



Villavicencio, nueve (9) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

Proceso: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
Radicación: 50001 4105 001 **2022 00205 01**  
Demandante: GUSTAVO SUÁREZ REUTER  
Demandado: AGROPECUARIA DE COMERCIO S.A.S. EN REORGANIZACIÓN

### **ASUNTO**

Resolver el grado jurisdiccional de consulta, con ocasión de la sentencia proferida el 14 de noviembre de 2023, por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Villavicencio.

### **S E N T E N C I A**

### **ANTECEDENTES**

#### **TESIS DE LA PARTE DEMANDANTE**

**GUSTAVO SUÁREZ REUTER** demandó a la sociedad **AGROPECUARIA DE COMERCIO S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** para declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1.º de febrero de 2015 hasta el 05 de noviembre de 2021, en virtud del cual desempeñó el cargo de auxiliar de oficios varios, con remuneración equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

Igualmente, pidió declarar que el nexo contractual fue terminado por decisión unilateral del empleador sin justa causa, cuando la sociedad accionada tenía pleno conocimiento que era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, así como del fuero de paternidad y, como consecuencia, se declare la ineficacia de la terminación unilateral del contrato.



Por consiguiente, pidió que se ordene a la sociedad accionada a reintegrarlo a un cargo igual al que se encontraba antes de la terminación del vínculo, así como a reconocer y pagar a su favor salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral, desde el momento de la terminación del contrato de trabajo hasta el momento que se realice el deprecado reintegro y la indemnización estipulada en el numeral 3 del artículo 1.º de la Ley 2141 de 2021, más las costas procesales.

## **TESIS DE LA PARTE DEMANDADA**

**AGROPECUARIA DE COMERCIO S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** aceptó la existencia del contrato de trabajo con los extremos temporales y el salario indicado por la parte actora, así como que la finalización del nexo contractual fue por decisión unilateral del empleador sin justa causa por la reestructuración que se adelanta ante la Superintendencia de Sociedades.

Con todo, se opuso a las pretensiones de la acción; al efecto, argumentó que el actor no tiene derecho a la protección de estabilidad laboral reforzada, ya que en el momento de la terminación del contrato no estaba incapacitado ni presentaba incapacidades médicas recientes. Además, el demandante no informó el fuero de paternidad establecido en la Ley 2141 de 2021, pues no notificó al empleador sobre el embarazo de su compañera permanente.

En su defensa excepcionó *cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, no le asiste el derecho a estabilidad laboral reforzada, compensación y la genérica o innominada.*

## **SENTENCIA CONSULTADA**

Mediante providencia de 14 de noviembre de 2023 el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad negó, en su integridad, todas las pretensiones de la demanda formulada por Gustavo Suárez Reuter contra Agropecuaria de Comercio S.A.S. en Reorganización; por demás, condenó en costas a la demandante.



Por proveído de 2 de abril de 2024 este Estrado Judicial admitió el grado jurisdiccional de consulta y corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, derecho del que solo hizo uso la sociedad jurídica demandada, oportunidad en la cual solicitó confirmar la decisión, toda vez que quedó probado que el promotor de este juicio no era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, ni gozaba de fuero de paternidad al momento de la finalización del nexo contractual.

De esta manera se procede a resolver previas las siguientes:

### **CONSIDERACIONES**

Según el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, adicionado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, deben consultarse con el respectivo Tribunal, si no fueren apeladas, entre otras *“Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario”*.

Si bien, la citada disposición normativa nada dice sobre aquellas sentencias proferidas en procesos de única instancia, lo cierto es que mediante sentencia de constitucionalidad C-424 de 2015, la Corte Constitucional declaró exequible la mentada norma bajo el condicionamiento que también serán consultadas ante el superior funcional, aquellos fallos que sean proferidos en única instancia por los Jueces Municipales de Pequeñas Causas los cuales serán remitidos al Juez Laboral del Circuito o al Civil del Circuito a falta de aquel, sin que tal condicionamiento habilite a las partes para interponer recursos propios de una sentencia de primer grado o el recurso extraordinario de casación.

En tal sentido, teniendo en cuenta que la decisión de primer grado fue totalmente adversa a las pretensiones de la demandante y como quiera que, sobre la misma, no procede el recurso de apelación, debe examinarse en grado jurisdiccional de consulta.



Revisada la actuación no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, por lo que es procedente zanjar la presente controversia.

Es pertinente precisar que, son puntos pacíficos, ya que fueron aceptados por las partes y por demás se desprenden de la documental adosada a la actuación que, entre Gustavo Suárez Reuter, en calidad de trabajador y la sociedad Agropecuaria de Comercio S.A.S. en Reorganización como empleador, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1.º de febrero de 2015 hasta el 5 de noviembre de 2021, en virtud del cual el demandante devengó un salario mínimo legal mensual vigente, así como que la terminación del nexo contractual fue por decisión unilateral del empleador sin justa causa.

Igualmente, no existe controversia en relación a que el promotor del juicio sufrió un accidente laboral el 17 de septiembre de 2017, concerniente a un lumbago mientras almacenaba bultos de arroz; así como que el 22 de junio de 2018, el actor fue evaluado por medicina laboral de la ARL, quienes emitieron dictamen de pérdida de capacidad laboral con diagnóstico: lumbago resuelto, con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 0.0%

## **PROBLEMA JURÍDICO**

Corresponde a esta Agencia Judicial establecer si, al momento de la terminación del contrato de trabajo, Gustavo Suárez Reuter gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud y/o fuero de paternidad y, en ese orden, resolver si tiene derecho a ser reintegrado a la sociedad Agropecuaria de Comercio S.A.S. en Reorganización a un cargo igual o superior acorde a sus condiciones fisiológicas y patologías, así como el reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales y aportes por seguridad social, desde el momento de la terminación del contrato de trabajo hasta el momento que se realice el deprecado reintegro y la indemnización estipulada en el numeral 3 del artículo 1.º de la Ley 2141 de 2021.



Tal como antes se anotó, no existe discusión en relación a la existencia del contrato de trabajo que unió a las partes, así como que fue la parte empleadora y ahora demandada, quien terminó tal nexo contractual de manera unilateral; empero, como la acción versa sobre la procedibilidad de dos garantías forales, esto es, por salud y por paternidad, procederá el despacho a resolver si se dan los presupuestos en cada una de ellas.

En primer lugar, a efecto de resolver el reintegro soportado en la protección de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, ha de recordarse que tal garantía se constituye un límite especial a la libertad de despido unilateral o terminación del contrato, con que cuentan los empleadores y tiene fundamento en diferentes normas constitucionales, que propenden por la conservación del empleo y, de modo preponderante, por la prohibición de la discriminación en razón a la existencia de cualquier limitación física o sensorial de quien labore.

De esta manera, la garantía sobre la que se discierne tiene por principal propósito *«brindar protección contra la discriminación en el trabajo, esto es, de recibir un trato diferente o excluyente por un motivo ilegítimo (entendida esta como lo prevé el Convenio 111 de la OIT y los artículos 7 al 14 de la Recomendación 169 que es complementaria o reglamentaria del C159)»*, lo que a su vez se traduce en *«la materialización de la readaptación profesional y en el empleo de las personas con una discapacidad relevante en el trabajo, cuyo fundamento específico internacional, para el mundo del trabajo, se encuentra en el C159 y las recomendaciones 99 y 168 de la OIT.*

Precisado lo anterior, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el precepto 137 del Decreto 19 de 2012, dispone en lo pertinente:

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*



*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.*

Ahora, para resolver el punto que ocupa la atención del despacho, debe memorarse que, desde la sentencia SL1152 de 2023, reiterada en la providencia SL1608-2023 emitidas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dicha Corporación como máximo órgano de cierre de esta jurisdicción, cambió el criterio que de antaño había fijado para resolver esta clase de asuntos, en tanto dejó de lado el porcentaje de pérdida de capacidad laboral como factor determinante de la protección procurada y, en su lugar, fijó nuevos parámetros para resolver casos como el presente; al respecto, en la última de las mencionadas decisiones, precisó:

*Vista así la finalidad del ámbito de protección de las personas en condición de discapacidad, todo mecanismo previsto para ello, incluido el consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, encuentra su razón de ser en la búsqueda de conjurar un trato discriminatorio por motivos de discapacidad (CSJ SL1236-2021), que pueda surgir al interactuar con el entorno laboral que rodea al trabajador.*

*A lo anterior, importa agregar que como se dijo en la sentencia CSJ SL1152-2023, la garantía reclamada se configura cuando a la «deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo», se suma «la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás». Estas barreras, que el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 define como «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad», pueden ser, en términos de la misma norma:*

*a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;*

*b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del*



*proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.*

*c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.*

Al efecto, la Corporación explicó que para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad, deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos, así como que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria para que así opere la presunción de despido discriminatorio, la cual correspondería desvirtuarla a este último.

Por demás, en la misma providencia se precisó:

*si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado; con todo, destacó que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral. A nivel doctrinal, se ha hecho énfasis en la importancia que tiene adoptar una comprensión que rompa con la dicotomía existente entre aquella y la discapacidad. En esta perspectiva, se entiende que la primera hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas, mientras que la segunda va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.*

En lo que concierne a la afectación del trabajador, destacó que se presenta cuando:

*“reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, es decir, si el diagnóstico dificulta al trabajador desarrollar plenamente sus roles ocupacionales, se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, análisis probatorio que estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones,*



*recomendaciones médicas, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores”.*

Bajo los criterios jurisprudenciales citados, con el fin de determinar si Gustavo Suárez Reuter es beneficiario de la protección de la estabilidad laboral reforzada, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a efecto de lograr la ineficacia del despido y las consecuencias que se deriven, en el transcurso del debate procesal la parte activa debe demostrar su limitación o disminución en el estado de salud, a efecto de encontrarse cubierta por la presunción del referido precepto, por tanto, acreditado lo anterior, correspondería a la pasiva, desvanecer dicha presunción o eventualmente acreditar la autorización del Ministerio del Trabajo, en los términos ya citados, debiéndose acreditar los referidos presupuestos.

Revisada la documental allegada, de la misma es relevante tener en cuenta la siguiente:

- Historia clínica de fecha 17 de septiembre de 2017 a 21 de junio de 2018, donde el médico tratante diagnosticó al promotor del juicio lumbago con radiculopatía y, por tanto, lo remite a fisioterapia y terapia física; además, prescribe medicamentos para el dolor, así como incapacidades médicas no superior a diez (10) días con reposo absoluto, sin realizar fuerzas, estas últimas discontinuas en el citado periodo.
- Historia clínica de rehabilitación médica integral, en la cual se observa que el actor se le realizó infiltraciones en facetas lumbares.
- Dictamen de 22 de junio de 2018, mediante el cual la Administradora de Riesgos Laborales de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. calificó en primera oportunidad el porcentaje de pérdida de capacidad laboral correspondiente al diagnóstico de lumbago, que fueron calificados como accidente de trabajo en un 0.0%, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1507 de 2014.



- Dictamen número 9109 de 13 de diciembre de 2018, mediante el cual la Junta de Calificación de Invalidez del Meta calificó en segunda oportunidad el porcentaje de pérdida de capacidad laboral correspondiente al diagnóstico de lumbago, que fueron calificados como accidente de trabajo en un 0.0%
- Recomendaciones de seguridad y salud por los resultados médico ocupacionales de 10 de febrero de 2021, expedidas por el jefe de seguridad y salud en el trabajo de Agropecuaria de Comercio S.A.S, las cuales consisten en, valoración por nutricionista para disminuir peso; iniciar hábitos de vida saludable, consumo de fruta y verduras cinco (5) veces al día; evitar consumo de alimentos ricos en grasas, harinas y azúcares; realizar actividad física mínimo tres (3) veces por semana; continuar control estricto con la EPS por enfermedad base; control de ortopedia; uso de lentes de visión cercana; evitar oficios que supongan manejo y transporte de cargas mayores a cinco (5) kilogramos; evitar trabajos que impliquen o requieran movimientos repetitivos de tronco; evitar labores que impliquen permanencia en posiciones fijas por largo tiempo; evitar contacto con superficies de alto riesgo de caídas; evitar máquinas que produzcan vibración; evitar montar motocicletas en terrenos irregulares; no trabajar en alturas; evitar actividades extralaborales o deportes de contacto físico o impacto; evitar actividades donde deba inclinarse, agacharse, o asumir posición de cuclillas y se recomienda realizar resonancia magnética de columna reciente, así como seguir control por neurocirugía, fisioterapia en EPS.
- Resultados de examen médico ocupacional de egreso de 9 de noviembre de 2021, en el que indican que debe continuar con controles de ortopedia, fisioterapia; iniciar programa de obesidad en su EPS; iniciar hábitos de vida saludable, consumo de frutas y verduras cinco (5) veces al día; evitar consumo de alimentos ricos en harinas, grasas y azúcares; realizar actividad física mínimo tres (3) veces por semana e higiene postural y pausas activas.



Al rendir el interrogatorio dentro de la presente litis, el representante legal de la sociedad Agropecuaria de Comercio S.A.S. en Reorganización relató que el demandante fue despedido sin justa causa y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, debido a que en ese momento él no contaba ninguna restricción médica.

A su turno, el promotor del juicio adujo que el 17 de septiembre de 2017 sufrió un accidente laboral cuando alzaba un bulto de arroz, por lo cual fue remitido al médico a través de la Administradora de Riesgos Laborales, donde trataron la patología de lumbago; agregó que, durante el último año laborado no se le expidió ninguna incapacidad médica por dicha patología y, por otro lado, indicó que después del despido no ha intentado volver a reintegrarse al campo laboral como empleado, ya que trabaja de forma independiente.

Con el fin de enriquecer el acervo probatorio, la Juez de primer grado decretó de oficio los testimonios de Yamile Chavarro y Cristhian Camilo Lara Acevedo; en ese orden, Yamile Chavarro, jefe de talento humano de la empresa demandada, adujo que por condición del cargo que ocupa tiene certeza que el accionante en el último año laborado no reportó incapacidades médicas.

Finalmente, Cristhian Camilo Lara Acevedo, jefe de seguridad y salud de trabajo de Agrocom S.A.S. manifestó que, a finales del año 2018 el lumbago que padecía el demandante fue resuelto, tal como lo confirmó la Administradora de Riesgos laborales en la calificación de pérdida de capacidad laboral y desde enero de 2019 a noviembre de 2021 el demandante no asistió a ninguna cita médica relacionada a la patología base.

Añadió que, debido a los resultados anuales de los exámenes ocupacionales, la empresa siempre recomendó un estilo de vida saludable, así como que se presentara ante su entidad promotora de salud para que le prescribiera un tratamiento nutricional, pero él nunca tuvo la voluntad de bajar de peso y así contribuir a su columna vertebral.



Analizado el acervo probatorio recaudado, es claro para este estrado judicial que en vigencia del contrato de trabajo que ató a los extremos litigantes, el promotor de esta acción sufrió un accidente de trabajo el 17 de septiembre de 2017 cuando almacenaba bultos de arroz; sin embargo, también está probado que ante tal situación se surtió el trámite respectivo y/o seguimiento, pues la Administradora de Riesgos Laborales remitió al promotor del juicio para atención médica donde trataron el dolor y, por otro lado, debe advertirse que, la Junta de Calificación de Invalidez del Meta, confirmó la calificación del demandante con 0.0% de porcentaje de pérdida de capacidad laboral correspondiente al lumbago originado en accidente de trabajo, circunstancia esta última que permitiría predicar que el aludido suceso no le generó ninguna deficiencia *física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo*.

Lo anterior es dable concluirlo, pues, según la historia clínica aportada a la actuación, más allá de las incapacidades que se generaron entre el 17 de septiembre de 2017 y 21 de junio de 2018, no se observa que el actor hubiera continuado con quebrantos de salud producto del incidente laboral posteriores a esa fecha, máxime cuando existe prueba documental que da cuenta que el aludido padecimiento que se generó en vigencia de la relación laboral, como fue el lumbago, estaba resuelto, tal como lo corroboró la Administradora de Riesgos Laborales de la Compañía de Seguros Bolívar S.A.; sin que, además, pueda perderse de vista que la decisión de terminar el contrato laboral ocurrió el 5 de noviembre de 2021, esto es, en época bastante distante a la última incapacidad otorgada al accionante.

Bajo ese contexto, para este operador judicial, acorde al nuevo criterio fijado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el presente asunto se logró acreditar que, a la terminación del contrato de trabajo, el demandante contara con deficiencia *física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo*, pues en verdad, las pruebas no determinan tal situación, advirtiéndose que las recomendaciones otorgadas por los resultados médico ocupacionales de 10 de febrero de 2021, expedidas por el jefe de seguridad y salud en el trabajo de Agropecuaria de Comercio S.A.S., no se coligen contundentes y concluyentes para entender acreditada la existencia de una clase de las prenombradas deficiencias.



Ahora, si en gracia a la discusión se aceptara la existencia de una de tales deficiencias, en todo caso, no existe probanza que permitiera señalar *la existencia de una barrera para el trabajador que le dificulte desarrollar plenamente sus roles ocupacionales*, esto es, establecer si tal deficiencia *de mediano o largo plazo, genera una situación de discapacidad desde un contexto determinado en comparación a las condiciones regulares en que se llevó a cabo el servicio al inicio, durante y a la terminación del contrato de trabajo*, pues tal asunto no quedó acreditado en el juicio.

Al efecto, es preciso destacar que el debate procesal es huérfano de elemento probatorio que permita evidenciar la existencia de barrera que impidiera a Gustavo Suárez Reuter ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás trabajadores; aunado a lo anterior, tampoco existe probanza en vía de demostrar que posterior a la última incapacidad, presentara dificultad alguna para desempeñar plenamente su labor, pues ante la continuidad de su actividad laboral, es dable entender que el actor realizó su actividad y/o prestó su fuerza laboral con normalidad hasta la fecha de finalización del nexo contractual.

Bajo ese contexto, para este operador judicial, acorde al criterio fijado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el presente asunto no se dan los presupuestos para considerar a Suárez Reuter como beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, luego bajo la égida de tal argumento, se negará la pretensión de reintegro y las consecuencias derivadas del mismo, así como la de indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, como el demandante también solicitó el reintegro por el fuero de paternidad, es pertinente memorar que, el artículo 1.º de la Ley 2141 de 2021, adicionó el numeral 5 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

*“Se prohíbe el 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.”*

De tal suerte, el fuero de paternidad se materializa como una prohibición para despedir, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y sin la existencia de una causal objetiva, a todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente, se encuentre en estado de embarazo o lactancia y sin una relación laboral forma; sin embargo, cabe precisar que dicha estabilidad no opera de forma automática, pues esta solo se activa con posterioridad a la notificación del trabajador al empleador sobre el estado de embarazo de su pareja y tras la presentación de una declaración en donde conste que la misma carece de un empleo formal y, a partir de ésta, el trabajador tendrá el término de un mes para allegar la prueba que acredite el estado de embarazo de su pareja.

En el caso concreto, quedó demostrado que el demandante no activó el fuero a la estabilidad laboral reforzada, pues éste al absolver el interrogatorio confesó que durante la vigencia del nexo contractual no notificó a Agrocom S.A.S. del estado de embarazo de su compañera permanente, pues de dicho acontecimiento se enteró un día posterior a la finalización del contrato de trabajo.

Por lo tanto, tampoco se presenta en autos las pautas establecidas por el legislador para la garantía foral por paternidad, pues no se acreditó que, en vigencia del nexo contractual o previo a su terminación, Gustavo hubiere notificado el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente, así como que la misma se encontraba sin empleo, por ende, diáfano es concluir que el promotor de este litigio tampoco goza del fuero de paternidad anhelado y, en ese orden, de ideas, el reintegro solicitado por la esta garantía foral, tampoco está llamada a prosperar.

Las anteriores consideraciones resultan suficientes para llegar a la misma conclusión absolutoria a la que arribó el sentenciador de primer grado; por tanto, se impone confirmar la sentencia materia de consulta.



## **CONCLUSIÓN**

Como quiera que el demandante no cumple los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los instituidos en el artículo 1.º de la Ley 2141 de 2021 para ser beneficiario de la garantía foral de la estabilidad laboral reforzada por salud y de paternidad, respectivamente, este Despacho Judicial confirmará la sentencia proferida el 14 de noviembre de 2023, por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Villavicencio.

## **COSTAS**

En tratándose del grado jurisdiccional de consulta, no habrá lugar a condenar en costas en esta instancia.

Finalmente, se ordenará, por Secretaría, devolver el expediente al Juzgado de origen.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Villavicencio, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada, proferida el día 14 de noviembre de 2023, por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Villavicencio, por lo indicado en la parte motiva.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en este grado jurisdiccional de consulta.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente al Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Villavicencio, previas las anotaciones de rigor.



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

## JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO

Notifíquese y cúmplase,

**Firmado Por:**  
**Wilson Javier Molina Gutierrez**  
**Juez**  
**Juzgado De Circuito**  
**Laboral 03**  
**Villavicencio - Meta**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4aa473414476eac839a7bcfd47c98572ee473c2426c5161dfdbb796552839421**

Documento generado en 09/05/2024 12:12:15 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**