, porque como consecuencia del fallo de tutela de segunda instancia, el señor *Fernando* obtuvo el pago total de su licencia de paternidad, que constituía una de sus principales solicitudes. Y, por la otra, la falta de respuesta frente a la solicitud de renovación del contrato, fundada en el presunto desconocimiento del fuero de paternidad, trasciende el ámbito del derecho de petición y plantea un problema sustancial relativo a la posible vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital del actor y de su núcleo familiar⁸⁷. En este contexto, y dado que en las instancias y en sede de revisión, el empleador se opuso al reintegro laboral por no haber desconocido, a su juicio, el fuero de paternidad, la Sala abordará el análisis de fondo sobre la eventual vulneración de dichas garantías constitucionales.

(ii) Examen de la vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, trabajo y al mínimo vital

106. Frente al segundo componente del problema jurídico planteado, la Sala considera que la *Empresa Loro* vulneró al señor *Fernando* los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, al trabajo y al mínimo vital de él y su núcleo familiar, por haber finalizado el 1 de febrero de 2025 el contrato por obra o labor, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, pese a que el actor cumplía con las condiciones para ser reconocido como titular del fuero de paternidad, a saber: (i) la notificación verbal o escrita al empleador del estado de embarazo cónyuge; y (ii) la entrega de una prueba que acreditara el estado de gestación, dentro del término legal previsto.

107. Antes de proceder con la explicación de las razones por las cuales dichos requisitos fueron acreditados, la Sala anticipa que, contrario a lo sostenido por el juez de segunda instancia, para el momento de los hechos objeto de análisis o de la alegación de la presunta conducta que generó la vulneración (esto es, *la terminación del contrato de trabajo del accionante que ocurrió el 1 de febrero de 2025*), el requisito legal consistente en la acreditación de la falta de empleo formal de la cónyuge del trabajador, a través de una declaración bajo la gravedad de juramento en dicho sentido, no se encontraba vigente, no producía efectos jurídicos y, por lo tanto, no podía exigirse su cumplimiento. En efecto, como se explicó en líneas anteriores, el 05 de diciembre de 2024 la Corte profirió la sentencia C-517 de 2024, mediante la cual declaró la inexecutable de las expresiones “y no tenga un empleo formal”, así como “y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo”, contenidas en artículo 239 del CST, y su comunicado oficial fue publicado el 18 de diciembre siguiente.

dominante”; y (iii) “[c]uando el derecho de petición sea un medio para obtener la garantía de otros derechos fundamentales”.

⁸⁷ En este sentido, en la sentencia SU-184 de 2025, la Corte reiteró que el derecho fundamental de petición, además de tener un contenido propio, sirve como medio o instrumento para la realización de otros derechos fundamentales.

Por ello, teniendo en cuenta que la fecha de terminación ocurrió con posterioridad a que surtiera efectos dicha decisión y que el fallo de segunda instancia fue proferido el 28 de julio de 2025, no era dable al juez constitucional negar la titularidad del fuero de paternidad por el incumplimiento de un requisito (*contenido normativo*) expulsado del ordenamiento jurídico.

108. Dicho lo anterior, la Sala procederá a demostrar por qué el accionante acreditó los requisitos legales exigidos por la ley y reconocidos por la jurisprudencia constitucional, para la viabilidad y aplicación efectiva del fuero de paternidad: (i) la notificación verbal o escrita al empleador del estado de embarazo de su cónyuge; y (ii) la entrega de una prueba que acreditara el estado de gestación, dentro del término legal previsto.

(a) Primer requisito: la notificación verbal o escrita al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente

109. De conformidad con el contenido normativo vigente, al momento de los hechos objeto de estudio, los artículos 1 y 2 de la Ley 2141 de 2021, que modificaron los artículos 239 y 240 del CST, para la activación del fuero de paternidad exigen que el trabajador haya informado al empleador, verbal o por escrito, sobre el estado de embarazo de su cónyuge. Al interpretar este requisito, la Corte ha adoptado una postura amplia y garantista. En particular, la sentencia T-259 de 2024: (i) reiteró que la notificación no requiere de formalidades específicas ni de medios probatorios rígidos. Basta con demostrar que el empleador tuvo conocimiento del embarazo antes de adoptar la decisión de desvincular al trabajador, incluso si este conocimiento provino de comunicaciones informales; y (ii) sintetizó, entre otras sub-reglas, que “[e]l fuero surge con la notificación al empleador del embarazo **o del nacimiento**” (énfasis añadido)⁸⁸.

110. En el presente caso, aunque la *Empresa Loro* afirmó durante el trámite surtido por los jueces de tutela de instancia y en sede de revisión que no fue notificada del embarazo de la cónyuge del señor *Fernando*, lo cierto es que, las pruebas recaudadas en el trámite surtido ante esta Corporación permiten desvirtuar dicha afirmación y acreditar que la empresa fue informada de esta situación.

111. Para empezar, se cuenta con las pruebas documentales allegadas al expediente en el trámite de las instancias y en sede de revisión. Se trata, entre otras, del compilado de las capturas de pantalla de una conversación sostenida entre el actor y el señor *Aureliano* a través de la aplicación WhatsApp⁸⁹, en la cual el trabajador informó de forma clara sobre el nacimiento de su hija, con miras a adelantar el trámite de reconocimiento y pago de la licencia de paternidad. Para la Sala, no hay razón para dudar de la autenticidad o veracidad de dichas capturas, en la medida en que sobre ellas no obra ningún cuestionamiento por parte de la empresa accionada, en lo que refiere a la identificación del creador del documento o a la representación de los hechos allí expresados.

⁸⁸ Corte Constitucional, sentencia T-259 de 2024.

⁸⁹ Expediente digital, Archivos “02TutelaYAnexos.pdf”, p. 32 y “26 AUDIOS (2).mp4”.

112. En ese sentido, recuérdese que, al resolver sobre acciones de tutela en casos de fuero de paternidad y de maternidad, esta Corporación ha señalado que las capturas de pantalla⁹⁰: (i) “*tienen valor probatorio*”⁹¹; y (ii) “*deben asimilarse o equipararse a una prueba documental*”⁹². Además, ha precisado que, en todo caso, su fuerza probatoria “*debe revisarse en conjunto con los demás medios probatorios presentados y según los criterios de la sana crítica*” y “*dependerá del grado de confiabilidad*”⁹³. Este último criterio, para la Corte, se determina con base en dos elementos: (a) **la autenticidad**, “*entendida como la identificación plena del creador del documento, es decir, la certeza que debe tener el juzgador respecto de la persona a quien se le atribuye la autoría del documento*”⁹⁴; y (b) **la veracidad de la prueba**, que se refiere a “*la correspondencia con la verdad de la declaración o representación del hecho allí expresados*”⁹⁵; elemento que debe ser valorado a través de la aplicación de las reglas de la sana crítica, la presunción de buena fe, los principios del debido proceso, de defensa, de igualdad, y de lealtad procesal.

113. En el caso concreto, en los mensajes enviados entre el accionante y su jefe inmediato, se identifican dos situaciones. En primer lugar, de la conversación que tuvo lugar el 4 de noviembre de 2024, el actor dijo: “[b]uenos días jefe (...) para saber [que] papeles le debo pasar para la licencia de paternidad (...). Ayer en la tarde fue el parto”. Este mensaje, además de referir al nacimiento de su hija, evidencia que el superior jerárquico (*Aureliano*) recibió la comunicación y actuó en consecuencia, tal como lo demuestra la respuesta remitida ese mismo día: “*si allá no hay una oficina de la EPS para radicar, debe enviar copia de la historia clínica de su esposa, copia de la incapacidad que le dieron a ella o la licencia, copia del registro civil, copia del nacido vivo y la fotocopia de la cédula suya y la de su esposa*”. Esta situación fue reconocida por la empresa accionada en las instancias de tutela y en sede de revisión, en la primera dijo: “[e]s cierto el que le informó al señor Aureliano, no obstante, se le indic[ó] que debía remitir la documentación a la compañía para su respectiva gestión, ya que el WhatsApp no era el medio idóneo para dicho trámite”⁹⁶ y, en la segunda, afirmó: “*en cuanto al nacimiento de su hija menor de edad, se lo comunicó al señor Aureliano, vía WhatsApp, no obstante[,] este no es el canal para informar este tipo de novedades*” (énfasis añadido)⁹⁷.

114. En segundo lugar, dentro de esa misma conversación, el accionante manifestó a su superior: “[j]efe mañana envió los papeles” (...) “[porque] ac[á] no radican eso”. En respuesta, el señor *Aureliano* sostuvo: “*si usted requiere para estar (...) con su esposa ahorita, debe enviar una carta de licencia no remunerada[,] mientras le sale la licencia porque por ahora se radica, pero no sabemos si la respuesta sea positiva o negativa*”, a lo cual, el actor dijo: “[j]efe yo se la envió ahorita (...) [l]a carta”. “*Y mañana le envió todos lo[s] papeles para la*

⁹⁰ Corte Constitucional, sentencias T-259 de 2024 y T-164 de 2025.

⁹¹ Corte Constitucional, sentencia T-467 de 2022, citada en el recuento realizado en la sentencia T-164 de 2025.

⁹² Corte Constitucional, sentencia T-164 de 2025.

⁹³ Corte Constitucional, sentencias T-186 de 2023 y T-202 de 2024, citadas en el recuento realizado en la sentencia T-164 de 2025.

⁹⁴ Corte Constitucional, sentencia T-293 de 2023.

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ Expediente digital, Archivos “11RespuestaLoro.pdf”, p. 2.

⁹⁷ Expediente digital, Archivo “CONTESTACION AUTO DE PRUEBAS EXP T – 11.442.751 (1).pdf”, p. 2.

licencia”, a lo que el señor *Aureliano* contestó: “*Listo[,] perfecto*”. Estos mensajes dan cuenta que el jefe inmediato: (i) se allanó al envío de los documentos vía WhatsApp, en vista de que el actor informó que no podía radicarlos ante la EPS; y (ii) no ofreció un canal distinto para la radicación de su solicitud. Esto cobra especial relevancia al analizar la constancia laboral del señor *Aureliano*, remitida por la *Empresa Loro*, entre cuyas funciones, se encuentra la “2. *supervisión de personal y recursos: (...) [para] [a]segurar que el talento humano cumpla con el perfil requerido, supervisando su asistencia, rendimiento y novedades*”⁹⁸. De modo que es claro que el señor *Aureliano* fungía como jefe inmediato del accionante y tenía a su cargo la supervisión de novedades del personal.

115. En ese orden de ideas, aunque la *Empresa Loro* intentó restar valor probatorio a la citada conversación, cuestionando la idoneidad del medio para gestionar la novedad, lo cierto es que no negó lo fundamental: que la comunicación del nacimiento de la menor se hizo a través del jefe inmediato del actor⁹⁹, persona a cargo de supervisar las novedades del talento humano a su cargo, de acuerdo con la constancia por esta misma allegada al plenario. En este escenario, conforme con el principio de la buena fe, la prueba será tenida en cuenta, en especial, cuando se encuentra corroborada por los informes del empleador.

116. Así las cosas, y a partir de una valoración integral de los medios de prueba recaudados, la Sala concluye que el señor *Fernando* sí cumplió con el primer requisito para la activación del fuero de paternidad, esto es, informó al empleador por vía electrónica del nacimiento de su hija, antes de la terminación del contrato. La circunstancia de que dicha comunicación se haya remitido vía WhatsApp a su jefe inmediato no desvirtúa la efectividad de la notificación, según la jurisprudencia reiterada de esta Corporación.

(b) El trabajador debe presentar al empleador prueba que acredite el estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente

117. El numeral 5 del artículo 239 del CST establece que el trabajador debe adjuntar una prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. La jurisprudencia ha exigido el cumplimiento de este requisito para comprobar si el trabajador al que se le finalizó el vínculo laboral era titular del fuero de paternidad¹⁰⁰. Así, por disposición legal y desarrollo jurisprudencial, no basta entonces para que se active la prohibición de terminación por fuero de paternidad con el simple aviso o notificación al empleador del estado de embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente, sino que es necesario que se aporte la prueba de la veracidad de dicha condición. Es una carga mínima razonable en cabeza del trabajador interesado en obtener las garantías del fuero de paternidad.

118. En el asunto bajo estudio, a pesar de que durante el trámite de instancia y en sede de revisión la empresa accionada sostuvo que señor *Fernando* “*remitió los*

⁹⁸ Énfasis añadido. Expediente digital, Archivo “*Aureliano.pdf*”, p. 2.

⁹⁹ En efecto, como quedo expuesto en su informe –fundamentos 18 y 19–, la sociedad reconoció que el accionante informó a su jefe inmediato sobre el nacimiento de su hija, para más adelante afirmar, en aparente contradicción, que para el momento de la terminación del vínculo laboral no tenía conocimiento de dicha situación.

¹⁰⁰ Corte Constitucional, sentencias T-079 de 2024 y T-164 de 2025.

documentos solicitados, una vez ya había finalizado el contrato”¹⁰¹, es decir, con posterioridad al 1 de febrero de 2025, el conjunto de pruebas que obran en el expediente demuestra lo contrario.

119. En efecto, en el conjunto de capturas de pantalla se observa que el 5 de noviembre de 2024, a las 4:13 p.m., el accionante remitió vía WhatsApp cuatro archivos, dentro de los que se encuentran: (i) el certificado de nacido vivo de su hija, firmado por el médico cirujano competente; y (ii) la historia clínica de su cónyuge. En esta última, se lee: *“paciente de 25 años de edad en primer día de estancia hospitalaria (...) parto vaginal”*¹⁰². El conjunto de mensajes y el contenido de los documentos que el accionante aportó como anexos de su demanda permiten a esta Sala establecer que el trabajador *sí presentó al empleador prueba del nacimiento de su hija y el estado de embarazo de su cónyuge*, en los términos previstos en numeral 5 del artículo 239 del CST. A lo anterior se suma que la entidad no contravirtió la entrega de los documentos, sino el modo en que se hizo.

120. De acuerdo con lo explicado, una vez verificado que el actor era titular del fuero de paternidad al momento de la terminación del contrato, por haber notificado por escrito al empleador del nacimiento de su hija, y por haber remitido las pruebas que acreditaron el estado de gestación previo a que fuera desvinculado de la empresa (*requisitos establecidos en el numeral 5 del artículo 239 del CST, que estaban vigentes para el momento de la finalización de su vínculo*), la Sala comprueba que opera jurídicamente la presunción de que el retiro del trabajador, en este caso, fue discriminatorio.

121. En su defensa, además de cuestionar la acreditación de los requisitos mencionados, la empresa accionada justificó su actuación en que dio por finalizado, con fundamento en una habilitación legal, el contrato de obra o labor celebrado con el accionante. En particular, alegó que la desvinculación tuvo como sustento la terminación de la obra, según lo establecido en su contrato de trabajo y de conformidad con el literal d), numeral 1°, del artículo 61 del CST. En este punto, aun cuando la Sala admite que el empleador está facultado por la ley para dar por terminado el vínculo laboral, cuando se presenta un motivo objetivo, como lo es la culminación del plazo pactado o la finalización de la obra o labor contratada; lo cierto es que, cuando el trabajador es titular del fuero de paternidad, en los términos exigidos por la ley y la jurisprudencia constitucional, la terminación unilateral del vínculo laboral –sin importar la causa que la justifique– debe informarse previamente a la autoridad del trabajo, con el fin de que esta valide la determinación adoptada por el empleador.

122. Así lo ha dispuesto la Corte en sede de control abstracto y control concreto de constitucionalidad. En la sentencia T-079 de 2024, esta Corporación estableció que “[l]a protección derivada (...) [del fuero de paternidad] implica que, para dar por terminado el contrato laboral de dichos trabajadores, el empleador debe recibir la autorización del Ministerio del Trabajo, so pena de la ineficacia del despido”¹⁰³. Posteriormente, en la sentencia T-259 de 2024, la Sala Tercera sintetizó

¹⁰¹ Expediente digital, Archivo “CONTESTACION AUTO DE PRUEBAS EXP T – 11.442.751 (1).pdf”, p. 2.

¹⁰² Expediente digital, Archivos “02TutelaYAnexos.pdf”, p. 29.

¹⁰³ Corte Constitucional, sentencia T-079 de 2024.

las reglas y sub-reglas en torno al fuero de paternidad y precisó, como una de las garantías propias de este tipo de estabilidad laboral reforzada, que “[p]ara dar por terminada la relación laboral de un trabajador con fuero de paternidad se requiere la autorización previa del Inspector de Trabajo o del Alcalde Municipal en caso de no existir Inspector”¹⁰⁴. Esta regla se encuentra en consonancia con lo previsto en los artículos 239 y 240 del CST¹⁰⁵, y ha sido reiterada, además, en las sentencias C-517 de 2024, T-164 y T-291 de 2025.

123. En el caso en concreto, al no haberse acudido al Ministerio de Trabajo para solicitar el permiso para la finalización del contrato de trabajo celebrado con el actor, la *Empresa Loro* desconoció las garantías que se derivan del fuero de paternidad y, en consecuencia, violó los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al trabajo, así como el derecho al mínimo vital del señor *Fernando* y su hija menor de edad, que al momento de la desvinculación laboral era recién nacida.

124. Sobre este último punto, la Sala insiste en que el fuero de paternidad es una garantía derivada de las responsabilidades familiares de cuidado, que comparten el padre y la madre, respecto de tareas como la satisfacción del mínimo vital y el bienestar del recién nacido¹⁰⁶. Por lo tanto, el desconocimiento de esta garantía afecta no solo al responsable sino también a los niños y niñas, en la medida en que la licencia de paternidad tiene como finalidad “garantizar el interés superior del menor y el pleno goce efectivo de sus derechos, especialmente al cuidado y al amor (...)”¹⁰⁷. Lo anterior, dentro un nuevo concepto de paternidad, el cual “destaca la trascendental importancia de la presencia y del papel activo, consciente, responsable, participativo y permanente del padre”¹⁰⁸.

(c) Remedio constitucional

125. Una vez demostrada la violación de las garantías constitucionales invocadas por el accionante, la Sala confirmará parcialmente la sentencia proferida el 28 de julio de 2025 por el *Juzgado de Los Oráculos*, a través de los cuales amparó el derecho al mínimo vital del señor *Fernando* y ordenó a *ALMENDROS EPS* reconocer y pagar la totalidad de la licencia de paternidad solicitada —ordinales segundo y tercero—¹⁰⁹. Así mismo, revocará parcialmente la precitada decisión de segunda instancia en cuanto negó la protección a la estabilidad laboral reforzada

¹⁰⁴ Corte Constitucional, sentencia T-259 de 2024.

¹⁰⁵ En efecto, la Ley 2141 de 2021, mediante la cual se modificaron los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo con el fin de establecer el fuero de paternidad, estableció “[p]ara poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud”.

¹⁰⁶ Corte Constitucional, sentencia T-670 de 2017.

¹⁰⁷ Corte Constitucional, sentencia T-259 de 2024.

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ “**SEGUNDO: AMPARAR** los derechos fundamentales a la dignidad humana, mínimo vital, trabajo e igualdad, del señor *Fernando*. **TERCERO: ORDENAR** a *ALMENDROS EPS* que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, cancele la totalidad de la licencia de paternidad a que tiene derecho el señor *Fernando* de conformidad con la parte motiva de esta providencia”. Expediente digital, Archivo “05FalloSegundaInstancia.pdf”

por fuero de paternidad —ordinal cuarto—¹¹⁰. En su lugar, concederá el amparo definitivo de la referida garantía y de los derechos al trabajo y al mínimo vital del accionante y de su hija menor de edad.

126. Como consecuencia del amparo definitivo, siguiendo el precedente aplicable en esta materia¹¹¹, la Sala declarará la ineficacia de la terminación del contrato trabajo del accionante y ordenará a la *Empresa Loro* el correspondiente reintegro, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde su desvinculación, y la indemnización establecida en la ley por la finalización discriminatoria (CST art. 239.3). Para tal efecto, es importante tener en consideración la modalidad contractual bajo la cual estaba vinculado el actor a la empresa accionada (contrato por obra o labor) y el hecho de que él informó a la Corte que actualmente se encuentra vinculado laboralmente por un plazo de dos meses.

127. El artículo 46 del CST, modificado por el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025, establece que podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, el cual deberá constar por escrito y en el que se deberá indicar, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. En lo que respecta a la garantía de reintegro en el contexto del fuero de maternidad, que razonablemente puede aplicarse por analogía a casos de violación del fuero de paternidad¹¹², la Corte ha señalado que, en contratos de obra o labor contratada, “*la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela*”¹¹³.

128. En el caso en concreto, la empresa accionada celebró con el actor un contrato por obra o labor para que se desempeñara como vigilante en la *Universidad de Macondo*, sede *La Vaticinación*¹¹⁴. Con ocasión de las pruebas practicadas en sede de revisión, la Sala advierte que las causas que dieron origen a dicho contrato no desaparecieron. En efecto, el 15 de enero de 2025, mediante oficio remitido por la directora de Gestión Humana de la empresa, la señora *Francisca*, le notificó al accionante la terminación de su contrato a partir del 1 de febrero de ese año, como consecuencia de la finalización de la obra o labor contratada.

¹¹⁰ “**CUARTO: NEGAR** la pretensión consistente en el reconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada”. Expediente digital, Archivo “05FalloSegundaInstancia.pdf”

¹¹¹ La sentencia T-259 de 2024 concluyó que el actor era titular del fuero de paternidad y que su desvinculación fue irregular. Por lo tanto, declaró la ineficacia del despido, ordenó su reitro, el pago de prestaciones dejadas de percibir y el pago de indemnización por 60 días de trabajo. En la misma línea, la sentencia T-164 de 2025 resolvió revocar el fallo de instancia que declaró improcedente el amparo y, en su lugar, concedió la tutela. En ese sentido, ordeno el reintegro del actor, el pago de salarios dejados de percibir y la indemnización de 60 días de trabajo por despido sin respetar el fuero de paternidad.

¹¹² En las sentencias C-005 de 2017 y T-670 de 2017, esta Corporación ha considerado razonable aplicar las algunas de las reglas jurisprudenciales fijadas en materia de protección a la mujer embarazada al “*trabajador con necesidades familiares generadas por la llegada de un hijo*”. En particular, en la sentencia T-670 de 2017, la Corte señaló que las reglas establecidas en la sentencia SU-070 de 2013 –por ende, la SU-075 de 2018– debían ser aplicadas al caso concreto “*en virtud del criterio de comparación razonable establecido por la [s]entencia C-005 de 2017*”.

¹¹³ Corte Constitucional, sentencia SU-075 de 2018.

¹¹⁴ De acuerdo con la sociedad accionada “*el colaborador se vinculó la Empresa Loro, el día 3 de febrero del año 2023, el cual firmo prorrogas hasta finalizar el contrato*”. Expediente digital, Archivos “11RespuestaLoro.pdf”, p. 29.

129. Sin embargo, la Sala constató que el 21 de enero de 2025, 10 días antes de que se hiciera efectiva la terminación del contrato laboral del señor *Fernando*¹¹⁵, *Empresa Loro* celebró un nuevo contrato de prestación de servicios de vigilancia y seguridad con la *Universidad de Macondo*, para la vigencia 2025-2026, con un plazo de ejecución entre el 2 de enero de 2025 al 31 de enero de 2026. En este contrato, al igual que en los celebrados en los años 2023 y 2024, se enlista la sede *La Vaticinación*, en el anexo que hace referencia a la lista de servicios de vigilancia por sede¹¹⁶. De lo anterior, es plausible considerar que, para la fecha de la terminación del vínculo laboral del actor, no habían desaparecido las causas que dieron lugar a la celebración de su contrato de trabajo por obra o labor (servicio de vigilancia).

130. Ahora bien, para el momento en que se profiere esta decisión, el contrato de vigilancia celebrado entre la empresa accionada y la *Universidad de Macondo* para la vigencia 2025-2026 ya habría finalizado. Además, no se aportó información sobre la celebración de un nuevo contrato de la misma naturaleza para la vigencia 2026-2027. No obstante, esta circunstancia no impide que, como se dispondrá en la parte resolutive de esta providencia (*ordinal tercero*), la Corte adopte las medidas encaminadas a garantizar el reintegro del accionante. Dichas medidas tendrán en cuenta su situación laboral actual y el abanico de posibilidades que se abre a partir de los contratos que haya celebrado la empresa accionada para el desarrollo de su objeto (servicios de vigilancia y seguridad privada), y en los cuales podría ser reintegrado el señor *Fernando*.

131. Finalmente, en atención a que en el presente asunto no se logró desvirtuar la presunción de la finalización discriminatoria del vínculo, la Sala advertirá a la *Empresa Loro* que debe abstenerse de incurrir (i) en conductas que afecten los derechos de los trabajadores que solicitan la protección derivada del fuero de paternidad, y (ii) en conductas discriminatorias o constitutivas de acoso laboral en contra del señor *Fernando*, en el caso de que éste decida que desea ser reintegrado¹¹⁷. De igual forma, ordenará que, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia, la *Empresa Loro* adopte las medidas tendientes a difundir al interior de la empresa esta providencia, de manera que todos los empleados y, en particular, los trabajadores de recursos humanos y del área jurídica, conozcan en lenguaje claro los supuestos en los que opera la prohibición de finalización del contrato de trabajo, en el caso del fuero de paternidad. La accionada deberá informar de la anterior actuación al *Juzgado de La Vaticinación*, que actuó como juez de tutela de primera instancia, y al Ministerio de Trabajo, para lo de su competencia¹¹⁸.

¹¹⁵ Expediente digital, Archivo “CONTRATO CMM2025000001_0001.pdf”, p. 5.

¹¹⁶ Contrato identificado con la referencia CMM-2025-000001, celebrado para el periodo comprendido entre el 2 de enero de 2025 al 31 de enero de 2026. La cláusula primera describe el objeto: “suministrar el servicio logístico de seguridad para las sedes de la Universidad de Macondo a nivel nacional, de conformidad con la salvaguarda de los activos a cargo y de propiedad de la institución, de conformidad con los presentes términos de referencia y de la invitación pública no. 1 de 2025 y con la propuesta presentada por el contratista, los cuales hacen parte integral del presente contrato. segunda: valor del contrato y forma de pago: el valor total del contrato es de treinta y dos mil cuatrocientos ochenta y ocho millones setecientos siete mil setecientos ocho pesos M/CTE. (\$32.488.707.708). incluido IVA del 19% y todos los impuestos y tributos que lleguen a generarse durante el tiempo de ejecución del contrato”.

¹¹⁷ En este mismo sentido, ver lo dispuesto por la Corte en la sentencia T-259 de 2024.

¹¹⁸ *Ibidem*.

132. A su turno, la Sala ordenará al Ministerio del Trabajo que, en ejercicio de sus competencias legales y reglamentarias, adopte las medidas tendientes a verificar el cumplimiento de la orden relativa al reintegro del señor *Fernando*, y que la *Empresa Loro*, por una parte, no incurra en conductas discriminatorias o constitutivas de acoso laboral en contra del accionante y, por la otra, que se allane al cumplimiento de lo relacionado con la divulgación al interior de la empresa de esta decisión, en los términos mencionados. La anterior medida se adopta con fundamento en lo dispuesto en el numeral 14, del artículo 2, del Decreto 4108 de 2011, de acuerdo con el cual corresponde a dicha cartera “*la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente*”¹¹⁹. Recuérdese que, en criterio de este Tribunal, cabe disponer órdenes respecto de autoridades que, aunque no integran formalmente la parte pasiva de la discusión del amparo, ni han sido vinculadas como terceros con interés, están en el deber de allanarse al cumplimiento de un claro imperativo legal o reglamentario que les es exigible¹²⁰.

133. De otra parte, con relación a la responsabilidad que le asistiría a la *Universidad de Macondo*, persona jurídica beneficiaria del servicio de seguridad contratado con la *Empresa Loro*, la Sala encuentra que no procede la aplicación de la figura de solidaridad de la que trata el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo¹²¹. Lo anterior, por tres razones.

134. *La primera*, la *Universidad de Macondo* y la *Empresa Loro* suscribieron un contrato de tercerización laboral¹²², para la prestación del “*servicio logístico de seguridad para las sedes de la Universidad de Macondo a nivel nacional*”¹²³ por un valor de \$ 32.488.707.708 COP. El servicio contratado debía ser prestado por “*personal idóneo capacitado para labores de vigilancia (...), empleado por el contratista*”¹²⁴, en las instalaciones de la Universidad. *La segunda*, el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el beneficiario del servicio contratado será solidariamente responsable, junto con el contratista, por el valor de salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones a que tengan derechos los trabajadores, salvo que “*que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio*”¹²⁵. Y, *la tercera*, el servicio de seguridad que contrató la

¹¹⁹ Así ha procedido este Tribunal en casos similares: Corte Constitucional, sentencia T-164 de 2025.

¹²⁰ En este orden de ideas, en el auto 1087 de 2022 se dijo que: “[l]a Corte Constitucional ha reconocido que ‘las Salas de Revisión de la Corte Constitucional y los jueces de tutela no están imposibilitadas para impartir órdenes a autoridades públicas no vinculadas a un proceso, cuando sin comprometer su responsabilidad en la amenaza o violación de derechos fundamentales, se limita en la resolución del fallo a declarar las obligaciones ya previstas en el ordenamiento legal o reglamentario’ (auto 294 de 2016). Así, no es necesario vincular al proceso de tutela y tampoco al de revisión a las autoridades del orden nacional, regional y/o local ‘que dentro de su deber legal y constitucional tienen la obligación de cumplir con lo que se disponga en el marco de dichos trámites.’”

¹²¹ Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 44 de la Ley 2466 de 2025: “2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores”.

¹²² Expediente digital, Archivo “CONTRATO CMM2024000002_0001.pdf”.

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ *Ibid.*

¹²⁵ Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

universidad *no hace parte de las actividades normales o corrientes* que lleva a cabo dicha institución, ni son propias de su objeto social. Por lo tanto, la Sala considera que en el asunto bajo análisis no procede la aplicación de la figura de solidaridad antes descrita. En consecuencia, no se proferirá ninguna orden en contra de la referida institución universitaria, además de que se dispondrá su desvinculación.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

Primero: CONFIRMAR PARCIALMENTE la sentencia proferida el 28 de julio de 2025, en segunda instancia, por el *Juzgado de Los Oráculos*, en cuanto amparó el derecho fundamental al mínimo vital del señor *Fernando* y, en consecuencia, ordenó a *ALMENDROS EPS* reconocer y pagar la licencia de paternidad –ordinales segundo y tercero–.

Segundo: REVOCAR la misma sentencia, en lo relacionado con la decisión de negar el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad –ordinal cuarto–. En su lugar, **CONCEDER** el amparo definitivo de dicha garantía y de los derechos fundamentales de petición, al trabajo y al mínimo vital del señor *Fernando* y su hija menor de edad.

Tercero: como consecuencia de lo anterior, **ORDENAR** a la *Empresa Loro* que, en el término de cinco (5) días, contados a partir de la notificación de esta sentencia, pregunte al señor *Fernando* si desea ser reintegrado, de manera que:

- (i) Si efectivamente manifiesta su consentimiento en dicha decisión, la *Empresa Loro* debe proceder al reintegro al cargo que venía ocupando al momento de la finalización de su vínculo, o a uno de mayor jerarquía, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que reciba la respuesta del actor. Además, la accionada deberá pagar (i) los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde cuando se produjo la terminación unilateral del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro, y (ii) la indemnización de 60 días de trabajo por no respetar el fuero de paternidad, contenida en el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.
- (ii) El reintegro deberá efectuarse, salvo que el accionante decida lo contrario, en la sede *La Vaticinación*, siempre que la *Empresa Loro* haya celebrado un nuevo contrato de prestación de servicios de vigilancia y seguridad con la *Universidad de Macondo*, para la vigencia 2026-2027. En caso contrario, de no haberse celebrado el contrato mencionado, la sociedad tendrá que reubicarlo en cualquiera de las empresas o entidades con las que mantenga contratos vigentes para la prestación del servicio de vigilancia, para lo cual deberá informarle de manera clara y completa todas las alternativas disponibles.

- (iii) Si el señor *Fernando* manifiesta que no desea ser reintegrado, la *Empresa Loro* deberá pagar, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que reciba la respuesta del actor, (i) los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir hasta la fecha en que manifieste que no quiere ser reintegrado, y (ii) la indemnización de 60 días de trabajo por no respetar el fuero de paternidad, contenida en el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se precisa que luego de que la *Empresa Loro* le pregunte al señor *Fernando* si desea ser reintegrado, este tendrá un término máximo cinco (5) días hábiles para comunicar su decisión a la empresa accionada, la cual deberá constar por escrito, sin perjuicio del medio utilizado para ello.

Cuarto: ADVERTIR a la *Empresa Loro* que debe abstenerse de incurrir en conductas discriminatorias que afecten los derechos de los trabajadores que solicitan la protección derivada del fuero de paternidad. Para tal efecto, deberá:

- (i) Abstenerse de incurrir en conductas discriminatorias o constitutivas de acoso laboral en contra del señor *Fernando*, en el caso de que éste decida que desea ser reintegrado.
- (ii) Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia, la *Empresa Loro* deberá adoptar las medidas tendientes a difundir al interior de la empresa esta providencia, de manera que todos los empleados y, en particular, los trabajadores de recursos humanos y del área jurídica, conozcan en lenguaje claro los supuestos en los que opera la prohibición de finalización del contrato de trabajo, en el caso del fuero de paternidad.
- (iii) Informar de la anterior actuación al *Juzgado de La Vaticinación*, que actuó como juez de tutela de primera instancia, y al Ministerio de Trabajo, para que, dentro del marco de sus respectivas competencias, verifiquen el cumplimiento de esta medida.

Quinto: ORDENAR al Ministerio del Trabajo que, en ejercicio de sus competencias legales y reglamentarias, adopte las medidas tendientes a verificar el cumplimiento de las órdenes relativas (i) al reintegro del señor *Fernando*, en caso de que así él lo decida; (ii) a verificar que la *Empresa Loro*, no incurra en conductas discriminatorias o constitutivas de acoso laboral en su contra, si se vincula de nuevo a la compañía; y (iii) a la divulgación de esta sentencia, en los términos señalados en el ordinal cuarto de la parte resolutive.

Sexto: DESVINCULAR de la presente acción de tutela a *ROBLES EPS* y a la *Universidad de Macondo*.

Séptimo: Por Secretaría General librense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

MIGUEL POLO ROSERO

Magistrado
NATALIA ÁNGEL CABO
Magistrada
CARLOS CAMARGO ASSIS
Magistrado
ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General