



JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO
Medellín, 9 de junio de 2023

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Siendo las 4:00 pm, fecha ut supra, oportunidad procesal previamente señalada, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, se constituye en audiencia pública con el fin de resolver en el Grado Jurisdiccional de Consulta el proceso ordinario de Radicado 05001-41-05-008-2022-00318-01, promovido por **CARLOS MAURICIO JURADO SUAREZ** en contra de **NOVAGRI COLOMBIA S.A.S.**

Por mandato del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se profiere la sentencia escrita, habiéndose enterado de ello previamente a las partes.

A esta audiencia no comparecieron las partes ni sus apoderados.

ANTECEDENTES

El demandante aspira a que se condene a NOVAGRI COLOMBIA S.A.S al pago de \$13.584.376 por concepto de la indemnización prevista en el artículo 239 del CST, modificado por el 1° de la Ley 2141 de 2021 (Carpeta única instancia archivo 01 página 2)

Como sustento fáctico de esa pretensión, narró que sostuvo con la empresa un contrato de trabajo, devengando \$6.792.188 mensuales. Entre septiembre de 2020 y el 24 de junio 2021, su esposa estuvo en estado de gestación, naciendo su descendiente el 24 de junio de ese último año. Su empleadora lo despidió sin justa causa el 31 de julio de 2021, por lo que a través de derecho de petición solicitó la indemnización ahora deprecada, petición resuelta en forma negativa por la compañía, porque entre otras cosas, no registró a su cónyuge o a su hijo como dependientes, ni reportó con el registro civil su nacimiento; lo que considera contrario a la realidad, dado que sí informó a la sociedad lo propio, incluso tuvo que ausentarse de su lugar de trabajo en diversas ocasiones y le fue reconocida la licencia de paternidad (Carpeta única instancia archivo 01 páginas 1 y 2).

En la oportunidad procesal pertinente, la demandada contestó la demanda aceptando como ciertos los hechos relativos a la existencia del contrato de trabajo, el salario devengado por el actor, la data de su desvinculación y su motivo, aclarando que pagó la indemnización por despido sin justa causa, así como lo relacionado con la presentación del derecho de petición y su respuesta; sobre los demás, dijo que no le constan o no son hechos. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones proponiendo las excepciones de *inexistencia de la obligación deprecada, pago, cobro de lo no debido, compensación, demanda temeraria y mala fe del demandante* (Carpeta única instancia archivos 08 y 12 a partir del minuto 04:17).

El demandante reformó la demanda para incorporar prueba documental que se anexó al expediente en la carpeta de única instancia en el archivo 11 (audiencia archivo 12 a partir del minuto 04:54).

En sentencia del 8 de mayo de 2023, el Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín absolvió a la pasiva de la pretensión, declarando probada la excepción de inexistencia de la obligación y condenó en costas al demandante fijando como agencias en derecho \$1.000.000. Consideró fundamentalmente que en el proceso no quedó acreditada la dependencia económica de la pareja del actor, por lo que si bien al momento del despido, aquella se encontraba en periodo de lactancia, no se activaba la protección pedida, luego no había lugar a la indemnización pretendida (Carpeta única instancia archivo 12 grabación a partir del minuto 01:24:52).

En el trámite de la Consulta, pese al traslado notificado por estados del 26 de mayo de la calenda que avanza, las partes no presentaron alegaciones (Carpeta consulta, Archivo 03).

CONSIDERACIONES

Este Juzgado es competente para revisar la providencia de única instancia en el grado de Consulta, por lo previsto en el artículo 69 del CPTSS y lo adoctrinado por la Corte Constitucional en la sentencia C-424 de 2015.

Conforme a los antecedentes planteados, teniendo en cuenta que no existe debate sobre la existencia del contrato de trabajo entre las partes, su finalización sin justa causa el 31 de julio de 2021 con el pago de la indemnización correspondiente, y el nacimiento del descendiente del actor el 24 de junio de 2021, toda vez que estos hechos además de ser aceptados por la pasiva, encuentran respaldo en la documental del archivo 01 páginas 8 y 18 de la carpeta de única instancia; el problema jurídico consiste en determinar si la decisión consultada se ajusta o no a derecho, lo que dependerá de si en el proceso se acreditaron o no los presupuestos para que el demandante fuera titular de la protección extendida del fuero de maternidad y por lo tanto de la indemnización regulada en el artículo 239 del CST.

Pues bien, la norma referida que fue modificada por el artículo 1° de la Ley 2141 de 2021, señala que está prohibido despedir a un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. *“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.”*

Las consecuencias de desatender ese mandato para el empleador, entre otras, consisten en el pago al trabajador de una indemnización equivalente a 60 días de salario.

La hermenéutica correcta de esta protección extendida a la pareja de una mujer que se encuentre en gestación o durante las 18 semanas siguientes al parto, exige que la mujer y el menor requieran dicho amparo, por ello es necesario que la mujer dependa del trabajador que lo pretende, no se trata simplemente de que aquella no cuente con un empleo formal, sino que inequívocamente tenga una relación de subordinación económica con su compañero o cónyuge, dado que el margen de protección se extiende para garantizar el mínimo vital de la *gestadora de vida*, del que está por nacer y por tanto del núcleo familiar. Y es que la disposición descrita nació a la vida jurídica con base en decisiones de la Corte Constitucional SU 070 de 2013 y C-005 de 2017, en las que así se reconoció, razón por la cual en la exposición de motivos del proyecto de ley, el legislador expuso:

“(…) El Estado colombiano, sin exigir requisito alguno, debe proporcionar asistencia y protección a la mujer en estado de embarazo y durante la lactancia, incluyendo dentro de esta cobertura a las mujeres embarazadas trabajadoras como también a las no trabajadoras con vinculación o dependencia económica de su cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a)

...FUNDAMENTOS PARA PROTEGER LA MUJER GESTANTE O LACTANTE NO TRABAJADORA QUE DEPENDE ECONÓMICAMENTE DE SU PAREJA TRABAJADORA. De la lectura atenta de nuestro artículo 43 Constitucional, se concluye que la mujer gestante o lactante recibe una protección amplia y objetiva, que claramente no distingue diferencias entre la mujer embarazada o lactante trabajadora de la no trabajadora (...).

Así mismo, como se expresó en el acápite anterior, en las mismas condiciones, este sujeto portador de derechos es objeto de una protección internacional, de parte de varias regulaciones internacionales de las que Colombia hace parte; como la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 25 (...) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC), en su artículo 10 numeral 2. (...) y La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su artículo 12 numeral 2 (...).

En plena armonía con los preceptos anteriores la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en una sentencia de unificación (SU 070 de 2013), en su fundamento No. 11, recoge el sentido indiferenciado de la protección a la mujer embarazada y lactante;

“...11. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 25 señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”, mientras que el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, señala que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”. Por su parte, el artículo 12.2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala que “los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en

relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario”.

*De las anteriores disposiciones **se sigue que existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres*** (...)”. (Gaceta del Congreso 882 a partir de la página 12¹).

De lo descrito hasta el momento se sigue que la Juez Municipal no desacertó en su entendimiento sobre el caso: el demandante no tiene derecho a la indemnización a la que aspira porque en el proceso no quedó acreditado que su pareja -que se encontraba dentro de las 18 semanas siguientes al parto, para el momento del despido en debate-, dependiera económicamente de él.

Para el efecto basta reseñar que en el juicio se escuchó a la titular de la protección ya explicada, Sandra Liliana Largo Hincapié, quien sostuvo que tiene tres hijos de nombres: Sara y Elena Arango Largo y David Jurado Largo. Adujo que para solventar sus gastos económicos recibe ayuda del padre de las dos primeras menores referenciadas, se desempeña como contadora pública hace 14 años de manera independiente, aunque para la época en que nació el menor David Jurado Largo -hijo del actor-, no recibía remuneración alguna desde mayo de 2021; sostuvo que Carlos Mauricio Jurado Suarez, no le ayudó económicamente en esa época, al punto que debía acudir a préstamos con terceros; que durante la gestación de David recibía por honorarios \$2.000.000, más lo que le proporcionaba quien es el padre de sus otras dos hijas, ese dinero lo destinaba al pago de arrendamiento, alimentación, vestuario y la cuota de un carro; cuando el niño nació solicitó la licencia de maternidad y se la pagaron, durante ese tiempo no tuvo ingresos económicos y tuvo que pagar varios meses de arrendamiento con lo que recibió por licencia de maternidad, Carlos Mauricio no contribuyó con esos gastos porque no estaba trabajando; en esa época sus gastos personales eran solventados por ella; se encuentra afiliada al sistema general de seguridad social pagando los aportes de los ingresos que recibe fruto de su labor. Los gastos de alimentación y servicios públicos de su vivienda los asume ella, incluso en la época en que el demandante se encontraba laborando para la empresa demandada. Sostuvo que durante la licencia de maternidad no convivía con el demandante, y que cuando se terminó el contrato del trabajador no supo si él recibió liquidación ni indemnización por despido (archivo 12 a partir del minuto 59:43 y hasta el minuto 01:09:10).

En la diligencia se escucharon los testimonios de Margarita Gallego Giraldo (minuto 39:50) y Jaime Aníbal Buitrago (minuto 47:00); la primera señaló que no conocía como se solventaban los gastos en el hogar del demandante (minuto 43:50) y el segundo refirió que la mayoría de los gastos los asumía el actor, pero al preguntársele sobre la razón de la ciencia de su dicho quedó en evidencia que esto lo comentaba fruto de las conversaciones que sostenía con el pretensor (minuto 51:40).

¹http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/Ponencias/2019/gaceta_882.pdf

En el contexto de la prueba recaudada, no hay duda que la entonces pareja del demandante no se encontraba subordinada a nivel económico del aquél para la época de su despido, pues ella misma afirmó todo lo contrario y es que el demandante no la sostenía ni representaba una ayuda significativa a nivel económico para ella, de hecho en la época del parto debió acudir a préstamos con terceros y solo logró solventar el gasto mínimo de arrendamiento cuando recibió la licencia de maternidad, luego, la deducción lógica conforme a los requisitos axiológicos explicados por el juzgado, consiste en que no hay lugar a la indemnización pretendida, por lo que procede confirmar la decisión consultada.

Sin costas en el grado de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA

CONFIRMAR la sentencia de única instancia de la fecha y origen conocidos.
Sin costas.

Déjese copia de lo resuelto en el expediente digital y previa su anotación en el registro respectivo, devuélvase al Juzgado de origen.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.



ÓSCAR ANDRÉS BALLÉN TRUJILLO
JUEZ