



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

JUICIO: "-----"  
C/  
EMPRESA DE SERVICIOS  
SANITARIOS DEL PY S.A. (ESSAP  
S.A.) S/ NULIDAD DEL DESPIDO  
DE MUJERES EMPARAZADAS".-----



S.D. N° *87*

Asunción, *5* de julio de 2018.-

VISTO: El presente juicio, del que; -----

**RESULTA:**

Que, en fecha 28 de julio de 2016 se presentó ante el Juzgado por derecho propio y bajo patrocinio de Abogado, a iniciar demanda laboral contra Empresa de Servicios Sanitarios del Paraguay Sociedad Anónima (Essap S.A.) manifestando a fs. 23/26 entre otras cosas que: *"fui contratada como funcionaria de la Empresa de Servicios Sanitarios del Paraguay Sociedad Anónima (ESSAP S.A.) en fecha 1 de febrero de 2013 y en tal sentido despedida de manera injustificada en periodo de lactancia que me corresponde conforme las normas previstas en la Ley N° 5508/2015 'PROMOCIÓN, PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA'. La comunicación de despido injustificado fue realizada en fecha 4 de marzo de 2016, en la cual advertí que me encontraba en el periodo de lactancia por expresa indicación médica...en fecha 2 de abril de 2014, comuniqué a la ESSAP S.A. el nacimiento de mi hija y solicité el beneficio de permiso por maternidad, el que me fue concedido, adjuntando el respectivo certificado médico...En fecha 26 de mayo de 2014, solicité y se me otorgó el permiso de lactancia, el cual se me concedió, conforme constancia obrante suscripta por el Abg. .En fecha 7 y 14 de marzo de 2016, reiteré a la parte empleadora que el despido había acontecido de manera ilegal teniendo en consideración no sólo mi condición de madre con licencia de lactancia sino también conforme las disposiciones previstas en el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo... la constancia médica de lactancia presentada ante la ESSAP S.A. claramente indicaba la necesidad de que el lactante debía seguir mamando hasta los 24 meses...estando advertidas las autoridades empleadoras de esta situación se emite la Comunicación Interna A.J. N° 473 de fecha 31 de marzo de 2016 por el cual se emite el dictamen respecto a mi situación...dicha situación, no sólo me causa un grave perjuicio a mí como madre de una niña recién nacida, sino que expone a mi hija a un daño directo en perjuicio de salud e integridad física ya que he sido despedida durante el periodo de lactancia, que esencia está destinado a proteger el interés superior del niño que no es otro que el Derecho a la Vida... Reintegro y Reposición en el Cargo-por Nulidad de Acciones y Despido. Conforme a lo establecido en el art. 399 del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 15 de la Ley 5508/2015, solicito a V.S. se sirva ordenar que dentro del término de 48 horas, la Empresa de Servicios Sanitarios del Paraguay Sociedad Anónima (Essap S.A.) se me restablezca las condiciones de trabajo - modificadas en forma arbitraria-disponiendo mi inmediata reincorporación en mi anterior puesto de trabajo...Cobro de haberes salariales impagos....solicito se me abonen los haberes salariales impagos desde la fecha del efectivo despido y hasta el reintegro con intereses..."(Sic) -----*

Que, por providencia del 29 de julio de 2016 a fs. 28 de autos, el Juzgado reconoció la personería de la recurrente y se tuvo por iniciada la demanda y de la misma y de los documentos presentados corrió traslado a la parte demandada, citando y emplazándola para que la conteste dentro del término de ley, bajo apercibimiento de los arts. 114 y 115 del C.P.T., dando igualmente intervención al Agente Fiscal de turno. Así mismo se ordenó la reposición de la trabajadora a su lugar de trabajo interin se sustancie el juicio.-----



*[Signature]*  
Abg. Beltrán Villalba Núñez  
Asesor Judicial

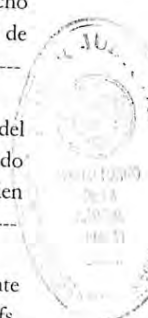
*[Signature]*  
Abg. Jorge Barboza Franco  
Juez

Que, el 11 de agosto de 2016 se presentó el Abg. \_\_\_\_\_ en nombre y representación de la Empresa de Servicios Sanitarios del Paraguay S.A. (Essap S.A.) a contestar la demanda, manifestando como principales cuestiones: "...negamos en forma categórica y expresa todos y cada uno de los hechos y documentos articulados y acompañados al escrito de demanda que no sean reconocidos en forma expresa en este escrito... hecha la negación en forma general, pasamos a realizar la negación en particular y en tal sentido, no es verdad que la señora \_\_\_\_\_ al momento de la terminación de su contrato de trabajo se haya encontrado con permiso por lactancia ..No es cierto que... al momento de la terminación de su contrato de trabajo se encontraba gozando de licencia por lactancia. No es verdad que la terminación del contrato de trabajo de la señora \_\_\_\_\_ haya sido ilegal. Es completamente falso en cuanto a su contenido el supuesto certificado médico adjuntado por la demandante...No es cierto que la menor deba seguir mamando hasta el año 2017. No se ajusta a la verdad que mi mandante dañara en forma alguna en su salud a la recién nacida, como afirma la trabajadora...No es cierto que se adeude a la actora suma alguna de dinero por supuestos rubros laborales como reclama en su demanda...la señora... ha sido contratada por la ESSAP S.A. en la fecha indicada por la misma y es cierto que se le ha comunicado la terminación de su contrato de trabajo en fecha 1 de marzo de 2016. También es cierto que la trabajadora dio a luz en fecha 26 de marzo de 2014, según la misma adversa lo ha señalado en su escrito de demanda. También se ajusta a la verdad que la actora ha solicitado el correspondiente permiso por maternidad y también es cierto que...solicitó permiso por lactancia en fecha 29 de mayo de 2014...según consta en la documentación agregada por la propia actora... este permiso de lactancia, por un año, era beneficio que concede el contrato colectivo de condiciones de trabajo vigente en la empresa, con lo cual se demuestra que la empresa demandada siempre ha respetado y se ha conducido lealmente y de buena fe con sus trabajadores, mucho antes que se haya sancionado y promulgado la Ley N° 5.508/15...la señora \_\_\_\_\_ ha dejado de amamantar a su menor hija y por tal motivo, la misma no ha solicitado...otro permiso de lactancia...la señora...ha tomado conocimiento de la terminación de su contrato de trabajo y tratando de evitarlo, con el acompañamiento de su sindicato se agenciaron de unos certificados médicos de favor y se han presentado a mentir a la Administración de Justicia...la actora ...al momento de la terminación de su contrato de trabajo no gozaba de ningún permiso de lactancia y es la razón por la cual su demanda deberá ser rechazada irremediablemente por su notoria improcedencia..." (Sic).---

Que, por providencia de fecha 11 de agosto de 2016, se reconoció la personería del Abg. \_\_\_\_\_ y se tuvo por constituido su domicilio en el lugar señalado. Se señaló la audiencia de conciliación y ofrecimiento de prueba para el día 25 de agosto del año 2016. Habiéndose hecho saber de la demanda a la Procuraduría General de la República por proveído de fecha 17 de agosto de 2016 (fs. 51), se solicitó se fije nueva fecha de audiencia de conciliación y ofrecimiento de prueba (fs. 72), señalándose las mismas para el 22 de noviembre de 2016. La audiencia de conciliación no se llevó a cabo por la incomparecencia de la parte demandada, según nota a fs. 97 de autos. A la segunda comparecieron las partes ofreciendo las pruebas que hacen a su derecho según acta obrante a fs. 103 de autos, las que fueron admitidas por proveído de fecha 22 de noviembre de 2016 (fs. 104) y se recibió la causa a prueba por todo el término de ley.-----

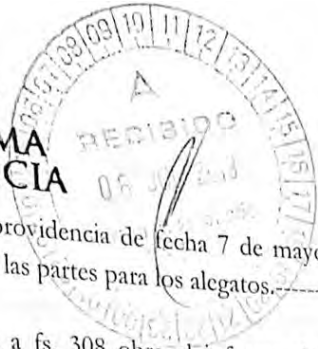
Que, habiéndose solicitado el cierre del periodo probatorio (fs. 209) por providencia del 14 de marzo de 2017, previo informe del Actuario, el Juzgado ordenó el cierre del periodo probatorio, la agregación de las pruebas producidas y la entrega de los autos para alegar de bien probado (fs. 210).-----

Que, en fecha 22 de marzo de 2017 se presentó el Abg. Hugo Larrosa a deducir Incidente de suspensión del término para alegar, el cual se rechazó por A.I. N° 74 de 6 abril de 2018 (fs. 305). Habiéndose solicitado el cierre del período probatorio, el Actuario informó a fs. 307 y...//..





**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**



...//...por providencia de fecha 7 de mayo de 2018 (fs. 307), el juzgado ordenó la entrega de estos autos a las partes para los alegatos.

Que, a fs. 308 obra el informe del Actuario del cual se desprende que las partes no presentaron sus escritos de Alegatos, por lo que por providencia de fecha 21 de junio de 2018 se dio por decaído el derecho que dejaron de usar para presentar sus respectivos alegatos y se llamó "Autos para Sentencia", y;

**CONSIDERANDO:**

Que, en fecha 28 de julio de 2016 se presentó <sup>1</sup> promover demanda contra la Empresa de Servicios Sanitarios del Paraguay S.A. sobre Reintegro al puesto de trabajo en razón a que la misma se encontraba en periodo de lactancia al momento del despido injustificado del cual fue objeto en fecha 4 de marzo de 2016. Sostuvo que fue contratada como funcionaria de la hoy demandada en fecha 1 de febrero de 2013 y que el 26 de marzo de 2014 nació su hija comunicando dicho nacimiento a su empleadora el 2 de abril de 2014, así mismo solicitó el 26 de mayo de 2014 permiso de lactancia el cual fue concedido por la ESSAP S.A., razón por la cual solicitó su reintegro a su lugar de trabajo así como se declare la nulidad del despido y el cobro de los haberes salariales impagos.

Que, al momento de contestar la demanda, el Abg. en nombre y representación de la Empresa de Servicios Sanitarios del Paraguay S.A. sostuvo que la actora fue contratada por su representada en la fecha que ella alegó, así como también es cierto que dio a luz en fecha 26 de marzo de 2014, habiendo solicitado el correspondiente permiso por maternidad, así mismo solicitó el permiso por lactancia el 29 de mayo de 2014. Refirió que el permiso de lactancia concedido por un año se encuentra estipulado en el contrato colectivo de condiciones de trabajo. Negó que la trabajadora haya sido despedida estando con permiso de lactancia, por lo que la terminación del contrato de trabajo de la misma no es ilegal, razón por la cual solicitó no se haga lugar a la presente demanda.

Que, es bien sabido que una vez admitida la relación de dependencia entre las partes, entra a regir a favor del trabajador el principio de inversión de la carga de la prueba dispuesto por el Art. 137 del C.P.L. y a la estabilidad general en el empleo, derecho de todo trabajador consagrado en Art. 67 inc. "h" del C.T. En estas circunstancias corresponde a la parte empleadora rebatir los puntos alegados en la demanda que hayan controvertidos por su parte.

Que, previamente corresponde analizar la cuestión atinente a la petición de la actora de hacer efectivo el apercibimiento dispuesto en el Art. 161 del C.P.T. al no haber presentado la demandada los libros laborales de tenencia obligatoria, pese a haber estado debidamente notificada, al respecto esta Magistratura no tiene reparo alguno en dar curso favorable a la mencionada pretensión.

**Finalización de la Relación Laboral. Reintegro:** radica en este punto el quid de la cuestión, pues conforme a su determinación, los resultados del presente caso serán radicalmente diferentes. La actora sostuvo que fue desvinculada sin motivo alguno durante el permiso de lactancia. La demandada al contestar la acción alegó que la trabajadora ya no se encontraba con permiso de lactancia pues el mismo había llegado a su término en fecha 29 de mayo de 2015, en virtud al contrato colectivo de condiciones de Trabajo por el cual se rige la trabajadora. Al...//...



Abg. Borja María Núñez

Abg. Jorge Barboza Franco  
Juez

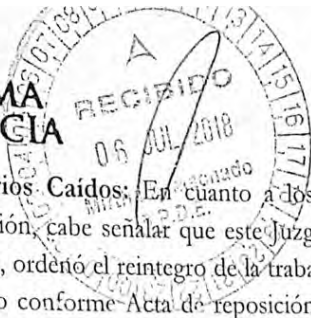
...//...respecto la Ley N° 5.508/15 en su Art. 4 refiere: “El Estado promoverá, protegerá y apoyará la maternidad y la Lactancia Materna Exclusiva hasta los 6 (seis) meses de edad y la Lactancia Materna Complementada hasta los 24 (veinticuatro) meses de edad, asegurando la atención y cuidado de la alimentación de los niños y niñas, y de la madre en período de gestación y lactancia. En ningún caso, la mujer será objeto de discriminación o vulneración de sus derechos por su condición de tal...” Igualmente el Art. 14 de la referida Ley dispone: “Se concederá a las madres trabajadoras, un permiso al día de 90 (noventa) minutos para amamantar a sus hijos durante los primeros 6 (seis) meses, los cuales podrán ser usufructuados por la madre, de la forma en que ella estime conveniente, en función a las necesidades del niño, computados desde el primer día de reintegro al trabajo después del Permiso de Maternidad; pudiendo extenderse dicho permiso según indicación médica, desde los 7 (siete) meses incluso hasta 24 (veinticuatro) meses de edad que en este caso será de 60 (sesenta) minutos al día. Dicho permiso será considerado como período trabajado, con goce de salario...”. En este punto y a fin de justificar el derecho que le corresponde de continuar con el permiso de lactancia que le fue concedido la actora arrojó la Constancia médica expedida por el Dr.

1 por la cual indica que la misma está dando de mamar a su hija de 24 meses y quién debe seguir mamando por 12 meses más (fs. 2). Así las cosas, la empleadora no atacó de falso la referida Instrumental a fin de probar lo por ella sostenida, ya que ésta sostuvo que la trabajadora cumplía con horario normal, sin embargo eso no refiere que la trabajadora no esté lactando aún, por lo que ante la certeza de que la madre se encuentra en período de lactancia y en virtud al Art. 15 de la Ley N° 5.508/15 establece: “**Acciones Nulas.** Desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo de la trabajadora y mientras esta usufructúe el Permiso de Maternidad, así como los demás permisos establecidos en la presente Ley, incluyendo los permisos de lactancia, será nulo el pre aviso y el despido comunicado al trabajador. La mujer gozará de inamovilidad laboral hasta 1 (un) año después del nacimiento o adopción de la niña o el niño. En ningún caso el embarazo, la adopción, el nacimiento de la niña o el niño, o la lactancia puede constituir directa o indirectamente causa justificada de despido..”. Ahora bien, la doctrina por medio de Guillermo Cabanellas sostiene: “...La estabilidad en el empleo crea una seguridad de trabajo y produce, como natural consecuencia, esa satisfacción que debe mediar para que los sujetos a un salario tengan la sensación de estar lo suficientemente defendidos como para considerarse económicamente libres, primordial conquista que debe proceder, por ello, a otras de carácter secundario...Estableciendo clases o diferenciando conceptos, una cosa es la estabilidad en el empleo y otra la inamovilidad absoluta de los trabajadores. La primera configura una tendencia en el orden legislativo que impide que el trabajador pueda ser removido sin justa causa del puesto que ocupa. La segunda es el derecho con que el trabajador cuenta para no ser removido del empleo que desempeña, salvo mediar justa causa. Por eso cabe decir que una cosa es la incorporación al empleo cuando el mismo se tiene como propiedad, garantizada por el legislador, para no ser privado de ella sino con justo motivo; y otra, muy diferente, garantizarle al trabajador su derecho a una ocupación lícita de la que no puede ser despojado mientras desempeña debidamente los servicios requeridos. La estabilidad absoluta se afianza con el derecho de ser incorporado el trabajador despedido sin justificación bastante. Por sus grados o etapas de consolidación, se distinguen estas clases o frases de la estabilidad en el empleo:...d) período de inamovilidad en el empleo, en que cumplidas ciertas condiciones establecidas por el legislador, el trabajar no puede ser despedido por el empresario, salvo mediar justa causa para ello, y caso de serlo, tiene derecho a la readmisión en el mismo empleo que venía desempeñando antes del despido...” (Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, 3ra Edición actualizada y ampliada. Guillermo Cabanellas de Torres. Editorial Heliasta S.R.L. 1.992, Buenos Aires – Argentina pág. 894/896). Así las cosas, el Juzgado hizo lugar a la medida cautelar solicitada por la trabajadora (fs. 28) habiendo reintegrado a la misma a su lugar de trabajo, ínterin se sustanciaba el presente juicio, en el que se constata que la actora se encuentra protegida por régimen legal especial, dada su condición de madre en período de lactancia por lo que resulta inviable el cese de la relación laboral sin causa válida demostrada por la vía pertinente, por lo que ante dichas circunstancias corresponde hacer lugar al reclamo de la trabajadora ordenando el reintegro definitivo de la misma a su lugar de trabajo.-----





**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**



**Salarios Caídos:** En cuanto a los salarios caídos, también objeto de demanda en la presente acción, cabe señalar que este Juzgado por medio del proveído de fecha 29 de Julio de 2016 (fs. 28), ordenó el reintegro de la trabajadora ínterin se sustancie el presente juicio, el cual se hizo efectivo conforme Acta de reposición de la trabajadora obrante a fs. 31 de autos. En este punto, la trabajadora había comunicado al Juzgado el incumplimiento del pago de haberes razón por la cual se emplazó a la empleadora a abonar los haberes adeudados (fs. 73), la actora no comunicó el incumplimiento del citado emplazamiento, presumiéndose que la demandada cumplió con el pago de los haberes adeudados a ésta, por lo que corresponde no hacer lugar a este rubro.

**Situación acaecida durante el proceso:** Cabe mencionar que la actora, en fecha 29 de marzo de 2017 comunicó al Juzgado que se encontraba en estado de gravidez, acompañando los estudios pertinentes con el fin de sustentar dicho estado, situación que no puede ser omitida por esta Magistratura, pues sitúa a la trabajadora en un estado vulnerable en el cual debe ser contenida y protegida y siendo así, la misma se encuentra amparada por la citada Ley N° 5.508/15 de la Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia.

En cuanto a las costas, deben ser impuestas a la perdedora de conformidad a lo establecido en el Art. 232 del C.P.T.

Por tanto, en mérito a las consideraciones que anteceden y a las disposiciones legales arriba citadas, el Juzgado,

**RESUELVE:**

1) **HACER EFECTIVO**, el apercibimiento decretado en el Art. 161 del C.P.T por no haber la parte demandada presentado los Libros Laborales de Tenencia obligatoria, conforme a los fundamentos expuestos precedentemente.

2) **HACER LUGAR**, con costas, a la presente demanda laboral promovida por **Empresa de Servicios Sanitarios del Paraguay S.A.** sobre Nulidad de Despido y **en Consecuencia** ordenar el reintegro definitivo de la trabajadora al lugar de trabajo en el perentorio término de 48 horas de quedar firme y ejecutoriada la presente resolución, de conformidad a los fundamentos expuestos precedentemente.

3) **ANÓTESE**, regístrese y remítase copia a la Excm. Corte Suprema de Justicia.

Ante mí:

Abg. Beltrán Villalba Núñez  
Aguado Judicial

Abg. Jorge Barboza Franco  
Juez

