

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, viernes diecisiete (17) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)

DEMANDANTE : EMPAQUETADURAS Y EMPAQUES S.A.  
DEMANDADO : COOMEVA EPS S.A.  
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO DE ÚNICA INSTANCIA  
RADICADO : 05001 41 05 001 2016 00704 01  
PROVIDENCIA : SENTENCIA \_\_\_\_\_ DE 2021  
TEMAS : PAGO LICENCIA DE MATERNIDAD.  
DECISIÓN : CONFIRMA

En la fecha, siendo las dos y treinta de la tarde (2:30 p.m.), oportunidad procesal previamente señalada, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, se constituyó en audiencia pública para revisar la sentencia de única instancia proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, por la vía jurisdiccional de la consulta en cumplimiento a la señalado por la Corte Constitucional en sentencia C-424/2015, por resultar adversa a los intereses de la pensionada.

**ANTECEDENTES**

Pretende la parte demandante que se condene a COOMEVA EPS S.A., al reembolso de los valores que canceló por concepto de licencia de maternidad, debidamente indexados y costas del juicio.

Para fundamentar sus pretensiones expuso que en la ciudad de Cartagena labora a su servicio la señora LAURA MARÍA RENDÓN GIL, quien para efectos de salud se encuentra afiliada a la EPS demandada. Que la señora Rendón Gil, fue atendida por COOMEVA EPS, con motivo de un parto múltiple el día 25 de junio de 2013, por lo que la demandada le otorgó una licencia de maternidad por el término de 129 días, los cuales fueron disfrutados por la trabajadora y pagados por la empresa demandante. Aduce que las empresas otorgan el descanso y pagan la licencia de maternidad concedida y cuando ésta termina, presentan a la EPS para su recobro el valor pagado por dicho concepto. Que sin embargo cuando la demandante presentó para su recobro dicha licencia, sólo le fueron reconocidos y pagados 112 días, negando el pago

de 17 días de la licencia de maternidad otorgada. Indica que el argumento de la EPS, para negar el pago de la licencia de maternidad otorgada, es que la trabajadora tenía derecho a 14 semanas de descanso remunerado, más dos por tratarse de un parto múltiple, es decir 16 semanas que son 112 días. Arguye que a la empresa le fueron pagados 112 días, faltando por pagar 17 días, ya que la licencia se encuentra por 129 días.

Una vez notificada la entidad demandada del auto admisorio de la demanda, oportunamente y mediante apoderada judicial procedió a darle respuesta (fls. 80 a 84), en el que concretamente aceptó los hechos que se demuestran con la prueba documental, indicando además que la señora Laura María Rendón Gil, se encontraba afiliada a COOMEVA EPS S.A., desde el 14 de octubre de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2018, con estado actual "RETIRADO" y finaliza afirmando que no es cierto que COOMEVA EPS S.A., le adeuda a la sociedad demandante, 17 días por concepto de licencia de maternidad, pues a la usuaria sólo le asistía el derecho a 112 días de licencia como se planteó, en concordancia con la normatividad vigente para la época de los hechos.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y presentó como excepciones: Pago, Cobro de lo no Debido, Buena Fe y Prescripción.

El Juzgado Primero de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, puso fin a la instancia en sentencia del 15 de julio de 2019 (fls. 90 a 93), ABSOLVIÓ a COOMEVA EPS S.A. y condenó en costas a la sociedad demandante.

En tal providencia, para arribar a su decisión, luego de un análisis sobre el tema de la licencia de maternidad, indicó que no encuentra elementos fácticos que conlleven a determinar que a la sociedad EMPAQUETADURAS Y EMPAQUES S.A., le asiste el derecho a lo pretendido en el libelo introductor, en razón de lo anterior, absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la actora.

En cumplimiento a lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia C-424/2015, se remitió a este Despacho la anterior decisión para ser revisada por la vía jurisdiccional de la consulta.

## **ALEGATOS**

En la oportunidad legalmente concedida en segunda instancia, ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión.

Remitido el expediente a esta Entidad y agotado el trámite de segunda instancia, se pasa a decidir lo cuestionado.

## CONSIDERACIONES

Tiene este Despacho competencia para conocer de esta vía jurisdiccional conforme el Art. 69 del CPT y de la SS, y lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia C-424/2015, por haber resultado adversa la decisión a los intereses del pensionado.

El problema jurídico se contrae concretamente en determinar, si a la sociedad actora le asiste el derecho al reembolso de un dinero que reconoció a una de sus trabajadoras por concepto de "Licencia de Maternidad".

Ahora, de cara al análisis de la sentencia objeto de revisión, se tiene que, luego de realizar un examen no sólo del acervo probatorio recaudado sino de los razonamientos del A quo, éste Despacho llega a la convincente conclusión, que la sentencia objeto de revisión habrá de mantenerse, al identificarse plenamente con lo resuelto en ella, puesto que muestra ser producto de una adecuada comprensión de lo cuestionado, de apropiada valoración de los elementos de juicio con que se cuenta en el plenario, toda vez que fuera de realizar una adecuada interpretación y aplicación de la ley, en lo que concierne con las licencias de maternidad y el monto que sobre ellas se causan, realizó un debido análisis de la jurisprudencia que sobre el caso se tiene.

Y es que sabido es por este Despacho, que la Licencia de Maternidad es un descanso remunerado en un principio de 18 semanas que la ley confiere a la mujer que tiene un hijo, que es cancelado por el empleador y reconocido por la EPS, a la cual se encuentre legalmente afiliada la trabajadora.

Figura ésta que se encuentra regulada por el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, que aplica tanto para mujeres vinculadas con un contrato de trabajo, como las que lo están con un contrato de prestación de servicios quienes deben afiliarse como independientes.

Así, toda mujer que dé a luz a un hijo, incluso si éste fallece, y que sea trabajadora vinculada mediante una relación laboral o que cotice a salud como independiente, tienen este derecho por parte de la EPS, siempre y cuando estén afiliadas como cotizantes.

Incluso, la licencia de maternidad aplica también para la madre adoptante en las mismas condiciones que la biológica, considerando que en este caso la licencia inicia desde el día en que el hijo adoptado le es entregado oficialmente.

Los requisitos señalados son exigidos por la EPS para reconocer y pagar la licencia, pero en caso de no cumplirse esos requisitos, es el empleador quien debe en todo caso pagar la licencia, pues el contrato de trabajo no se suspende por una licencia de maternidad, y la trabajadora seguirá teniendo derecho al salario pactado.

Para que la EPS reconozca y pague la licencia de maternidad, se requiere cumplir una serie de requisitos contemplados en el Decreto único 780 de 2016, que fija las condiciones en que la EPS reconoce la licencia de maternidad.

Los requisitos que se deben cumplir son básicamente tres:

1. *Ser afiliada como cotizante.*
2. *Haber cotizado durante el periodo de gestación.*
3. *Estar al día en el pago de las cotizaciones.*

Así pues, este derecho no favorece a la mujer beneficiaria en salud, ni a quien esté afiliada al Régimen Subsidiado, la EPS paga la licencia de maternidad si previamente le han pagado cotizaciones.

El artículo 2.1.13.1 del Decreto 780 de 2016 exige que para pagar la licencia de maternidad, la trabajadora debe haber cotizado durante todo el tiempo de gestación.

Si ese no fuere el caso, se puede pagar proporcionalmente de acuerdo al tiempo cotizado, siempre que la falta de cotización se deba a que se inició a cotizar luego de iniciada la gestación no a que luego haya incurrido en mora o se haya desafiliado.

La EPS paga la licencia de maternidad siempre que la afiliada esté al día con el pago de las cotizaciones a la fecha del parto.

Al respecto dice la norma antes citada en su tercer inciso:

*«En los casos en que, durante el período de gestación de la afiliada, el empleador o la cotizante independiente no haya realizado el pago oportuno de las cotizaciones, habrá lugar al reconocimiento de la licencia de maternidad siempre y cuando, a la fecha del parto se haya pagado la totalidad de las cotizaciones adeudadas con los respectivos intereses de mora por el período de gestación.»*

Es decir que el hecho de haber estado en mora no hace que se pierda la licencia de maternidad, lo importante es que a la fecha del parto haya pagado las cotizaciones en mora y los intereses moratorios respectivos.

De no estar afiliada o el empleador encontrarse en mora, si la afiliada es dependiente, es decir, está vinculada laboralmente con un contrato de trabajo, la licencia debe ser pagada en su totalidad por el empleador, y para ello la trabajadora no debe cumplir ningún requisito, será suficiente

con que a la fecha del parto tenga vigente el contrato de trabajo para que el empleador tenga la obligación de concederle la licencia de maternidad y pagarle lo que corresponda.

En caso que la afiliada sea independiente como en el caso de la trabajadora vinculada con un contrato de prestación de servicios, no habrá quien pague la licencia de maternidad que no pague la EPS, puesto que esa obligación no le corresponde a quien la ha contratado.

En cuanto al tiempo al que tiene derecho la trabajadora, la licencia de maternidad es de 18 semanas completas, pero existen casos especiales en los que cambia la duración de la licencia de maternidad.

Como en precedente se indicó, la licencia de maternidad es de 18 semanas y cada semana tiene 7 días, en total son 126 días calendario de licencia o descanso remunerado.

Sin embargo, la licencia de maternidad cuando se produce un parto múltiple es de 20 semanas, o sea dos semanas más que cuando el parto es de una sola criatura o hijo.

Legalmente, la regla general contemplada por el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo es que la licencia de maternidad corresponde a 18 semanas, 1 o 2 de las cuales se deben disfrutar antes del parto.

Sin embargo, el numeral 5 ibidem, contempla que en caso de partos múltiples como el acaecido con la trabajadora que dio lugar a la presente demanda, la licencia se incrementará en 2 semanas, al efecto la norma en mención, indica:

*«La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.»*

Si el parto además de múltiple es prematuro, a las 2 semanas que le corresponden por ser múltiple, se la adicionan las semanas en que se adelantó el parto respecto a la fecha estimada por el médico.

Las semanas de licencia adicionadas por el parto múltiple siempre serán 2 sin importar si los nacimientos fueron dos, tres o más, pues la ley no considera que entre más nacimientos se dieran más serían las semanas adicionadas a la licencia de maternidad; simplemente se limitó a establecer que serían dos semanas adicionales.

De acuerdo con lo anterior, le asistía razón a la Entidad Promotora de Salud demandada, de realizar el reconocimiento y pago de la Licencia de

Maternidad en el tiempo que por ley se establece, pues el empleador, no puede fundar su petición, en que un médico, haya extendido el tiempo de estadía en la casa de la trabajadora, pues, debió entender que éste pasaba ya a constituirse en una incapacidad, que nada tiene que ver con la “Licencia de Maternidad”.

Como consecuencia de ello, bastan las consideraciones atrás expuestas para concluir que a la EPS COOMEVA S.A., le asistía la facultad legal de reconocer por concepto de “Licencia de Maternidad”, lo que por ley se encuentra estatuido y que fue lo que en la realidad ocurrió en el presente caso, tal como concluyó el a quo.

En consecuencia, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín procede a **CONFIRMAR** la sentencia objeto de revisión por vía jurisdiccional de consulta.

Sin costas en esta instancia.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR EN TODAS SUS PARTES** la sentencia de la fecha y origen conocidos.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

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

Lo resuelto se notifica en **ESTRADOS.**

Se declara cerrada la audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

  
**EDISÓN ALBERTO PEDREROS BUITRAGO**  
Juez