

T-291-25

TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-291/25

DECLARACIÓN DE INEXEQUIBILIDAD-Efectos hacia el futuro

(...) el 05 de diciembre de 2024 la Corte profirió la sentencia C-517 de 2024, mediante la cual declaró la inexequibilidad 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 Código Sustantivo del Trabajo, lo cierto es que, de conformidad con la regla general, según la cual, las decisiones de constitucionalidad tienen efectos hacia el futuro, como lo indica el artículo 45 de la Ley 270 de 1996, el análisis de este caso debe realizarse a partir del régimen legal vigente al momento de la terminación del vínculo laboral. Ello, por cuanto la terminación del contrato de trabajo del (accionante) ocurrió el 13 de noviembre de 2024, esto es, antes de la adopción de la mencionada providencia y, en todo caso, con anterioridad a la publicación de su comunicado oficial, lo cual tuvo lugar el 18 de diciembre de 2024.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Requisitos para que proceda

(...) 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 compañera permanente, omitió allegarle la prueba que demostrara la veracidad de dicha condición y dejó de ponerle en conocimiento la declaración sobre la falta de empleo formal de su pareja. 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.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DURANTE LA LICENCIA DE PATERNIDAD-Alcance y contenido

CAMBIO DE PRECEDENTE Y SU APLICACIÓN EN EL TIEMPO-Jurisprudencia constitucional

PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO-Concepto

(...) ante dudas razonables sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos para activar el fuero de paternidad, resulta procedente aplicar el principio in dubio pro operario en favor del trabajador, siempre que existan elementos de juicio suficientes que generen incertidumbre objetiva sobre las condiciones de procedencia de la protección reforzada. No obstante, dicho principio no opera en escenarios en los que, como en el presente caso, no se verifica el cumplimiento mínimo de las cargas normativas exigidas para activar el fuero, ni surge una duda sobre el régimen jurídico aplicable o una discusión sobre el cumplimiento de los requisitos.

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Sexta de Revisión

SENTENCIA T-291 DE 2025

Referencia: Expediente T-10.868.017

Asunto: acción de tutela presentada por Óscar Manuel Guerra Venera contra Tiendas D1 S.A.S

Tema: reconocimiento del fuero de paternidad.

Magistrado ponente:

Miguel Polo Rosero

Bogotá, D.C., dos (02) de julio de dos mil veinticinco (2025)

La Sala Sexta de Revisión^[1] de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, decide sobre la revisión del fallo de tutela proferido en primera instancia por el Juzgado 009 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de

Cartagena, que declaró la improcedencia de la acción de tutela, con fundamento en los siguientes:

I. ANTECEDENTES

1. En este acápite, la Sala hará una aclaración previa, presentará la síntesis de la providencia, resumirá los hechos relevantes del caso, y dará cuenta de las decisiones de instancia y del trámite en sede de revisión.

A. Síntesis de la decisión

2. Por conducto de apoderado judicial, el señor Óscar Manuel Guerra Venera formuló acción de tutela en contra de la empresa Tiendas D1 S.A.S. En criterio del tutelante, la accionada vulneró sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social y a la “estabilidad laboral reforzada relativa por ser padre cabeza de familia y gozar de fuero de paternidad”. Lo anterior, porque dio por terminado su contrato laboral sin justa causa, pese a que tenía conocimiento de que su compañera permanente estaba en condición de embarazo.

3. El Juzgado 009 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Cartagena declaró la improcedencia de la acción, tras considerar que el accionante contaba con instrumentos procesales ordinarios dentro de la Jurisdicción Laboral para controvertir la legalidad del despido y reclamar, de ser el caso, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad. Esta decisión no fue impugnada.

4. La Sala Sexta de Revisión encontró que la acción de tutela era procedente, pues (i) el tutelante actuó a través de apoderado judicial y en defensa de sus propios intereses; (ii) Tiendas D1 S.A.S era la llamada a responder por la presunta trasgresión de los derechos invocados; (iii) el recurso de amparo se formuló pocos días después de que se produjera el hecho trasgresor (terminación unilateral del contrato de trabajo); y (iv) aunque el actor disponía de un medio de defensa judicial, idóneo y eficaz, ante la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral, para reclamar la protección del fuero de paternidad, se determinó que el amparo procedía como mecanismo transitorio ante la posible configuración de un perjuicio irremediable, dada la situación de vulnerabilidad económica y social del núcleo familiar del actor.

5. Antes de abordar el caso concreto, la Sala comenzó por recordar que, a través de la sentencia C-517 del 5 de diciembre de 2024, la Corte 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 5 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, CST), adicionado por el artículo 1° de la Ley 2141 de 2021. Por lo tanto, después de que se profirió la decisión en mención, la prohibición de despido por fuero de paternidad no está condicionada a que el trabajador presente una declaración al empleador, en la que informe que su cónyuge, pareja o compañera permanente carece de empleo formal.

6. Sin embargo, a renglón seguido, precisó que, en los casos en que la terminación del vínculo laboral hubiese ocurrido antes de que esta Corporación profiriera la citada sentencia C-517 de 2024, para comprobar si se activó el fuero de paternidad era necesario comprobar si el trabajador había presentado la declaración al empleador sobre la ausencia de empleo formal de su cónyuge, pareja o compañera permanente embarazada. Así se ha procedido en varias sentencias de amparo.

7. A partir del marco temporal en que ocurrieron los hechos que motivaron la presentación de la acción de tutela, en línea con el precedente constitucional, la Sala determinó que la garantía del fuero de paternidad invocada por el accionante debía

examinarse a partir de los requisitos establecidos en el numeral 5 del artículo 239 del CST, adicionado por el artículo 1° de la Ley 2141 de 2021, que estaban vigentes para el momento del despido, lo cual ocurrió antes de que la Corte proferiera la sentencia C-517 de 2024. Por lo tanto, la Sala se concentró en examinar si el trabajador: (i) había notificado al empleador, de manera verbal o por escrito, el estado de embarazo de su compañera permanente; (ii) presentado una declaración juramentada en la que constara que ella no tenía un empleo formal, antes o después de la terminación del contrato de trabajo; y (iii) allegado al empleador la prueba que acreditara el estado de embarazo.

8. Así, comprobó 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 compañera permanente, (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. 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.

9. Por lo demás, la Sala concluyó que no se había demostrado una afectación actual y concreta a los derechos del accionante por parte de la empresa accionada. En consecuencia, dispuso revocar la sentencia de tutela de primera instancia proferida por el Juzgado 009 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cartagena, que declaró la improcedencia de la acción de tutela y, en su lugar, negar el amparo solicitado.

B. Hechos y pretensiones de la demanda de tutela

10. El 30 de noviembre de 2020, el ciudadano Óscar Manuel Guerra Venera (accionante) suscribió con Tiendas D1 (accionada) contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñarse en el cargo de supervisor de punto de ventas en la ciudad de Cartagena, con una asignación salarial de \$ 2.330.000 COP[2]. Dentro de sus funciones se encontraban la organización de turnos y horarios del personal, la gestión de pedidos, el almacenamiento y surtido de mercancía, así como otras tareas generales, incluido el aseo del establecimiento.

11. El demandante manifestó que, desde 2014, convive en unión marital de hecho con la señora Cherlians Barrios Cantillo, madre de sus dos hijos, Naireth Luz Guerra Barrios de cuatro años[3], y Noah David Guerra Barrios de siete meses[4], quien nació a los pocos días de que la empresa accionada diera por terminado el contrato de trabajo, como se explicará más adelante. Además, informó que su compañera permanente no contaba para ese momento, ni cuenta a la fecha, con una vinculación laboral formal, por lo cual se dedica a las “labores de ama de casa”.

12. El 9 de agosto de 2024, mediante una comunicación enviada vía “WhatsApp”, el actor solicitó al señor Cristian Torres Gómez, gerente de zona de Tiendas D1 y superior jerárquico, reconsiderar la decisión de trasladarlo hacia el punto de venta del barrio Crespo de la ciudad de Cartagena. En el mensaje informó que “(...) tengo otra situación familiar debido a que mi esposa está embarazada y está muy complicada, me toca atender a mi hija (...) Le escribo de todo corazón que si pudiera trasladarme a una tienda que sea para estos lados la que usted elija que sea por acá por la situación que estoy pasando con mi mujer e hija”[5]. En respuesta a lo anterior, al día siguiente, el accionante afirmó que el señor Torres Gómez le manifestó que “[e]l otro sábado vas para otra tienda, esta semana te necesito en creso hasta el viernes, el sábado llegas a alto bosque”[6].

13. En adición a lo anterior, sin precisar en qué fecha, el actor sostuvo que también le había manifestado de manera verbal al jefe de zona, el señor Manuel Huerta, sobre el estado

de embarazo de su compañera permanente.

14. No obstante, el 13 de noviembre de 2024, Tiendas D1 dio por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo suscrito con el demandante[7]. Para esa fecha, el actor afirmó que su compañera permanente cursaba la semana número veintisiete (27) de gestación.

15. Posteriormente, el 27 de noviembre de 2024, nació Noah David Guerra Barrios, el segundo hijo del accionante, al que ya se había hecho referencia[8].

16. En virtud de lo ocurrido, el señor Oscar Manuel Guevara Venera, a través de apoderado judicial, interpuso acción de tutela contra Tiendas D1 S.A.S., con el fin de obtener la protección de sus derechos a la igualdad, al trabajo, al mínimo vital, a vida en condiciones dignas, a la seguridad social y a la “estabilidad laboral reforzada relativa por ser padre cabeza de familia y gozar de fuero de paternidad”, los cuales considera vulnerados por la empresa accionada, por haber finalizado el contrato de trabajo, sin tener en consideración que su compañera permanente se encontraba en estado de gravidez. Agregó que, actualmente, no cuenta con los recursos económicos suficientes para cubrir los gastos básicos de su núcleo familiar integrado por sus dos hijos menores de edad y su pareja, pues además de que ambos no tienen un empleo formal, tampoco cuentan con el apoyo económico de familiares. Por lo demás, solicitó al juez que, como consecuencia del amparo de sus derechos vulnerados, ordene a la empresa accionada dejar sin efectos la decisión de terminar el contrato de trabajo.

C. Trámite procesal y decisión judicial objeto de revisión

(i) Auto admisorio de la demanda de tutela

17. El 16 de diciembre de 2024, el Juzgado 009 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Cartagena admitió la acción de tutela y ordenó correr traslado a la sociedad Tiendas D1, concediéndole un término de 48 horas para presentar un informe detallado sobre los hechos contenidos en la demanda. Adicionalmente, requirió a la parte accionada para que indicara el nombre de la persona responsable de cumplir una eventual orden de amparo, así como el de su superior jerárquico inmediato, conforme con lo previsto en los artículos 19 y 20 del Decreto Ley 2591 de 1991.

18. Por último, el juez ordenó tener como pruebas los documentos allegados con la demanda de tutela. Entre estos se incluyeron: (i) una imagen de la conversación sostenida por medio de la aplicación WhatsApp entre el señor Guerra Venera y el gerente de zona Cristian Torres; (ii) la carta de terminación del contrato laboral fechada el 13 de noviembre de 2024, en la que no se invoca una justa causa; (iii) una declaración extrajuicio rendida por el accionante y su compañera permanente ante la Notaría Quinta de Cartagena, del 15 de noviembre de 2024, en la que manifiestan que conviven desde hace cinco años -07 de febrero de 2019- y que tienen una hija de cuatro años. Agregaron que la señora Barros Cantillo, con 37 semanas de embarazo y su hija, dependen económicamente del señor Guerra Venera; (iv) copias de los registros civiles de nacimiento de los dos hijos menores de edad del accionante; y (v) copia de la historia clínica, en la que se registra el control prenatal, expedida por el Centro Médico Crecer Ltda., el 19 de noviembre del 2024.

(ii) Informe rendido por Tiendas D1 S.A.S.

19. El señor Luis Felipe Rincón Sterling, en calidad de representante legal de la sociedad Tiendas D1, solicitó declarar improcedente el amparo constitucional, con fundamento en la ausencia del requisito de subsidiariedad, la inexistencia de un perjuicio

irremediable y la falta de acreditación de los presupuestos normativos para invocar la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de paternidad.

20. En primer término, sostuvo que el accionante disponía de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral para controvertir la terminación del contrato, y que no demostró la inminencia ni la gravedad de un perjuicio que hiciera procedente la acción de tutela como medio transitorio de protección. A renglón seguido, señaló que la decisión de finalizar el vínculo laboral, adoptada el 13 de noviembre de 2024, obedeció a razones objetivas de reestructuración operativa y a un bajo rendimiento del trabajador. Indicó que en esa misma fecha fueron finalizados otros once contratos laborales, circunstancia que, a su juicio, desvirtúa la existencia de un móvil discriminatorio o arbitrario.

21. En segundo término, afirmó que el señor Guerra Venera no informó, durante la vigencia del contrato, sobre el estado de embarazo de su compañera permanente, ni aportó certificado médico alguno que acreditara dicha circunstancia. También indicó que en el sistema de seguridad social no figuraban beneficiarios asociados al accionante, y que los únicos documentos relacionados con el presunto fuero de paternidad fueron allegados con posterioridad a la desvinculación.

22. Por último, señaló que el actor recibió una suma equivalente a \$ 16.611.004 COP, por concepto de indemnización y liquidación, lo cual, en su criterio, excluye la configuración de una afectación grave al mínimo vital o un estado de indefensión.

(iii) Decisión judicial objeto de revisión

23. En sentencia del 31 de diciembre de 2024, el Juzgado 009 Penal Municipal con

Función de Control de Garantías de Cartagena declaró la improcedencia de la acción de tutela[9]. A juicio del despacho, no se encontraba acreditada una situación de vulnerabilidad que justificara la flexibilización del requisito de subsidiariedad, ni se evidenciaba un perjuicio irremediable que hiciera procedente la intervención del juez constitucional como mecanismo transitorio. En tal sentido, consideró que el accionante contaba con instrumentos procesales ordinarios dentro de la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral para controvertir la legalidad del despido y reclamar, de ser el caso, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad.

24. El juzgado reconoció que, al momento de la terminación del vínculo laboral, la compañera permanente del accionante se encontraba en estado de embarazo y no tenía vínculo laboral formal. No obstante, estimó que no se demostró una afectación actual, directa e impostergable a los derechos fundamentales del actor ni de su núcleo familiar, toda vez que la compañera del señor Guerra Venera se encontraba afiliada desde el 1° de enero de 2020 al régimen subsidiado de salud, en calidad de cabeza de familia, y que el actor recibió una indemnización por valor de \$ 16.611.004 COP, circunstancia que, a juicio del juez de instancia, le permitía garantizar condiciones mínimas de subsistencia mientras acudía a la Jurisdicción Ordinaria.

25. Aunado a lo anterior, el despacho consideró que no se encontraba acreditada la calidad de sujeto de especial protección del accionante, ni la procedencia de un amparo inmediato, dado que no obraban pruebas suficientes sobre la notificación oportuna al empleador sobre el estado de gestación de su pareja, ni se allegó prueba alguna de la inscripción de ella como beneficiaria del accionante en el sistema de seguridad social en salud. Bajo esas consideraciones, declaró improcedente la acción constitucional. El fallo de tutela de primera instancia no fue impugnado.

26. El Juzgado 009 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Cartagena ordenó el envío del expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión, al cual se le asignó el radicado interno T-10.868.017. Según consta en auto del 28 de febrero de 2025, notificado el 17 de marzo de 2025, la Sala de Selección de Tutelas Número Dos escogió para revisión dicho asunto y lo repartió al despacho del magistrado sustanciador, para lo de su competencia.

27. Auto de decreto y práctica de pruebas. En auto del 09 de abril de 2025, 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 y a Tiendas D1, a fin de que remitieran los documentos relacionados con los hechos expuestos en el trámite judicial. Una vez vencidos los términos otorgados para dar respuesta y de traslado[10], la Secretaría General remitió al despacho la respuesta allegada por las partes.

28. En comunicación del 02 de mayo de 2025[11], el accionante manifestó lo siguiente: (i) reiteró la existencia de una comunicación dirigida al gerente de zona de Tiendas D1, a través de la aplicación “WhatsApp”, mediante la cual informó sobre el estado de embarazo de su compañera permanente; (ii) indicó que su núcleo familiar está conformado por su compañera Cherlians Barrios Cantillo y sus dos hijos menores de edad, y que ella no cuenta con empleo formal ni ingresos propios desde el inicio de su convivencia; (iii) reportó como situación económica, que el único ingreso con el que cuenta proviene de un subsidio de desempleo otorgado por Comfenalco, por valor total de \$ 2.100.000, distribuidos en cuatro mensualidades decrecientes entre febrero y mayo de 2025; (iv) detalló que los gastos mensuales de su familia ascienden a un aproximado de \$1.812.000, correspondientes a arriendo, alimentación, servicios públicos, educación y cuidado del recién nacido.

29. Además, (v) afirmó no ser propietario de bienes inmuebles ni percibir rentas

derivadas de uso o explotación económica; (vi) manifestó que no ha iniciado procesos judiciales distintos a la presente acción de tutela, destacando que esta es la vía más eficaz para proteger de manera inmediata sus derechos fundamentales y los de su núcleo familiar; (vii) informó que su compañera se encuentra en etapa de recuperación post cesárea y en periodo de lactancia, situación que exige cuidados especiales y ha restringido aún más las capacidades económicas del hogar; y (viii) señaló que él está afiliado al régimen contributivo en calidad de cotizante por medio del subsidio, mientras que su compañera e hijos están afiliados al régimen subsidiado. (ix) Por último, en cuanto a la situación médica de su compañera permanente, el accionante informó que su estado de salud es estable, aunque continúa en proceso de recuperación postoperatoria tras una cesárea practicada. Además, reiteró que se halla en etapa de lactancia, lo que demanda cuidados especiales y dedicación exclusiva al recién nacido[12].

30. Por su parte, en comunicación del 28 de abril de 2025[13], a través de su representante legal, Tiendas D1 sostuvo que la acción de tutela es improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad. Argumentó la falta de notificación válida del estado de embarazo de la presunta compañera del accionante, por cuanto no allegó pruebas durante la vigencia del vínculo, ni la reportó como beneficiaria en el sistema de seguridad social[14]. Además, señaló que el actor no cumplió con los requisitos legales establecidos en el artículo 239 del CST, modificado por la Ley 2141 de 2021, para activar el fuero de paternidad. Agregó que el periodo protegido había finalizado, toda vez que habían transcurrido más de 18 semanas desde el parto. Y, finalmente, sostuvo que el contrato se terminó por razones objetivas relacionadas con bajo rendimiento, especialmente por pérdidas reiteradas en inventarios durante los años 2023 y 2024, y que ese mismo día se finalizaron otros once contratos por motivos operativos, lo cual excluiría una motivación discriminatoria[15].

II. CONSIDERACIONES

A. Competencia

31. 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

32. En virtud de lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución, la reiterada jurisprudencia constitucional dictada en la materia[16] y los artículos concordantes del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela tiene un carácter residual y subsidiario, razón por la cual solo procede excepcionalmente como mecanismo de protección definitivo, (i) cuando el presunto afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, o (ii) cuando existiendo ese medio carezca de idoneidad o eficacia para proteger de forma adecuada, oportuna e integral los derechos fundamentales en las circunstancias del caso concreto. Asimismo, procederá como mecanismo transitorio, cuando la acción se interponga para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. En el evento de proceder como mecanismo transitorio, el accionante deberá ejercer la acción principal en un término máximo de cuatro meses contados a partir del fallo de tutela[17].

33. 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

34. 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.

35. En este asunto, la Sala encuentra acreditado el requisito de la legitimación en la causa por activa, por cuanto el señor Óscar Manuel Guerra Venera, titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, confirió poder especial a un apoderado judicial para el ejercicio de la acción de tutela, en los términos exigidos por la jurisprudencia constitucional[18].

(ii) Legitimación en la causa por pasiva

36. 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”[19].

37. En este caso, la Sala observa que la legitimación en la causa por pasiva está acreditada, por cuanto la acción constitucional se dirige en contra Tiendas D1 S.A.S., empresa privada que, en su condición de empleador y en el marco de la relación de subordinación, dio por terminado sin justa causa el contrato de trabajo a término indefinido 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.

(iii) Inmediatez

38. 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 inmediata[20]. En criterio de la Sala, el requisito de la inmediatez se cumple en esta causa. Ello responde al hecho de que el accionante promovió la acción de tutela en contra de Tiendas D1 S.A.S. el 15 de diciembre de 2024, esto es, 32 días después de que dicha empresa le comunicara la terminación unilateral del contrato de trabajo, el 13 de noviembre 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

39. En el caso concreto, la Sala considera que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio de amparo, porque, si bien la acción ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral es idónea y eficaz para dirimir conflictos en torno al fuero de paternidad y, en efecto, declarar la ineficacia del despido, ordenar el reintegro del accionante y condenar al empleador al pago de las acreencias laborales y prestaciones sociales y a la indemnización de que trata el numeral 3 del artículo 239 del CST, lo cierto es que la situación económica y social del accionante y su núcleo familiar demuestran la posible configuración de un perjuicio irremediable, que justifica la procedencia transitoria de la acción constitucional[21]. Esta conclusión tiene sustento en las siguientes razones.

40. 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 irremediable[22]. En este caso, la protección se extenderá hasta tanto se produzca una decisión definitiva por parte del juez ordinario.

41. 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 vulnerados[23]. 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.

43. Por lo demás, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, 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 inmediata[26].

44. En el presente asunto, el accionante atribuye la vulneración de sus derechos fundamentales y el desconocimiento del fuero de paternidad a la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral, y sin justa causa, por parte de Tiendas D1 S.A.S. El ordenamiento jurídico dispone de mecanismos idóneos y eficaces ante la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral para dirimir este tipo de controversias entre el empleador y el trabajador[27]. Sin embargo, esta Corte 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 procesal expedita para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable respecto de los derechos comprometidos en cada caso, o (ii) la vía de defensa idónea y eficaz para brindar un amparo definitivo, cuando definitivamente se cuestiona la aptitud material del medio ordinario.

45. Así, por lo menos, lo ha sostenido de manera reciente esta Corporación en las sentencias T-079 de 2024, T-259 de 2024 y T-164 de 2025, en las cuales conoció de acciones de tutela interpuestas 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, la 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 edad. En la segunda y tercera providencia mencionada, la Corte revocó los fallos de tutela de los jueces de instancia que, por incumplimiento del requisito de subsidiariedad, habían declarado la improcedencia de la acción 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 de defensa judicial carecía de eficacia. En estos dos últimos casos, como se advierte de lo expuesto, se consideró que la acción de tutela procedía como mecanismo definitivo de protección.

46. Conforme con el parámetro expuesto, la Sala considera que, en principio, el accionante podría demandar ante el juez laboral la terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa accionada, a fin de reclamar las garantías derivadas del fuero de paternidad. Ello, bajo la consideración de que el núcleo familiar del actor contaría con los recursos necesarios para asegurar su mínimo vital, si se tiene en cuenta que aquel recibió la liquidación de las prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa, por la suma de \$ 16.611.004; y que, en sede de revisión, informó que, por concepto de subsidio de desempleo, recibió la suma de \$ 2.100.000, distribuidos en cuatro (4) mensualidades decrecientes, entre febrero y mayo de este año. Así, visto de manera preliminar, se podría sostener que ellos disponen de un soporte económico que respaldaría sus gastos hasta tanto se resuelva el proceso ordinario laboral.

47. No obstante, siguiendo el precedente dispuesto en la sentencia T-079 de 2024, de la valoración conjunta y detallada del material probatorio, la Sala considera que es razonable inferir que el actor y su núcleo familiar, pese a los recursos mencionados, podría estar expuesto a un perjuicio irremediable, por cuenta de la situación de vulnerabilidad social y económica en las que se encuentran. Como se explicó, la eficacia del mecanismo ordinario de protección debe examinarse a la luz de las circunstancias particulares de cada caso en

concreto.

48. En este asunto, el medio ordinario cede ante el carácter expedito de la acción de tutela, precisamente, por la situación de vulnerabilidad en la que se halla el núcleo familiar del accionante. Primero, dicho núcleo está integrado por la compañera y por dos menores de edad de 4 años y 7 meses. Segundo, los montos recibidos por la terminación del contrato de trabajo sin justa causa y por el subsidio de desempleo, no son una razón suficiente para afirmar la eficacia de los medios dispuestos ante el juez laboral y descartar la procedencia de la acción de tutela. Además de que el actor afirmó que la única fuente de ingresos provenía del salario devengado por el trabajo desempeñado en la empresa demandada. Así, es claro que dichas prestaciones no garantizan de forma continuada el goce del derecho al mínimo vital del accionante y su familia, por tratarse de recursos finitos que probablemente se agotarían antes de que concluya el proceso laboral ordinario. Tercero, lo anterior se acredita, en este caso, si se tiene en cuenta que los gastos mensuales de esta familia ascienden a un aproximado de \$ 1.812.000, “correspondientes a arriendo, alimentación, servicios públicos, educación y cuidado del recién nacido”. Cuarto, la señora Barros Cantillo, compañera permanente del actor, no tiene una vinculación laboral formal y se dedica al cuidado de sus dos hijos menores. Además, conforme con lo dispuesto en el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (SISBEN), ella se encuentra en el Nivel A4, que se refiere a la categoría de “pobreza extrema”.

49. A juicio de la Sala, las circunstancias de vulnerabilidad mencionadas justifican la intervención del juez de tutela para que resuelva con prontitud la controversia en torno al fuero de paternidad, por lo menos, de forma transitoria, hasta que el juez laboral emita un pronunciamiento definitivo. Así, establecida la procedencia de la acción de tutela, la Sala continuará con el análisis del proceso objeto de revisión

C. Planteamiento de problema jurídico, método y estructura de la decisión

50. Aunque el solicitante de la tutela pretende el amparo de diferentes derechos, en concreto, a la igualdad, al trabajo, al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada por “ser padre cabeza de familia” y gozar de fuero de paternidad, lo cierto es que de los argumentos y los 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 y 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.

51. En este orden de ideas, 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 Tiendas D1 S.A.S. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al trabajo del accionante, y al mínimo vital de aquél y de su núcleo familiar, al dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, a pesar de que presuntamente, para el momento de la finalización del vínculo laboral, tenía conocimiento del estado de embarazo de la pareja del empleado?

52. 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 derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, a fin de extraer las sub-reglas pertinentes para la solución del caso concreto.

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

53. Recientemente, en la sentencia T-164 de 2025, al resolver un asunto de similares supuestos fácticos y jurídicos a los que ahora ocupan la atención de la Sala, la Corte hizo un recuento detallado sobre la evolución jurisprudencial y normativa de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad. De ello se destaca la presentación de cinco etapas que han marcado el desarrollo progresivo del contenido y alcance de dicha garantía. A continuación, se hará una breve referencia a los elementos más relevantes de cada una de ellas, para luego concluir con la identificación de los requisitos vigentes para reclamar el fuero de paternidad.

54. 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 numeral 1° del artículo 239 y numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, las 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 se garantizaba una protección a la mujer no trabajadora embarazada y del menor por nacer que dependen económicamente de su pareja y esta cuenta 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.

55. 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 reforzada[28]. 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 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).

56. 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.

57. 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. En uno de los casos revisados se confirmó la decisión que declaró la improcedencia de la tutela y en el otro se 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”[29].

58. 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”[30].

59. 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 parto[31].

(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 competentes[32].

(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 trabajo[33].

(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 Salud[34].

60. 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 Código Sustantivo del Trabajo 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 el fuero de paternidad, 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 del fuero. En la segunda se hizo un apartamiento expreso de la interpretación sostenida en la sentencia T-079 de 2024, 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

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 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.

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 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. Notificación verbal o escrita al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador. No se acreditó. A pesar de la existencia de libertad probatoria, el accionante no había notificado acerca del 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. 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. 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. Presentación de una prueba que acredite el estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador. 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 no gozaba de la protección que brinda la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad. 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.

61. 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, en la cual 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.

62. 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 económico[35].

63. 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”.

64. De manera reciente, en el marco del control concreto de constitucionalidad, la Corte se pronunció de nuevo sobre el fuero de paternidad en un caso donde el despido había ocurrido antes de que se dictara la sentencia C-517 de 2024, esto es, el 05 de diciembre de 2024. Específicamente, 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.

65. El Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal, en sentencia de 2 de septiembre de 2024, 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.

66. 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 C.S.T., 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.

67. En lo que respecta al segundo de los requisitos, en aplicación del principio in dubio pro operario, la Corte señaló que el juez de instancia debió haber aplicado la interpretación más favorable para el trabajador, esta es, la expuesta en la sentencia T-259 de 2024, según la cual, la declaración de que la cónyuge o compañera permanente embarazada carece de empleo formal puede ser presentada con posterioridad al despido. Por lo demás, en la sentencia T-164 de 2025, se examinaron los requisitos que activan el fuero de paternidad de la siguiente forma:

Tabla # 2. Sentencia T-164 de 2025

Requisitos

Análisis en el caso concreto

1. Notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente

Se acreditó. Existe libertad probatoria para acreditar la notificación o dar aviso al empleador. El accionante aportó como anexos de la demanda unas capturas de pantalla de WhatsApp con las conversaciones que sostuvo el 8 y 16 de mayo de 2024 con el supervisor de operaciones y la analista de nómina del área de recursos humanos de la empresa Aggreko Colombia S.A.S., en las que les informó del estado de gestación de su pareja. Además, en la respuesta emitida el 10 de julio de 2024, la accionada reconoció expresamente que tenía conocimiento del estado de gestación de la pareja del actor.

2. Declaración de que la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador carece de un empleo formal -vigente al momento del despido-.

Se acreditó. Se señaló que, en aplicación del principio de in dubio pro operario o favorabilidad en sentido amplio, el juez de tutela de instancia tenía que haber aplicado la interpretación más favorable sobre la forma en que debe acreditarse este requisito, es decir, la dispuesta en la sentencia T-259 de 2024, según la cual “[a]un cuando la ley señala que debe declararse que la mujer carece de empleo formal, esto debe interpretarse bajo el principio de favorabilidad que implica que, habiendo informado previamente al empleador sobre el estado de embarazo, antes de proceder al despido el empleador debe establecer con el trabajador si la mujer carece de un empleo formal”. En consecuencia, según esta interpretación, es factible que la declaración de que la mujer carece de empleo formal pueda realizarse posteriormente, para armonizar de mejor manera los derechos fundamentales, vinculados estrechamente con el interés superior de los niños y las niñas, así como el principio de solidaridad.

En este sentido, se acreditó el requisito por parte del accionante, quien luego de que se le notificó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, presentó declaraciones extra proceso para acreditar que su pareja no contaba con trabajo formal.

3. Presentación de una prueba que acredite el estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador

Se acreditó. El accionante remitió correos electrónicos dirigidos a sus superiores en los que anexó copias del resultado de la ecografía realizada el 27 de noviembre de 2023 a la señora Liliana Paola Montoya Sandoval, de un documento denominado Historia clínica perinatal regional y del control perinatal adelantado en la E.S.E. Salud Yopal que daban cuenta de su estado de embarazo

68. Sobre la base de los razonamientos anotados, la Sala Octava de Revisión concluyó que el actor acreditó los requisitos del fuero de paternidad y, de esta manera, concedió el amparo de los derechos, ordenó que se preguntara al peticionario si quería ser reintegrado y, finalmente, ordenó el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, así como la indemnización de 60 días de trabajo por despido sin respetar el fuero de paternidad contenida en el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, advirtió a la empresa accionada que debía abstenerse de incurrir (i) en conductas discriminatorias 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 actor, en el caso de que este desee ser reintegrado. Por último, ordenó al Ministerio del Trabajo que, en el marco de sus competencias, adopte las medidas tendientes a verificar el cumplimiento de la orden relativa al reintegro del accionante y que la accionada no incurra en conductas discriminatorias o constitutivas de acoso laboral en contra del accionante.

69. 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 # 3. Estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad

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[36].

Arts. 239 y 240 del CST (modificados por los arts. 1 y 2 de la Ley 2141 de 2021)[37].

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 y T-164 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).

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 2024[38], el requisito en mención ya no debe ser estudiado 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 “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”.

70. En esta oportunidad, corresponde a la Sala determinar si Tiendas D1 S.A.S. vulneró los derechos fundamentales invocados por el señor Óscar Manuel Guerra Venera al finalizar el 13 de noviembre de 2024 de forma unilateral y sin justa causa, su contrato de trabajo, pese a que, según su relato, había informado con anterioridad sobre el estado de embarazo de su compañera permanente. A juicio del accionante, dicha circunstancia lo hacía titular del fuero de paternidad y, por lo tanto, exigía la autorización previa del Ministerio del Trabajo para proceder al despido.

71. Ahora bien, pese a que 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 Código Sustantivo del Trabajo, lo cierto es que, de conformidad con la regla general, según la cual, las decisiones de constitucionalidad tienen efectos hacia el futuro, como lo indica el artículo 45 de la Ley 270 de 1996[39], el análisis de este caso debe realizarse a partir del régimen legal vigente al momento de la terminación del vínculo laboral. Ello, por cuanto la terminación del contrato de trabajo del señor Guerra Venera ocurrió el 13 de noviembre de

2024, esto es, antes de la adopción de la mencionada providencia y, en todo caso, con anterioridad a la publicación de su comunicado oficial, lo cual tuvo lugar el 18 de diciembre de 2024.

72. Así las cosas, para el momento de los hechos objeto de análisis o de la alegación de la presunta conducta que generó la vulneración, el requisito legal consistente en la acreditación de la falta de empleo formal de la cónyuge o pareja del trabajador a través de una declaración bajo la gravedad de juramento en dicho sentido, todavía se encontraban plenamente vigentes, gozaban de presunción de constitucionalidad y producían efectos jurídicos obligatorios. De hecho, la propia jurisprudencia constitucional exigió la acreditación de estos presupuestos al resolver casos análogos sobre el fuero de paternidad y cuyos hechos ocurrieron antes de que se profiriera la mencionada sentencia C-517 de 2024 (como se advierte, en las sentencias T-079 y 259 de 2024). En síntesis, habida cuenta de que al momento de la terminación del vínculo laboral aún se encontraban vigentes los requisitos señalados (13 de noviembre de 2024), el escrutinio judicial sobre si el empleador desconoció o no el fuero de paternidad del actor debe efectuarse conforme con ellos, al ser los originalmente establecidos en el numeral 5 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021.

73. Al respecto y desde una perspectiva constitucional, no resulta jurídicamente admisible exigir al empleador que hubiera ajustado su conducta a un estándar normativo o jurisprudencial inexistente al momento de la terminación del contrato de trabajo. En efecto, según lo previsto en el artículo 45 de la Ley 270 de 1996, las decisiones de constitucionalidad tienen como regla general efectos hacia el futuro, salvo que la propia Corte disponga un alcance distinto, lo cual no ocurrió en este caso. En este sentido, la verificación de los requisitos legales que activan el fuero de paternidad debe realizarse con base en el marco legal y jurisprudencial vigente al momento del despido, en tanto ese constituye el régimen normativo que permite valorar si la actuación que se imputa al empleador, al momento de adoptarla, efectivamente supuso un desconocimiento de los derechos fundamentales del actor. De esta manera, se garantiza el respeto de los principios

de confianza legítima[40] y previsibilidad, y se asegura que las reglas jurídicas se apliquen sin retroactividad, como lo excluye el artículo 16 del CST[41].

74. En consideración de los anotados efectos de las decisiones de inexequibilidad dictadas por esta Corte y a la luz del principio de seguridad jurídica que orienta la aplicación del precedente en el tiempo, no sería plausible que se juzgue la conducta del empleador –presunto despido discriminatorio– y se compruebe si el trabajador había acreditado los requisitos para activar el fuero de paternidad, a partir de un parámetro legal y jurisprudencial que aún no se había consolidado con la sentencia C-517 de 2024. A la fecha del despido, lo cierto es que, además de los otros requisitos, el texto vigente del numeral 5 del artículo 239 del CST exigía la prueba de la falta de empleo formal de la cónyuge o pareja del trabajador como condición para beneficiarse de la protección derivada del fuero de paternidad. Por lo tanto, omitir la comprobación de dicho requisito con fundamento en una sentencia que aún no se había proferido para el momento del despido, supondría imponer una carga imprevisible y jurídicamente no exigible al empleador, contraria al principio de legalidad en sentido material y lesiva del principio irretroactividad de la ley laboral.

75. Así, en atención a los principios de razonabilidad y confianza legítima, no resulta adecuado trasladar retroactivamente los efectos de un cambio normativo o jurisprudencial a situaciones ocurridas con anterioridad a su adopción, salvo en los casos en que esta corporación así lo prevé expresamente, en sus decisiones de control abstracto de constitucionalidad. Aplicar criterios definidos con posterioridad a la fecha de los hechos afectaría la confianza legítima de quienes actuaron conforme con el marco jurídico vigente, especialmente cuando (i) la ley establecía de forma clara las condiciones necesarias para ser titular del fuero de paternidad, e inclusive, (ii) la jurisprudencia en sede de control concreto de constitucionalidad (acciones de tutela) exigía su cumplimiento. En consecuencia, el análisis del caso debe ceñirse al régimen legal aplicable al momento del despido, evitando imponer cargas o exigencias no previstas, ni exigibles en ese momento.

76. Por las razones expuestas, la Sala deberá verificar si, para la fecha del despido, el accionante acreditó los requisitos legales exigidos entonces para la viabilidad y aplicación efectiva del fuero de paternidad: (i) la notificación verbal o escrita al empleador del estado de embarazo de su compañera permanente; (ii) la presentación de una declaración, bajo la gravedad del juramento, sobre la carencia de empleo formal de esta, antes o incluso después del despido; y (iii) la entrega de una prueba que acreditara el estado de gestación, dentro del término legal previsto. Solo a partir de dicho marco normativo podrá establecerse si, en efecto, la empresa accionada desconoció el fuero de paternidad del actor y, con ello, sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada.

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

77. De conformidad con el contenido vigente, al momento de los hechos objeto de estudio, de los artículos 1 y 2 de la Ley 2141 de 2021, que modificaron los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, la activación del fuero de paternidad exige que el trabajador haya informado al empleador, verbal o por escrito, sobre el estado de embarazo de su compañera permanente. Al interpretar este requisito, la jurisprudencia ha adoptado una postura amplia y garantista. En particular, la sentencia T-259 de 2024 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.

78. En el presente caso, aunque Tiendas D1 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 compañera permanente del señor Óscar Manuel Guerra Venera, 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. Lo anterior con base

en dos razones principales.

79. En primer lugar, se cuenta con dos declaraciones rendidas bajo gravedad de juramento por parte de los señores Cristian Torres y Manuel Huertas, quienes fungirían como superiores jerárquicos del accionante. De un lado, el señor Huertas reconoció expresamente que, en alguna ocasión, el actor le solicitó un permiso para no asistir a laborar y mencionó que su pareja se encontraba en estado de embarazo, aunque sin afirmar que el hijo fuera suyo ni aportar documentos[42]. Si bien indicó que no se canalizó formalmente la situación ante talento humano, su testimonio constituye evidencia directa de que el trabajador manifestó verbalmente la circunstancia de embarazo por parte de su compañera permanente, lo cual satisface el contenido material del requisito.

80. En segundo lugar, frente a la declaración del señor Cristian Torres[43], si bien este manifestó que no recordaba haber abordado temas familiares con el accionante ni haber recibido constancia formal sobre el embarazo, dicha versión se ve matizada por una prueba documental allegada al expediente en sede de revisión. Se trata de la captura de pantalla de una conversación sostenida entre el actor y el señor Torres a través de la aplicación WhatsApp, en la cual el trabajador expresó de manera clara su situación familiar.

81. En concreto, el mensaje enviado por el actor expuso: “por otro lado, tengo otra situación familiar debido a que mi esposa está embarazada y está muy complicada, me toca atender a mi hija (...) Le escribo de todo corazón que si pudiera trasladarme a una tienda que sea para estos lados (...) por la situación que estoy pasando con mi mujer e hija”[44]. Este mensaje, además de referir el embarazo de su compañera permanente, vincula dicha circunstancia con la necesidad de una reubicación laboral, y evidencia que el superior jerárquico no solo recibió la comunicación, sino que actuó en consecuencia, tal como lo demuestra la respuesta posterior: “[e]l otro sábado vas para otra tienda (...) el sábado llegas a alto bosque”[45]. Situación que fue reconocida por el señor Torres en la declaración rendida en sede de revisión, al informar que “Oscar Manuel Guerra Venera solicitó cambio

de tienda hacia un lugar más cercano a su vivienda, lo cual le gestión[ó] de buena fe para mejorarle su calidad de vida (...)”[46].

82. En ese orden de ideas, aunque Tiendas D1 intentó restar valor probatorio a esta conversación, cuestionando su autenticidad o veracidad, lo cierto es que no aportó elementos técnicos o probatorios que desvirtúen de forma concreta el contenido o el contexto del mensaje. Tampoco negó expresamente la existencia del canal de comunicación entre el trabajador y su superior a través de WhatsApp, ni ofreció evidencia de que la conversación hubiera sido manipulada o fabricada. En este escenario, conforme con el principio de buena fe, la prueba será tomada en cuenta, en especial cuando se encuentra corroborada por la posterior actuación del empleador frente a la solicitud de traslado.

83. Así las cosas, y a partir de una valoración integral de los medios de prueba recaudados, la Sala concluye que el señor Óscar Manuel Guerra Venera sí cumplió con el primer requisito para la activación del fuero de paternidad, esto es, informó al empleador de forma verbal y por vía electrónica que su compañera permanente se encontraba en estado de embarazo, antes de la terminación del contrato. La circunstancia de que dicha comunicación no se haya formalizado por escrito ante talento humano o que el trabajador no haya aportado documentos adicionales en ese momento, no desvirtúa la efectividad de la notificación, según la jurisprudencia reiterada de esta corporación.

(ii) Segundo requisito: Declaración de que la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador carece de un empleo formal

84. La Sala recuerda que a través de la sentencia C-517 del 5 de diciembre de 2024, la Corte 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 artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado

por el artículo 1° de la Ley 2141 de 2021. Por lo tanto, después de que se profirió dicha decisión de inexequibilidad, la prohibición de despido por fuero de paternidad no está condicionada a que el trabajador presente una declaración al empleador, en la que informe que su cónyuge, pareja o compañera permanente carece de empleo formal.

85. Sin embargo, como lo precisó esta Corte en la sentencia T-164 de 2025, en los casos en que la terminación del vínculo laboral hubiese ocurrido antes de que esta Corporación profiriera la sentencia C-517 de 2024, se debe examinar si el trabajador acreditó el requisito de la presentación de la declaración al empleador sobre la ausencia de empleo formal de su cónyuge, pareja o compañera permanente embarazada. En todo caso, acogiendo la interpretación más favorable para el trabajador –in dubio pro operario–, dicho requisito se entiende satisfecho cuando se compruebe que la declaración fue allegada al empleador mientras estuvo vigente la relación laboral o con posterioridad al despido, inclusive[47].

86. En el caso concreto, Tiendas D1 S.A.S. dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa el 13 de noviembre de 2024, antes de que se dictara la citada sentencia C-517 de 2024, por lo cual la activación del fuero de paternidad estaba supeditada a que el accionante, además de que cumpliera con el aviso del estado de embarazo y el deber de aportar la prueba del mismo, como se examinará más adelante, debía presentar ante el empleador, antes o incluso después del despido, la declaración dando fe de que su pareja embarazada no contaba con empleo formal.

87. La Sala observa que, pese al despliegue probatorio realizado en sede de revisión, el accionante no demostró el cumplimiento de dicho requisito. En la demanda de tutela presentada a través de apoderado judicial, y en el informe rendido ante esta Corporación, el señor Oscar Manuel Guerra Venera omitió informar si había presentado, en cualquier momento, ante la empresa accionada la declaración de que la señora Cherlians Barrios Cantillo no contaba con un trabajo formal. Él se limitó a sostener que había comunicado al

empleador del estado de embarazo de su compañera permanente, pero guardó silencio acerca de haber realizado esa declaración y no aportó prueba alguna en ese sentido. Por su parte, la empresa accionada fue consistente en el trámite de instancia y ante esta Corporación, en que el accionante no le presentó la declaración a la que se refiere este requisito, además de que, en gracia de discusión, no podría haber inferido tal situación, pues se observa que al momento del despido en el sistema de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud –ADRES–, la señora Barros Cantillo aparecía registrada como afiliada cotizante a la EPS Mutual Ser[48].

88. Sumado a lo anterior, la Sala advierte que el actor no demostró que hubiese puesto en conocimiento del empleador la declaración extraprocesal, en la cual, entre otras cosas, manifiestan que su compañera permanente depende económicamente de él. Esta fue rendida el 15 de noviembre de 2024, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo del accionante –13 del mismo mes y año–, pero solo se aportó con la demanda de tutela. Sobre este particular, la empresa accionada negó haber conocido de dicha declaración después de que se efectuara el despido.

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

90. El numeral 5 del artículo 239 del C.S.T. 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 trabajado al que se le finalizó el vínculo laboral era titular del fuero de paternidad[49]. Así, por disposición legal y desarrollo jurisprudencial, no basta entonces para que se active la prohibición de despido 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.

91. En el asunto objeto de estudio, al igual que ocurrió con el requisito analizado previamente, el actor omitió pronunciarse sobre la presentación al empleador de la prueba del estado de embarazo de su compañera permanente. En el trámite de primera instancia ni en sede de revisión allegó material probatorio que permitiera comprobar que cumplió con este requisito. Si bien aportó elementos de juicio que, valorados en conjunto con las pruebas recaudadas por la Corte, permitieron comprobar que en vigencia del contrato de trabajo notificó a Tiendas D1 S.A.S. sobre el estado de gestación de su pareja sentimental, no demostró que hubiese aportado la prueba del embarazo, pese a que es una condición expresamente exigida por la ley para activar el fuero de paternidad. En esa dirección, la empresa accionada insistió en que el actor no le remitió soportes médicos que comprobaran el estado de gestación de la pareja, antes ni después del despido. Estos documentos solo fueron presentados como anexos a la demanda de tutela interpuesta en diciembre de 2024, de manera que no pudieron ser conocidos por la empresa demandada al momento de dar por terminado el vínculo laboral, ni posterior a su materialización. En consecuencia, la Sala no encuentra acreditado el requisito en cuestión.

92. Diferenciación de este asunto frente a los casos estudiados por la Corte en las sentencias T-259 de 2024 y T-164 de 2025. Inaplicabilidad del principio in dubio pro operario en el caso sub examine. En diversos pronunciamientos, la Corte ha establecido que, ante dudas razonables sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos para activar el fuero de paternidad, resulta procedente aplicar el principio in dubio pro operario en favor del trabajador, siempre que existan elementos de juicio suficientes que generen incertidumbre objetiva sobre las condiciones de procedencia de la protección reforzada. No obstante, dicho principio no opera en escenarios en los que, como en el presente caso, no se verifica el cumplimiento mínimo de las cargas normativas exigidas para activar el fuero, ni surge una duda sobre el régimen jurídico aplicable o una discusión sobre el cumplimiento de los

requisitos.

93. El asunto que ahora se estudia presenta diferencias relevantes frente a la sentencia T-259 de 2024. En ese caso, la Corte estudió la desvinculación de un trabajador que fue despedido durante el disfrute de la licencia de paternidad, situación que, por sí sola, planteaba una presunción de vulneración del fuero. Allí, se constató que el accionante había notificado documentalmente a su empleador sobre el nacimiento de su hijo mediante la presentación de los documentos requeridos para acceder a dicha licencia, la cual le fue efectivamente concedida, lo que permitió a la Sala aplicar el principio *in dubio pro operario*.

94. Por otro lado, este caso también difiere de lo resuelto recientemente en la sentencia T-164 de 2025, en la que el trabajador no solo notificó, sino que allegó oportunamente a su empleador diversos documentos médicos que acreditaban el estado de embarazo de su compañera. En contraste, en el presente asunto, aun cuando se puede inferir que avisó del estado de gestación de su pareja, el accionante no demostró haber entregado al empleador –antes ni después del despido– la prueba que acreditara la veracidad de dicha circunstancia. Nótese que los documentos que acreditan el embarazo fueron aportados únicamente con la demanda de tutela, pero –se insiste– no fueron puestos en conocimiento del empleador en vigencia del contrato de trabajo, ni incluso después del despido. En consecuencia, a diferencia del antecedente jurisprudencial citado, en esta ocasión el actor no cumplió con la carga mínima de acreditar documentalmente el estado de gestación de su compañera permanente, en los términos exigidos por la regulación legal vigente.

95. En suma, la situación fáctica y jurídica analizada en esta oportunidad difiere sustancialmente de los antecedentes citados, en tanto el actor no cumplió con la carga mínima de acreditar oportunamente el estado de gestación de su compañera permanente, en los términos de la regulación aplicable. Por lo tanto, no se configuró un escenario de duda

razonable que imponga al juez constitucional la aplicación del principio in dubio pro operario. Así, debe concluirse que no se activó la protección derivada del fuero de paternidad.

96. Conclusión del análisis del caso concreto. A partir del marco temporal en que ocurrieron los hechos, en línea con el precedente constitucional, la Sala determinó que la garantía del fuero de paternidad invocada en la solicitud de amparo debía examinarse a partir de los requisitos establecidos en el numeral 5 del artículo 239 del CST, que estaban vigentes para ese momento. Así, comprobó 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 compañera permanente, omitió allegarle la prueba que demostrara la veracidad de dicha condición y dejó de ponerle en conocimiento la declaración sobre la falta de empleo formal de su pareja. 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. Por las razones expuestas, la Sala revocará la sentencia del 31 de diciembre de 2024 proferida por el Juzgado 009 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cartagena, que declaró la improcedencia de la acción de tutela. En su lugar, negará el amparo solicitado por el señor Oscar Manuel Guerra Venera contra la empresa Tiendas D1 S.A.S.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando

justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia del 31 de diciembre de 2024 proferida por el Juzgado 009 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cartagena, que declaró la improcedencia de la acción de tutela. En su lugar, NEGAR el amparo solicitado por el señor Oscar Manuel Guerra Venera contra la empresa Tiendas D1 S.A.S.

SEGUNDO: Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

Magistrado

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Magistrada

CAROLINA RAMÍREZ PÉREZ

Magistrada (e)

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

[1] Integrada por las magistradas Paola Andrea Meneses Mosquera, Carolina Ramírez Pérez (e) y el magistrado Miguel Polo Rosero, quien la preside.

[2] Expediente digital, “Anexo secretaria Corte 9. OTROSI CAMBIO DE CARGO Oscar Guerra.pdf”, p. 2.

[3] El Registro Civil de Nacimiento indica que la menor nació el 26 de noviembre de 2020.

Expediente digital, "01DEMANDA.pdf", p. 18.

[4] Según consta en el Registro Civil de Nacimiento, el segundo hijo del accionante nació el 27 de noviembre de 2024. Expediente digital, "01DEMANDA.pdf", p. 19.

[5] Expediente digital, "01DEMANDA.pdf", p. 15.

[6] Ibid.

[7] Expediente digital, "Anexo secretaria Corte 4. Carta TERMINACION OSCAR GUERRA (1).pdf".

[8] Expediente digital, "01DEMANDA.pdf", p. 19

[9] Expediente digital, "06SENTENCIA.pdf".

[10] Expediente digital, "Anexo secretaria Corte T-10.868.017_OPTB-189-25.pdf".

[11] Expediente digital, "Anexo secretaria Corte RESPUESTA CUESTIONARIO Y PRUEBA INFORMACION EMPLEADOR TUTELA RAD 2024-475.pdf".

[12] A su escrito, el accionante anexó los siguientes documentos como sustento probatorio de lo afirmado: (i) imagen del mensaje remitido por la aplicación "WhatsApp" mediante el cual informó al empleador sobre el embarazo de su compañera; (ii) contrato de arrendamiento de vivienda urbana; (iii) recibos de pago correspondientes a servicios públicos domiciliarios, incluyendo acueducto, energía, gas e internet; (iv) comprobante de pago del Instituto Juan Amos Comenio correspondiente a los meses de febrero, marzo y abril de 2025; (v) certificados de afiliación a la EPS Mutual Ser, tanto del accionante como de su compañera permanente y sus dos hijos menores de edad; y (vi) historias clínicas fechadas el 27 y 28 de noviembre de 2024 que evidencian el estado de salud de la madre en etapa postoperatoria y del recién nacido. Los anteriores documentos fueron allegados para acreditar la situación socioeconómica, familiar y de salud invocada en el escrito de tutela, conforme a lo requerido por el despacho sustanciador.

[13] "Respuesta al Auto de fecha 09 de abril de 2025, proferido por la Corte Constitucional, en relación con el expediente de tutela T-10.868.017". Expediente digital, archivo "Anexo

secretaria Corte GCL 26 04 2025 YMBS (Rta Req Corte)pdf-firmado[19745577].pdf”.

[14] Afirmó la empresa demandada que la señora Cherlians Barrios Cantillo figura en el sistema ADRES como madre cabeza de hogar, lo cual desvirtúa la alegada dependencia económica y relación con el accionante.

[15] En respaldo de sus afirmaciones, la empresa allegó al expediente los siguientes documentos: (i) copia del contrato de trabajo del accionante y su otrosí; (ii) carta de terminación del contrato; (iii) soporte de pago de liquidación final por valor de \$16.611.004; (iv) certificado de afiliación del actor al sistema de seguridad social donde no figuran beneficiarios; (v) reporte del sistema ADRES en el que consta que la señora Barrios Cantillo figura como cotizante y madre cabeza de familia; (vi) resultados de inventario de las tiendas a cargo del actor entre septiembre de 2023 y octubre de 2024, evidenciando porcentajes de merma superiores al límite permitido (0.50 %); (vii) informe del jefe inmediato del actor sobre su desempeño; (viii) cartas de terminación de otros cinco trabajadores desvinculados el mismo día; (ix) certificados laborales de Cristian Torres y Manuel Huertas; (x) declaraciones extrajuicio de los mismos, donde niegan haber recibido notificación alguna del estado de gestación de la presunta pareja del accionante; (xi) reglamento interno de trabajo de la empresa; y (xii) constancia de no impugnación del fallo de primera instancia en el sistema de la Rama Judicial.

[16] Corte Constitucional, sentencias T-119 de 2015, T-250 de 2015, T-446 de 2015, T-548 de 2015, y T-317 de 2015.

[17] Decreto 2591 de 1991, artículo 8. La tutela como mecanismo transitorio. “Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela (...)”.

[18] Expediente digital, “01DEMANDA.pdf”, p.13. 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.

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

[20] 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.

[21] Corte Constitucional, sentencia T-079 de 2024.

[22] Corte Constitucional, sentencia T-181 de 2024.

[23] Corte Constitucional, sentencia SU-032 de 2022.

[24] Corte Constitucional, sentencia T-434 de 2023.

[25] Ibidem.

[27] 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 el despido sin justa causa 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.

[28] Corte Constitucional, sentencia C-005 de 2017.

[29] Contexto jurisprudencial realizado en la sentencia T-164 de 2025.

[30] Ibidem.

[31] 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.

[32] Ibidem.

[33] Ibidem.

[34] 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.

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

[36] Corte Constitucional, sentencias C-517 y T-259 de 2024.

[37] Ibidem.

[38] Corte Constitucional, sentencia T-164 de 2025.

[39] La norma en cita dispone que: “Las sentencias que profiera la Corte Constitucional sobre los actos sujetos a su control en los términos del artículo 241 de la Constitución Política, tienen efectos hacia el futuro a menos que la Corte resuelva lo contrario”.

[40] Sobre el particular, en la sentencia C-314 de 2004, la Corte precisó que el principio de confianza legítima protege algunas expectativas fundadas en la buena fe, así: “[n]o obstante lo anterior, en diversos pronunciamientos de esta Corporación ha acogido la doctrina según la cual el legislador, en respeto por el principio de buena fe, debe atender a la confianza legítima que el legislador en ciertos casos ha generado en los ciudadanos, respecto del régimen jurídico que será aplicado a determinada actividad. No se trata, por supuesto, de

que esta confianza impida el tránsito de legislación, pues tal conclusión llevaría a la petrificación del orden jurídico, sino de la necesaria previsión de los efectos de ese tránsito respecto de las situaciones jurídicas concretas que, aunque no estén consolidadas ni hayan generado derechos adquiridos, si han determinado cierta expectativa válida, respecto de la permanencia de la regulación”.

[41] La norma en cita dispone que: “ART. 16.- Efecto. 1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a las leyes anteriores.”

[42] Declaración visible en expediente digital, archivo “20. Declaración Juramentada Manuel Huertas”.

[43] Expediente digital, archivo “21. Declaración Cristhian Torres”.

[44] Expediente digital, “01DEMANDA.pdf”, p. 15.

[45] Ibid.

[46] Expediente digital, archivo “21. Declaración Cristhian Torres”.

[47] Corte Constitucional, sentencias T-259 de 2024 y T-164 de 2025.

[48] Expediente digital, “05CONTESTACION.pdf”, pág. 30.

[49] Corte Constitucional, sentencias T-079 de 2024 y T-164 de 2025.

This version of Total Doc Converter is unregistered.