



Asunto : CONSULTA
ORDINARIO LABORAL No. **2019-00114-01**
Demandante : FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISoy
Demandado : ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA E.P.S

Sentencia: No. 2020-0007

Mocoa, veintiséis (26) de noviembre de dos mil veinte (2020)

Se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta, de la sentencia No. 040 de 24 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Mocoa, que decidió absolver al demandado de las pretensiones entabladas por el actor.

1.- ANTECEDENTES

FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISoy actuando por intermedio de apoderado formula demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de la ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA AIC EPS-I, con la finalidad de obtener la declaratoria de una relación de trabajo a través de un contrato de trabajo a término fijo desde el 01 de mayo de 2016 hasta el 31 de agosto de 2016, y como consecuencia de esto, se reconozca y pague la licencia de maternidad, sanciones e indemnizaciones a que haya lugar.

Afirma la demandante en el introductorio que a pesar de que tenía un contrato de trabajo escrito a término fijo del 4 de mayo de 2016 al 31 de julio de 2016, identificado como “*ACUERDO COMPROMISARIO COMUNITARIO- A TERMINO FIJO No. 482-2016*”, ella realmente laboró para la demandada del 1 de mayo de 2016 al 31 de agosto de 2016.

Refiere que fue afiliada en salud a MALLAMAS EPS INDIGENA.

Que fue afiliada a COLPENSIONES desde el 1 de mayo de 2016 al 31 de agosto de 2016 y que su lugar de trabajo era el municipio de Mocoa (Putumayo) en el resguardo indígena de Yunguillo.

Asevera que se dio cuenta que estaba en embarazo y en el mes de julio de 2016 y que les informó de manera verbal de su estado a la señora EYANIRA YOCUE quien era su coordinadora dentro de la entidad y al señor JHON EDISON CUNDA que era otro funcionario de la empresa demandada.

Indica que el señor JHON EDISON CUNDA le informó que debía hacerse la prueba científica para enviarla al área de talento humano de la ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA AIC EPS-I en la ciudad de Popayán (C), quienes la estaban pidiendo.

Expone que el 30 de julio de 2016, de manera particular se realizó la prueba de embarazo la cual dio POSITIVO.

Dice que el mismo día entregó al señor JHON EDISON CUNDA los resultados de la prueba de embarazo, y que este la remitió vía correo electrónico a talento humano de la ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA AIC EPS-I en la ciudad de Popayán (C), devolviéndole el resultado de la prueba e indicándole a la demandante que con ella podía seguir laborando sin problema debido a su estado de gravidez.

Revela que días después el señor JHON EDISON CUNDA, por solicitud de talento humano, le pidió que lleve por escrito la información de su embarazo más su historia clínica. Que dicha información fue entregada en fecha 4 de agosto de 2016 al señor JHON EDISON CUNDA.

Expone que a pesar de su estado de embarazo fue despedida sin justa causa el día 31 de agosto de 2016 por la entidad demandada. Señalando que para dicho despido no contó con la autorización de la Inspección del Trabajo.

Que la señora FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISOSY dio a luz a su hija en 12 de febrero de 2017.

Informa que la demandante se encuentra afiliada al régimen subsidiado en salud desde el día 24 de septiembre de 2016.

Afirma que a la señora FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISOSY no le fue cancelada la licencia de maternidad.

Finalmente, dice que su horario de trabajo era de lunes a viernes, de 7:00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 5:00 pm.

La demanda se admitió por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Mocoa mediante auto de 17 de septiembre de 2019, en el que se determinó que la misma debía tramitarse como de única instancia.

La ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA AIC EPS-I, por intermedio de apoderado, en la oportunidad procesal para ello, contestó negando los hechos de la demanda y argumentando que la relación laboral entre las partes tuvo una duración desde el 4 de mayo de 2016 al 31 de julio de 2016, conforme al “ACUERDO COMPROMISARIO COMUNITARIO-A TERMINO FIJO No. 482-2016” afirmando que el contrato terminó por finalización del plazo pactado entre las partes, que la AICE efectuó el pago de las prestaciones sociales con la liquidación del Acuerdo Compromisario, por lo que se opuso a las pretensiones de la demanda. Solicitó declarar probadas las siguientes excepciones de mérito: inexistencia de las obligaciones demandadas, pago de las acreencias laborales, cobro de lo no debido, compensación, prescripción, buena fe y la genérica.

El litigio se dirimió con sentencia de fecha 24 de agosto de 2020, absolviéndose a la parte demandada de todas las pretensiones incoadas en la demanda.

2.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Mocoa estimó que de las pruebas recaudadas se demostró la existencia de una relación laboral entre la demandante FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISIOY y la demandada ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA AIC EPS-I a través de un contrato a término fijo inferior a un año desde el 4 de mayo de 2016 al 31 de julio de 2016, con un salario de \$932.000 pesos. Que conforme a la carta de terminación del contrato, el empleador no desconoció el término consagrado en el numeral primero del artículo 46 del CST para que el contrato que unía a las partes se terminara el 31 de julio de 2016 para que no procediera la prórroga automática.

Señala que conforme a los testimonios de las señoras LUZ MARIA AGREDA y NURY MILENA CALVACHE JAMIOY, la señora EYANIRA YOCUE quien era jefe de la demandante, conocía del estado de embarazo de la demandante desde el mes de junio de 2016; por lo que teniendo en cuenta que FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISIOY fue despedida por terminación del contrato el 31 de julio de 2016 es natural concluir que fue despedida en estado de gestación y por ende se le puede aplicar la presunción

establecida a su favor de que fue despedida por su estado gravidez. Concluyó así, que la parte demandante fue despedida cuando estaba amparada por el fuero de maternidad.

Previo a la revisión de las sanciones el Juez de conocimiento se pronuncia respecto a la excepción de prescripción propuesta por la demandada refiriendo que la demanda se presentó el 22 de agosto de 2019 sin que la acción de tutela que reposa dentro del expediente haya interrumpido los términos de prescripción, y que por ende se encuentran prescritos los derechos laborales anteriores al 22 de agosto de 2016, es decir todos los que se reclama en la demanda a excepción de la licencia de maternidad, debido a que la relación laboral culminó el 31 de julio de 2016.

En cuanto a la licencia de maternidad indica que ese derecho se causó dos semanas antes del nacimiento de la menor que fue el 12 de febrero de 2017, es decir que a 22 de agosto de 2019 no habían transcurrido 3 años para que opere la prescripción, pero que sin embargo esa pretensión tampoco está llamada a prosperar teniendo en cuenta que para el 31 de julio de 2016 no se había causado el derecho y por ende no era obligación del empleador reconocerla y pagarla conforme al art. 236 del CST. Acorde a lo anterior, declara probadas las excepciones de prescripción y cobro de lo no debido.

Contra dicha providencia no procedía recurso alguno, razón por la cual llega el plenario de este Despacho para que se surta el grado jurisdiccional de la consulta, la misma que se procese a resolver, previas las siguientes,

3.- CONSIDERACIONES

I.- PRESUPUESTOS PROCESALES:

En el plenario concurren los presupuestos procesales dado que las partes gozan de capacidad para ser parte y comparecer en juicio, concurren a través de mandatario judicial y la demanda reúne los requisitos de forma previstos en la ley.

II.- ANALISIS DEL CASO:

El problema jurídico que habrá de resolverse en este caso consiste en determinar si entre las partes se configuro un contrato de trabajo del 1 de mayo de 2016 al 31 de agosto de 2016 y si la demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, sanciones e indemnizaciones reclamadas en la demanda.

Para establecer la existencia de un contrato de trabajo se debe acudir al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual deben concurrir tres elementos esenciales: la actividad personal del trabajador; la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio.

Por su parte el artículo 24 ibídem ha establecido la presunción legal de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, de lo anterior se deduce que corresponde al trabajador asumir la carga de la prueba respecto de la prestación personal, en tanto que al presunto empleador le queda por desvirtuar la actividad subordinada.

Además debe tenerse presente que la práctica de las pruebas, oportunamente solicitadas y decretadas dentro del debate probatorio, son indispensables para formar el convencimiento del juez y su pleno conocimiento sobre el asunto objeto del litigio, así como las posibilidades de contradecirlas y completarlas en el curso del trámite procesal, pues constituyen elementos inherentes al debido proceso como principio rector del Estado Social de Derecho.

Se procede entonces a determinar si la parte demandante demostró los supuestos fácticos que servirán de fundamento para el éxito de sus pretensiones.

Sea entonces lo primero analizar si está demostrada la prestación personal del servicio, entendida como el hecho de que el trabajador preste por sí mismo y no por intermedio de un tercero el servicio para el cual fue contratado.

Los testimonios recepcionados por el juzgador de primera instancia dan cuenta de que efectivamente FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISIOY, desarrolló actividades como dinamizadora o promotora comunitaria para la demandada ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA AIC EPS-I. Es así que la señora LUZ MARIA AGREDA manifiesta que para la fecha en que ella ingresó a trabajar a la IPS Minga (que hace parte de la ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA AIC EPS-I), la demandante ya estaba trabajando para la entidad demandada como promotora y que su lugar de trabajo era el resguardo de Yunguillo.

Por su parte, NURY MILENA CALVACHE JAMIOY expone que efectivamente conoció a FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISIOY y que la misma laboraba para la ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA AIC EPS-I como promotora comunitaria.

Lo mismo se puede corroborar del testimonio del señor JHON EDISON CUNDA ZAMBRANO quien afirmó que la demandante era promotora, que la labor de ella era visitar en las comunidades, hacer un recorrido en las comunidades, hacer visitas domiciliarias, enfocados a la educación.

De igual forma, se tiene que entre los documentos allegados al expediente se encuentra el ACUERDO COMPROMISARIO COMUNITARIO-A TERMINO FIJO No. 482-2016 donde la parte demandada reconoce una relación laboral entre las partes, en el que se identifica entre otros aspectos, el empleador ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA AIC EPS-I, la parte trabajadora FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISOSY, el cargo PROMOTORA DE SALUD, el área IPS Minga, la sede Putumayo, la remuneración \$932.000, fecha de inicio 4 de mayo de 2016 y fecha de terminación 31 de julio de 2016.

Con las pruebas recaudadas se puede establecer que la parte demandante ha logrado probar que efectivamente prestó un servicio de manera personal como promotora comunitaria para la demandada ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA AIC EPS-I. Es decir que existió un contrato de trabajo entre las partes.

Como se indicó previamente, la parte demandada reconoce la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con la señora FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISOSY, no obstante existe discusión sobre los extremos temporales ya que la demandante pretende se le reconozca que el mismo tuvo una duración desde el 01 de mayo de 2016 hasta el hasta el 31 de agosto de 2016, mientras que la demandada señala que la relación laboral inició el 4 de mayo de 2016 y terminó el 31 de julio de 2016.

Teniendo en cuenta que no existe controversia sobre la existencia de un contrato laboral entre las partes, se pasa a definir cuál fue su duración o los extremos temporales del mismo. Se debe entonces a examinar si con las pruebas recaudadas se puede establecer si la parte demandante cumplió con la carga que le atañe.

Para el efecto, es pertinente citar nuevamente los testimonios recepcionados por el a quo, para determinar si con ellos se ha logrado establecer que la señora FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISOSY laboró para la demandada desde el 01 de mayo de 2016 hasta el 31 de agosto de 2016 como lo sostiene en la demanda.

En este punto se tiene que la señora LUZ MARIA AGREDA afirma que la demandante entró a trabajar en el mes de mayo, y que lo sabe por qué a todos ellos les cubría un convenio, y que la testigo por inconvenientes internos en la comunidad empezó un mes después. A la pregunta si sabe hasta qué fecha trabajó la demandante con la demandada, señala que ella salió de trabajar como a finales del mes de agosto, y que sabe eso porque había terminado el contrato y que no la volvieron a vincular porque no le habían dado el aval.

La señora NURY MILENA CALVACHE JAMIOY por su parte afirma que la demandante entró a trabajar en mayo hasta finales de agosto de 2016.

El señor JHON EDISON CUNDA ZAMBRANO manifiesta no conocer los extremos temporales del contrato que rigió a las partes demandante y demandada.

De las pruebas recaudadas, este Despacho considera que no es posible determinar con certeza los extremos temporales reclamados en la demanda (01 de mayo de 2016 hasta el hasta el 31 de agosto de 2016) y desvirtuar los señalados por la parte demandada desde el 4 de mayo de 2016 hasta el 31 de julio de 2016; toda vez que a pesar de que las dos primeras testigos mencionadas señalan que la señora FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISIOY inició su contrato en el mes de mayo, ninguna refiere con exactitud que el mismo haya iniciado el 1 de mayo de 2016. De igual forma respecto a la fecha de finalización del mismo las testigos señalan que fue hasta finales del mes de agosto, no obstante, no es posible concluir que ello sea así, toda vez que la señora LUZ MARIA AGREDA a la pregunta sobre ¿cuántas veces se vieron con la demandante desde el momento que empezó a trabajar para la IPS Minga? Dijo que cuando empezó a trabajar, a finales de junio y como a mediados del mes de agosto; y que la última vez que se encontró con la demandante, esta última estaba llenando unos documentos que son unos formatos que deben entregar para que les paguen y que la demandante le indicó que tenía que hablar con la jefe DEYANIRA sobre su contrato. Lo que puede llevar a concluir, tal como lo señala el Juez de conocimiento, que durante dicho mes de agosto de 2016 la demandante se encontraba realizando las gestiones para la entrega del cargo y una posible renovación de su contrato, mas no laborando con la demandada.

Es así que conforme a los testimonios practicados y a las pruebas documentales recaudadas (ACUERDO COMPROMISARIO COMUNITARIO-A TERMINO FIJO No. 482-2016 y el certificado laboral folios 110 a 115 del expediente digital), es posible

concluir que a las partes las rigió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 4 de mayo de 2016 hasta el 31 de julio de 2016.

Respecto a si se presentó la prórroga automática del mencionado contrato, tenemos que al expediente se allegó la carta de terminación del contrato (carta de preaviso folio 120 del expediente electrónico), lo que permite corroborar que se dio cumplimiento al término consagrado en el artículo 46 del CST para que el contrato laboral se terminara el 31 de julio de 2016 y que no operara la prórroga automática. Es decir, la terminación del vínculo laboral de la demandante obedeció al vencimiento del plazo fijo pactado.

FUERO DE MATERNIDAD

Teniendo en cuenta que la demandante alega haber sido despedida a pesar de haber informado de su estado de embarazo a la empleadora antes de la terminación del contrato, se hace necesario referirse a lo estipulado en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo sobre la protección especial a la maternidad, donde se proscribe despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia, regula lo referente al permiso para despedir y la nulidad del despido y las indemnizaciones correspondientes si se incumple con dicha prohibición, así:

“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral CONDICIONALMENTE exequible> Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al 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.

4. *En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.*

ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. *<Numeral CONDICIONALMENTE exequible> Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el {empleador} necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.*

2. *El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículo 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.*

3. *Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.*

ARTICULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>

1. *El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.*

2. *No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.”*

Respecto al fuero de maternidad en los contratos de trabajo a término fijo la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión No. 3,

Sentencia SL1541-2018, Radicación n.º 56134 del nueve (9) de mayo de dos mil dieciocho (2018), MP. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO, dijo:

“Ahora bien, esta Corporación en sentencia CSJ SL3535-2015 reiterada en la CSJ SL14517-2017, realizó una interpretación armónica del literal c), del artículo 61, del Código Sustantivo de Trabajo, que para el sector privado consagra la terminación del contrato por vencimiento del plazo fijo pactado, con plena observancia de las normas constitucionales y los instrumentos internacionales que protegen a la mujer y, sin desconocer que dicho modo legal de terminación de los contratos no constituye un despido, el mismo no puede obviar la especial protección a la mujer y al que está por nacer, quien depende no solo económica sino emocionalmente de su progenitora, lo que llevó a que se examinara de manera amplia la tensión que se generaba entre la libertad de contratación mediante el contrato a término fijo, y la protección especial a la maternidad.”
(...)

La Corte Constitucional, por su parte, en su jurisprudencia ha señalado que el alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada está ligado al conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador y a la modalidad del vínculo laboral que rige a las partes. Es así que en sentencia SU-075 de 2018 dijo:

*“(...) desde 1938 se han previsto medidas encaminadas a la promoción de la igualdad de las mujeres trabajadoras, las cuales han derivado en un **fuero de maternidad** (concepto que, por supuesto, incluye al fuero de lactancia) cuyo grado de protección se ha incrementado progresivamente, en cumplimiento de los mandatos de la Constitución Política. Así, el fuero de maternidad es una regulación legal que materializa el mandato de igualdad y la especial protección a la mujer embarazada de los cuales se deriva el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.*

En la actualidad, el fuero de maternidad se encuentra previsto primordialmente en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales contienen distintas medidas de protección:

*(i) El numeral 1º del artículo 239 del CST impone una **prohibición general de despido a las mujeres** por motivo de embarazo o lactancia y precisa que dicha*

desvinculación únicamente puede realizarse con “la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”;

(ii) En consonancia con la norma anterior, el artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo “o los tres meses posteriores al parto”, el empleador necesita **la autorización del inspector del trabajo** o del alcalde municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Así mismo, este permiso de desvinculación sólo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST^[159].

(iii) El numeral 2° del artículo 239 del CST establece una **presunción**, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto **tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia**.

(iv) El numeral 3° del artículo 239 del CST prevé una **indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo** (o del alcalde municipal según el caso), la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo^[160].

(v) El numeral 4° del artículo 239 del CST indica que si la mujer trabajadora no ha disfrutado del descanso remunerado que corresponde a su licencia de maternidad, “tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia”. En otras palabras, cuando por alguna “razón excepcional” exista alguna interrupción total o parcial del período de descanso remunerado al cual tiene derecho, **se debe efectuar el pago correspondiente a la licencia de maternidad** durante dicho término^[161].

(vi) Finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, **sanciona con la ineficacia** “el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos”, es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.

18. De este modo, la regulación legal del fuero de maternidad contempla varias medidas orientadas a garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres. No obstante, la Sala estima necesario llevar a cabo dos precisiones sobre esta materia.

19. En primer lugar, que el fuero de maternidad no constituye una “patente de corso” para mantenerse en el empleo, en la medida en que, cuando exista una justa causa de terminación del contrato, la trabajadora puede ser desvinculada siempre y cuando medie autorización del inspector del Trabajo o del alcalde municipal. Así las cosas, no se trata de una prohibición absoluta de terminación del contrato sino que, debido a las particulares condiciones de la mujer gestante o lactante, se impone una formalidad adicional, consistente en el requisito de acudir al Ministerio del Trabajo.

20. En segundo lugar, es importante señalar que el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación **hasta que culmina el período de lactancia** previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Así lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que ha distinguido entre la presunción de desvinculación en razón del embarazo (prevista en el numeral 1° del artículo 239 del CST) y la extensión de la garantía de ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST)^[162].

En tal sentido, la presunción de que la terminación del contrato se debió al estado de gravidez únicamente es aplicable en el período de gestación y dentro de los cuatro meses posteriores al parto. No obstante, ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular injustamente a una trabajadora al inicio del quinto mes posterior al parto, cuando ha culminado el término de su licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en el embarazo.

21. De este modo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó que “en el segundo trimestre posterior al parto, y por efecto del uso de los períodos de descanso por lactancia, **permanece vigente la protección a la trabajadora lactante**, pero la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la fórmula ecuménica del artículo 177

del CPC (...), hoy prevista por el artículo 167 del CGP”^[163]. En esta medida, se aplica la regla general según la cual incumbe al demandante probar aquello que alega.

Por tanto, aunque la presunción según la cual la terminación del contrato se debió a la condición de gestante culmina transcurrido el cuarto mes posterior al parto, la protección a la trabajadora lactante se mantiene. Así, durante las semanas siguientes a dicho período, mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada **en los términos del artículo 241 del CST**, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo.

22. En consecuencia, el fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación.”

(...)

“23. Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la **Sentencia SU-070 de 2013**^[164], a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia:

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo **procede cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente^[165]:

(a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;

(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

(ii) No obstante, el **alcance de la protección** se debe determinar a partir de dos factores:

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada^[166].

24. En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa.”

En cuanto al conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador como componente para determinar el alcance de la protección laboral a la maternidad, en la misma sentencia expuso:

“27. El precedente constitucional vigente indica que no es necesaria la comunicación escrita del embarazo al empleador para que la trabajadora tenga derecho a la protección constitucional derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de la gestación. Al respecto, lo primero que se debe precisar, es que el **conocimiento del embarazo de la trabajadora** por parte del empleador, no es requisito para establecer si existe fuero de maternidad, sino para **determinar el grado de protección** que debe brindarse^[169].

Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido que si el empleador tuvo noticia del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina una “**protección integral y completa**, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo”^[170]. En contraste, la ausencia de conocimiento da lugar a una “**protección más débil**, basada en el principio de solidaridad y en la

garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido” ^[171].

28. Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte ha destacado que el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no reviste de mayores formalidades, ya que puede darse por medio de la notificación directa y escrita, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia verbal de un tercero^[172].

Así, este Tribunal ha determinado que existen circunstancias en las cuales se entiende que el empleador conocía del estado de gravidez de una trabajadora. Por ejemplo, ha estimado que el embarazo configura un **hecho notorio** cuando: (i) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (ii) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (iii) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otros^[173].

29. Igualmente, esta Corporación ha concluido que el empleador tenía conocimiento del embarazo “cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo”^[174]. Por tanto, no resulta necesaria la notificación escrita o expresa acerca de la condición de gestante de la trabajadora, sino que basta que el empleador conozca de dicho estado **por cualquier medio**^[175].

En tal sentido, ha planteado que **las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter indicativo y no taxativo** y que los jueces de tutela deben analizar las circunstancias propias de cada caso concreto para determinar si el empleador tuvo noticia de la condición de gestante de la trabajadora^[176].

La Sala Plena resalta que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador. Por consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del **principio de libertad**

probatoria. De este modo, es indispensable señalar que **no existe una tarifa legal** para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros.

30. En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.”

En la mencionada sentencia se afirma que “el empleador no debe sufragar ni las cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad, ni la totalidad de dicha prestación económica cuando desvincula a una trabajadora embarazada sin conocer de su estado de gestación”.

Volviendo al presente asunto se tiene que este Despacho considera que la demandada a través de la señora YANIRA YOCUE jefe inmediato de FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISOSY tuvo conocimiento del estado de gravidez de la demandante, por las siguientes razones:

Tanto la testigo LUZ MARÍA AGREDA como la testigo NURY MILENA CALVACHE JAMIOY afirmaron de manera consonante que el estado de embarazo de la señora FIDENCIA MUTUMBAJOY MUCHAVISOSY era de conocimiento de su jefe inmediato desde el mes de junio de 2016 y que además se trató de un hecho conocido por todos sus compañeros de trabajo, y que debido a los comentarios que se hicieron sobre el tema, la señora YANIRA YOCUE, en su condición de jefe, les dijo que eso no era para bromas y les hizo unas recomendaciones al respecto. Aseveran que eso fue en el mes de junio, cuando entraron a trabajar.

Es así que consonante con la jurisprudencia reseñada, y las pruebas recaudadas dentro del proceso es dable concluir que la demandante, tal como lo señala el A quo, se encontraba amparada por el fuero de maternidad, para el momento en el que la demandada decidió dar por terminado el contrato de trabajo.

LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO

Previo al análisis de las demás pretensiones de la demanda se hace necesario determinar si se encuentra probada la excepción de prescripción alegada por la parte demandada.

En primer lugar, tenemos que el artículo 488 del CST dispone:

“ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.”

En suma las acciones de los derechos contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo tienen un término de prescripción de tres años. Y que para interrumpir el término anterior, el artículo 489 del CST estipula:

“ARTICULO 489. INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.”

Por su parte en el CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Decreto ley 2158 de 1948), señala:

“ARTICULO 151. -Prescripción. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción pero sólo por un lapso igual.”

Conforme al artículo 94 del Código General del Proceso también se interrumpe la prescripción con la presentación de la demanda.

En el presente asunto tenemos que la demanda se radicó ante el Centro de Servicios Judiciales de Mocoa el 21 de agosto de 2019, por lo que se puede establecer que se encuentran prescritos los derechos laborales adquiridos con anterioridad al 21 de agosto de 2016 con salvedad de la licencia de maternidad.

Respecto a la licencia de maternidad se tiene que acorde a lo preceptuado en el artículo 236 del CST el derecho se causa 2 semanas antes del nacimiento de la menor, hecho que para el caso concreto sucedió el 12 de febrero de 2017 según el Registro Civil de Nacimiento (folio 30), y si bien en cierto la demanda laboral fue presentada el 21 de agosto de 2019, y a tal fecha no había transcurrido el término prescriptivo de 3 años, lo que sucede es que dicho término debe contabilizarse a partir del 31 de julio de 2016 (fecha en que finalizó la relación laboral), es decir desde aquel momento en el que jurídicamente surgió la posibilidad para la demandante de hacer exigible una obligación. Es esta la razón por la cual, teniendo como referencia ésta última data, la pretensión tampoco está llamada a prosperar, como acertadamente lo adujo el Juez de conocimiento, postura que además se ciñe a los lineamientos de interpretación trazados por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que en Sentencia SL4566 de 2018 señaló:

“(…), a partir del hecho establecido, de que el empleador terminó el vínculo laboral por vencimiento del plazo pactado y, conforme se dispuso en la sentencia de casación, que el contrato laboral permaneció vigente mientras subsistió el estado de embarazo y la correspondiente licencia de maternidad, acude la Sala, para establecer dicho término, a lo dispuesto originalmente en el art. 236 del CST, vigente para el momento en que se terminó el contrato, el 30 de abril de 2007, lo cual impone concluir, que el amparo se extiende a doce semanas; por tanto, si el nacimiento del hijo de la señora Jenny Liliana Pinzón, tuvo ocurrencia el 26 de septiembre de 2007, esta tendría derecho a que se le paguen los salarios y prestaciones sociales, causados desde la fecha de su desvinculación y hasta el 19 de diciembre de 2007, valores que, tal como lo definió el a quo, deberían ser indexados a la fecha de su pago efectivo, bajo la consideración de la devaluación monetaria acaecida por el transcurso del tiempo; igualmente, la demandada también estaría obligada a efectuar el pago de las cotizaciones correspondientes al sistema integral de seguridad social.

“No obstante, al verificar lo relativo a la prescripción, en congruencia con la excepción aducida por la parte accionada, encuentra la Corporación que la

*misma se estructuró en el caso, **porque la obligación se hizo exigible a la desvinculación de la accionante (...)***"

Así las cosas, esta Judicatura encuentra probadas las excepciones de prescripción y cobro de lo no debido, debiendo confirmar en su integridad la sentencia objeto de consulta.

Sin lugar a condenar en costas.

DECISIÓN

Ante la ausencia de causal alguna o defecto que invalide la actuación, en mérito de lo narrado, el **JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE MOCOA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO.- CONFIRMAR en su integridad la sentencia objeto de consulta.

SEGUNDO.- SIN LUGAR a condenar en costas.

TERCERO.- ORDENAR que la presente decisión sea notificada por estado electrónico, a través de la página Web de la Rama Judicial, conforme a lo establecido en el art. 9 del Decreto 806 de 2020.

CUARTO.- Una vez ejecutoriado devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

****Se notifica el presente auto por estados electrónicos No. 16 del 5 de abril de 2021****

Firmado Por:

PILAR ANDREA PRIETO PEREZ

JUEZ CIRCUITO

JUZGADO 001 LABORAL DELL CIRCUITO DE MOCOA

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: **7e0595dde8e897922a189eda5a9f2f8f023ba795284cc4daecdc013f99bd2c06**

Documento generado en 26/03/2021 06:53:51 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>