



La Corte señaló que la licencia de paternidad es una protección contra la discriminación y garantiza la estabilidad de un trabajador que es despedido cuando ejercía este derecho

La Sala precisó que la licencia de paternidad es un mecanismo que permite disminuir las tensiones de desigualdad de acceso y oportunidades entre hombres y mujeres, y promueve la distribución de los cuidados remunerados, a través de los sistemas laborales y de protección social

Bogotá D.C., 03 de septiembre de 2024

La Sala Tercera de Revisión estudió una tutela presentada por Jonatan, para que se le protegieran sus derechos fundamentales a la vida digna, al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital. Esto tras haber sido despedido de la empresa en la que trabajaba, mientras se encontraba en ejercicio de su licencia de paternidad.

El accionante narró que laboraba como asesor de cobranza para una empresa, a la que le notificó el nacimiento de su hijo, y le solicitó, vía electrónica, que debía asumir las labores de cuidado, a través de la licencia de paternidad. Días después, la empresa le informó al señor Castillo que debía regresar a su empleo o solicitar una licencia no remunerada. Al no haber aceptado el accionante tales condiciones, la empresa decidió terminar la relación, aludiendo a la configuración de una justa causa de despido, para lo cual argumentó el incumplimiento de las obligaciones contractuales, entre ellas la de haber faltado al empleo.

La Sala amparó los derechos fundamentales invocados. Recordó que la licencia de responsabilidades familiares por paternidad tiene fundamento en el principio del interés superior de los niños y las niñas y en sus derechos a la salud y a la familia, así como la equidad de género y la seguridad social. Se trata de un derecho fundamental sustentado en un nuevo concepto de paternidad que destaca la trascendental importancia de la presencia y del papel activo, consciente, responsable, participativo y permanente del padre. Su finalidad es garantizar el interés superior de las niñas y los niños y el pleno goce efectivo de sus derechos,

especialmente al cuidado y al amor de todos los niños y las niñas por igual.

Frente a las exigencias para que opere el fuero por paternidad, la Corte precisó que este surge incluso cuando la madre y el padre del recién nacido no son pareja, dado que una de las finalidades es promover la progenitura responsable. Así mismo, señaló que opera con la notificación al empleador del estado de embarazo, siendo posible que la declaración de que la mujer carece de empleo formal pueda realizarse posteriormente. Esto para armonizar de mejor manera los derechos fundamentales, vinculados estrechamente al interés superior de los niños y las niñas, así como el principio de solidaridad.

Para la Corte, la terminación del contrato de trabajo durante el ejercicio de la licencia de paternidad se presume como un acto discriminatorio, que penaliza las responsabilidades familiares. De igual forma, la Sala recordó que la estabilidad laboral responde al deber constitucional del Estado de proteger a las mujeres embarazadas y lactantes, y esta protección no puede limitarse a aquellas que cuentan con una relación laboral vigente.

En consecuencia, la Corte le ordenó a la empresa empleadora reintegrar al accionante al cargo que ocupaba si así lo deseaba y pagarle los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de desvinculación hasta su reincorporación. Además, ordenó pagarle la indemnización de 60 días por despido discriminatorio y abstenerse de ejecutar actos de acoso laboral en caso de que elija ser reintegrado.

El magistrado Vladimir Fernández Andrade aclaró voto a la decisión.

Sentencia T-259 de 2024 **M.P. Diana Fajardo Rivera**

Glosario jurídico:

La licencia de paternidad: alcance normativo y jurisprudencial: la Corte ha considerado que la licencia para el padre constituye un derecho fundamental y subjetivo, cuyo reconocimiento garantiza el interés superior del recién nacido a recibir cuidado, atención, apoyo, amor y seguridad física y emocional, pero también para afianzar las relaciones paterno-filiales e involucrarse en su crianza, especialmente en la primera etapa de su vida.

La jurisprudencia constitucional reconoce que la presencia activa, participativa y permanente del padre es fundamental en el desarrollo del hijo. Por ello, esta Corporación ha construido una línea de manera progresiva y ha promovido los principales cambios normativos dirigidos a garantizar una mayor protección a la progenitura responsable.