



Función Pública

Sentencia 17193 de 2002 Corte Suprema de Justicia

SALA DE CASACION LABORAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

Magistrada ponente: ISaura VARGAS DÍAZ

Radicación No. 17193

Acta No. 27

Bogotá D.C., diez (10) de julio de dos mil dos (2002)

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por la CORPORACIÓN NACIONAL DE AHORRO Y VIVIENDA "CONAVI" contra la sentencia dictada el 20 de abril de 2001 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso instaurado por ANGELA MARIA JARAMILLO PIEDRAHITA contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

ÁNGELA MARÍA JARAMILLO PIEDRAHITA demandó a la CORPORACIÓN NACIONAL DE AHORRO Y VIVIENDA "CONAVI", para que se declarara la ineficacia de la desvinculación por despido no autorizado dentro de los tres meses posteriores al parto, *"conforme disposiciones del Artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo"* (folio 3); y en consecuencia se le condenara a reintegrarla al mismo cargo o a otro de igual o superior salario; al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales *"y demás asignaciones desde el día de la desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro"* (ibídem); al pago *"de la indemnización equivalente a los salarios de sesenta días y al pago de las doce semanas de descanso remunerado conforme a lo dispuesto en el Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo"* (ibídem) y de los intereses por mora de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, o *"la indexación de acuerdo con el IPC"* (ibídem).

Pretensiones que fundó en haber prestado sus servicios a CONAVI en Medellín desde el 21 de enero de 1983 hasta el 16 de noviembre de 1997, mediante contrato de trabajo a término indefinido, siendo su último cargo el de gerente de la oficina de Belén con un último salario de \$1.378.000,00. Que le fue concedida licencia remunerada desde el 4 de noviembre de 1997 hasta el 14 inclusive del mismo mes, *"para efectos del nacimiento de mi bebé"* (folio 1); y que el día 14, la Corporación a través del gerente de recursos humanos, *"dio por terminado mi Contrato de Trabajo"* (folio 2), sin justa causa con fundamento en el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, sin que mediara autorización del funcionario del trabajo y omitiendo el pago de la indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; diciendo además, que *"durante el lapso de la relación de trabajo no figuran llamadas de atención, sanciones disciplinarias o días de suspensión en mi contra"* (ibídem).

La Corporación al responder aun cuando aceptó la vinculación laboral mediante contrato de trabajo a término indefinido, los extremos de la relación laboral, la terminación unilateral del contrato de trabajo, se opuso a las pretensiones; y adujo en su defensa que la demandada disfrutó de su licencia de maternidad desde el 11 de agosto de 1997, fecha del parto; que le concedió licencia remunerada el 4 de noviembre de 1997 y que *"El día 14 de noviembre de 1997, tres (3) meses y tres (3) días después del parto, la Corporación notificó a la actora la terminación"*

unilateral y sin justa causa, de su contrato de trabajo, procediendo a liquidarla conforme a la ley” (folio 23). Propuso las excepciones de mala fe de la parte actora, inexistencia de las obligaciones demandadas, falta de causa y de título para pedir y prescripción.

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 13 de septiembre de 2000, declaró sin efecto el despido de la trabajadora ANGELA MARIA TRUJILLO PIEDRAHITA y ordenó su reintegro *“a su antiguo cargo dentro de la misma Corporación”* (folio 92); igualmente ordenó a título de indemnización, *“el pago de salarios, prestaciones sociales y demás asignaciones dejados de percibir por la trabajadora, desde el momento del despido, hasta su efectivo reintegro”* (ibídem), absolvió a la demandada de las demás pretensiones, la autorizó *“para compensar del valor de las condenas, los dineros pagados por cesantías e indemnizaciones al momento de la liquidación del contrato”* (folio 93) y le impuso las costas de la instancia.

II. SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La alzada se surtió por apelación de la demandada y concluyó con la sentencia acusada en casación, por medio de la cual el Tribunal la confirmó en todas sus partes y no impuso costas en la instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario cabe decir que el Tribunal para confirmar la decisión del juzgado asentó que, *“para la fecha en que se produjo la desvinculación del servicio de la accionante, ésta se encontraba disfrutando de los descansos remunerados contemplados en el artículo 238 del C.S. del T., y por consiguiente no podía ser legalmente despedida”* (folio 117); y después de transcribir los artículos 236, 238, 239 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo y el Artículo 1º del Decreto 956 de 1996, concluyó diciendo, *“Del estudio armónico de las normas que se acaban de reproducir, se colige, sin el menor esfuerzo, que la accionada violó flagrantemente la estabilidad laboral de que disfrutaba la accionante como protección a la maternidad y por ello resulta procedente la nulidad del despido, como acertadamente lo concluyó el juez a quo”* (folio 119).

III. EL RECURSO DE CASACION

Inconforme la demandada interpuso el recurso de casación y en la demanda con la que lo sustentó (folios 10 a 18 cuaderno 2) que fue replicada (folios 32 a 38 cuaderno 2), el recurrente le pide a la Corte que case la sentencia impugnada, en instancia revoque la del a quo y en su lugar, absuelva a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito le formula dos cargos que serán estudiados conjuntamente, con lo replicado, teniendo en cuenta que según la misma recurrente *“el punto jurídico es el mismo, solo que en el primer cargo se acusa la sentencia en la modalidad de interpretación errónea y en este se formula en la modalidad de aplicación indebida”* (folio 18 cuaderno 2).

PRIMER CARGO

Acusa la sentencia *“de ser violatoria, por la vía directa, de la ley sustancial en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 238 (modificado por el artículo 7º Decreto 13 de 1967), 241 (modificado por el artículo 8º Decreto 13 de 1967), 239 (modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990), 236 (modificado por el artículo 34 de la Ley 50 de 1990) y 240, todos del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 193 y 127 del mismo Código y con el artículo 10 del Decreto 995 de 1968”* (folio 14 cuaderno 2).

Argumenta la censora que el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo establece para la trabajadora en estado de embarazo una licencia remunerada de 12 semanas en la época del parto, que se extiende a 84 días, que sin lugar a discusión, la obtuvo la trabajadora, *“ya que el parto ocurrió el 11 de agosto de 1997, y así lo acepta el ad-quem”* (folio 14 cuaderno 2); y el artículo 239 consagra la prohibición de despedirla por motivo de embarazo o lactancia sin el previo permiso de la autoridad, con un límite hasta de 3 meses posteriores a la fecha del parto.

Lo anterior según la censura significa que *“si el parto ocurrió el 11 de agosto de 1997 (doc. del folio 8) el fuero o la prohibición de despedir venció el 11 de noviembre de 1997, (3 meses después); y si el despido ocurrió a partir de la “finalización de la jornada del 14 de noviembre de*

1997” como lo dice la carta del folio 6, y lo acepta el ad-quem, tal despido no estuvo comprendido dentro de la etapa del fuero a que alude el artículo 239 del C.S.T. modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990” (folio 15 cuaderno 2).

Sostiene la impugnante que el error del Tribunal no radica en la apreciación de las pruebas citadas, sino en la interpretación que hiciera en la sentencia impugnada, en cuanto a que *“la trabajadora no podía ser despedida sino cuando venciera el período de lactancia, que es de los 6 meses, posteriores al parto”* (folio 15), extendiendo el fuero hasta el 11 de febrero de 1998, es decir, 3 meses más, al sostener que *“el artículo 241 del C.S.T. establece la prohibición de despedir por nulidad del despido al tiempo total de la lactancia”* (ibídem); considerando que ello es inexacto, la garantía del fuero, protege la lactancia, hasta los 3 meses siguientes al parto, *“y no los 6 meses siguientes al parto”* (ibídem), como lo interpretara el juez de segundo grado puesto que según su exégesis, de la armonía de los artículos 239 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo se entiende que *“la nulidad del despido y su consiguiente prohibición de despedir solo comprende los 3 primeros meses posteriores al parto y no 6 meses subsiguientes al parto (...), pues si la protección del fuero no hubiera sido tan precisa en limitar el tiempo no habría contemplado 3 meses sino 6 meses”* (ibídem); agregando que *“ante una disposición por su naturaleza prohibitiva de interpretación restrictiva, no caben interpretaciones a más tiempo”* (ibídem).

Aduce que la misma Corte Constitucional en sentencia C-470 de 1997, sobre la acción de inexequibilidad del artículo 239, sostiene que *“son 3 los meses del fuero por maternidad”* (folio 16); y que así mismo lo ha venido sosteniendo de manera reiterada la Sala Laboral de esta Corte, como lo hizo en la sentencia del 11 de mayo de 2000 radicación 13561, en cuanto a que *“la protección del fuero por maternidad dura 3 meses después del parto”* (ibídem).

La oposición por su parte replica el cargo aduciendo que como se orienta por la vía de puro derecho, es evidente que la censura acepta todos los fundamentos fácticos de la sentencia, que la trabajadora fue despedida de manera unilateral e injusta y que *“al momento del fenecimiento del vínculo laboral- en el período de descanso remunerado a que alude el artículo 238 de la Codificación Sustantivo del Trabajo”* (folio 33 cuaderno 2).

Argumenta que el Tribunal no pudo haber incurrido en el yerro jurídico denunciado *“ya que no efectuó hermenéutica alguna del artículo que sirvió de base a la sentencia que se acusa en el recurso, pues solamente encontró que la disposición aplicable al sub lite era el artículo 238 del C.S. del T., y por ello procedió a aplicarlo”* (folio 34 cuaderno 2).

Sostiene que no existe duda que cuando el artículo 241 está sancionando con nulidad *“el despido de la mujer que se encuentre en los descansos remunerados de que trata este capítulo”* (folio 34), se está refiriendo a todas las hipótesis contempladas en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo, sobre protección a la maternidad, que comprende los artículos 236 a 244, entre los que debe entenderse los descansos remunerados durante la lactancia, puesto que no cabe duda *“que el descanso concedido en el período de lactancia es uno de los denominados descansos remunerados de que trata el aludido capítulo”* (ibídem).

SEGUNDO CARGO

Acusa la sentencia *“de ser violatoria, por la vía directa, de la ley sustancial en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 238 (modificado por el artículo 7º Decreto 13 de 1967), 241 (modificado por el artículo 35 Ley 50 de 1990, 236 (modificado por el artículo 34 Ley 50 de 1990) y 240, todos del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 193 y 127 del mismo Código y con el artículo 10 del Decreto 995 de 1968”* (folio 17).

La recurrente se remite a las argumentaciones expuestas en el cargo anterior por considerar que guardan similitud por tratarse del mismo punto de derecho, pero con la diferencia de que en el primero se acusa la sentencia por interpretación errónea; y agrega, que el Tribunal aplicó indebidamente el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, *“para extender en el caso sub-júdice la prohibición de despedir a una trabajadora embarazada a 6 meses después del parto, cuando la prohibición es taxativa en 3 meses posteriores al parto según la Ley (artículo 239 del mismo Código)”* (folio 17), y cuando las dos normas deben armonizarse.

La oposición, fundada en los artículos 241 y 238 del Código Sustantivo del Trabajo, refuta el cargo diciendo que *“el descanso durante la lactancia (Art. 238 C.S. del T.) es uno de los descansos remunerados comprendidos en el capítulo V, del Título VIII del C.S. del T., por tanto, cuando el ad*

quem hizo extensiva la protección a la demandante, declarando la ineficacia del despido, no hizo otra cosa que aplicar en forma correcta el precepto que sanciona esa conducta del empleador, sin salirse de su marco conceptual, por cuanto la preceptiva en mención (Art. 241) enuncia que el empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora cuando esté disfrutando de los descansos a que se refiere el capítulo y se itera, es palmar que en ese capítulo se consagra como descansos remunerados -de obligatorio cumplimiento- los del período de lactancia y hasta los seis meses subsiguientes al parto” (folios 35 y 36 cuaderno 2).

Considera que al haberse producido el despido “antes de los seis meses posteriores al parto” (folio 36), la actora tiene derecho a que se le reintegre al cargo, puesto que la forma efectiva de protección tanto de la madre como del infante es la de conservarle el empleo. Sostiene que tanto la Constitución Nacional como la OIT han consagrado normas protectoras de la maternidad, protección que se extiende a los períodos de lactancia, con la prohibición de despedir en dichos períodos “so - pena de que se estimare ineficaz el acto y que como consecuencia de lugar al reintegro” (folio 37 cuaderno 2).

IV. CONSIDERACIONES DE CORTE

El Tribunal para confirmar la decisión del fallador de primera instancia que declaró la nulidad del despido y ordenó el reintegro de la trabajadora, con fundamento en el certificado notarial de nacimiento de folio 8, razonó diciendo: “para la fecha en que se produjo la desvinculación del servicio de la accionante, ésta se encontraba disfrutando de los descansos remunerados contemplados en el artículo 238 del C.S. del T., y por consiguiente, no podía ser despedida” (folio 117). A renglón seguido, después de transcribir los artículos 236, 238, 239, 241 del Código Sustantivo del Trabajo y 1º del Decreto 956 de 1996, sostuvo que de su estudio armónico se colegía la nulidad del despido, por cuanto se “violó flagrantemente la estabilidad laboral que disfrutaba la accionante como protección a la maternidad” (folio 119).

Corresponde, entonces, a la Corte dilucidar si el Tribunal incurrió o no en el quebranto normativo que se le endilga de los preceptos sustanciales que consagran la protección a la maternidad, para lo cual debe esclarecer si la “lactancia” corresponde en estricto sentido al concepto de descanso, dentro del contexto y desarrollo del vínculo laboral, al respecto se anota:

El contenido del artículo 238 del C.S.T. (Modificado por el D.13/67, art.7o), textualmente dice:

“Descanso durante la lactancia. El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad” (Subrayado fuera de texto).

El artículo 9º del Decreto Reglamentario 995 de 1968, reitera en similares términos la norma reglamentada; igualmente el Convenio 3 de la OIT, aprobado por la Ley 129 de 1931, revisado en 1952 por el Convenio 103, sobre este tópico en el numeral 1º del artículo 5º, consagra:

“1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.

-

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella.” (subrayado fuera de texto).

Así las cosas, ha de concluirse que los soportes legales referenciados, aluden a la lactancia, como el derecho de la madre trabajadora de usar un espacio de tiempo durante la jornada laboral para alimentar al hijo, ello con la aquiescencia del empleador, dentro de la concepción de interrupción durante el tiempo de trabajo; circunstancias particulares que desdibujan en estricto sentido el contenido preciso de descanso como definición de “quietud, reposo, pausa o alivio en la fatiga” pues nótese bien, que su ejercicio corresponde es a un corte o receso en el tiempo dentro de la jornada de trabajo, con el fin específico ya indicado.

Ahora bien, el convenio del la O.I.T. traído a colación, regula que la concesión de tales descansos deberá regirse “por la legislación nacional o de conformidad con ella”, armonizando su tenor con el artículo 238 del C.S.T., éste consagra las referidas interrupciones hasta por los seis meses de edad del recién nacido; a su turno el artículo 239 *ibídem* dispone los efectos de la ineficacia del despido como presunción cuando sucede la

desvinculación sin autorización del Ministerio del Trabajo dentro del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto.

En el *su júdice*, de los supuestos fácticos sentados por el *ad quem* se tiene que ANGELA MARIA JARAMILLO PIEDRAHITA dio a luz el 11 de agosto de 1997 y fue despedida el 14 de noviembre de esa anualidad, de donde se infiere que precisamente el empleador adoptó su decisión de finiquitar el vínculo laboral de la trabajadora cuando ya había vencido el término de esa protección por maternidad bajo el amparo de la presunción atrás anotada.

En cuanto a los tres meses finales restantes de lactancia, para el caso en estudio según el artículo 241 del C.S.T., en primer lugar ya se anotó que el espacio de tiempo destinado a esa finalidad en estricto sentido corresponde para esta época a una interrupción de la jornada de trabajo con ese fin específico de facilitar la noble condición de maternidad y no propiamente a un descanso, porque en los tres meses iniciales es subsumido por la licencia de las doce semanas por el parto. De no entender así la normatividad, se incurriría en el error de extender la sanción de ineficacia por el despido de la trabajadora que ha dado a luz a los nueve meses de embarazo y seis posteriores al parto sin miramiento alguno, inteligencia que no corresponde al contenido de las normas.

Desde luego lo anterior no significa que durante los tres meses siguientes hasta completar los seis meses de lactancia, la trabajadora quede desprotegida en su estabilidad laboral especial. Lo que sucede es que en estos tres últimos meses tampoco puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia empero, en éste lapso final le corresponde la carga de la prueba a ella de acreditar que ese fue el móvil del despido, a diferencia de la época del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto, que es cuando opera la presunción legal de que la terminación del contrato fue inspirada en el protervo motivo del embarazo o la maternidad o la lactancia. De manera, que si bien hasta los seis meses después del parto existe la garantía especial de protección a la estabilidad en el empleo relacionada con el embarazo, la maternidad y la lactancia hay dos períodos claramente delimitados en la ley: el primero, hasta los tres meses posteriores al parto, como lo pregona nítidamente el artículo 239 del C.S.T.; y el segundo, por fuera de los descansos o enfermedad por maternidad hasta los seis meses posteriores al parto, con la aclaración de que en ésta segunda hipótesis la carga de la motivación del despido se revierte, tornándose exigente en el sentido de que es quien afirma haber sido despedida por esa censurable razón a quien incumbe demostrarlo.

Para corroborar lo dicho, basta transcribir dos pronunciamientos en que esta Sala se ha ocupado del tema, en el proceso radicado al No. 13561, el 11 de mayo de 2000, dijo:

“Es particularmente destacable lo anterior si se tiene en cuenta que con anterioridad ya la Corte Constitucional había declarado la constitucionalidad del artículo 239 del C.S.T. en cuestión y al hacerlo, en estudio realizado en comparación con el amparo derivado del fuero sindical, había destacado la viabilidad de la consagración de las indemnizaciones previstas en esta disposición, por corresponder ellas a situaciones diferentes. Aquí también los eventos son distintos, pues es uno el caso del despido “por motivo de embarazo o lactancia” y otro el del despido por un motivo diferente (justa causa prevista en la ley) aunque se produzca durante el tiempo de gestación o lactancia. Si entonces se estimaron avenidas a la Constitución las diferencias en las consecuencias nacidas de situaciones distintas, ahora, que también se presentan circunstancias diferentes, procede aceptar que la exequibilidad del citado artículo 239 apareja respetar las distinciones que el mismo establece, en particular frente a las previsiones del artículo 241 C.S.T.

5. El artículo 239 C.S.T., con la modificación introducida por el artículo 35 de la ley 50 de 1990, no contempla la ineficacia del despido de la trabajadora “durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente”. Prevé la prohibición de despedir “por motivo de embarazo o lactancia”, lo cual se presume, y en tal evento la decisión patronal no podrá producir efectos, cualquiera sea el momento en que se presente, pero también contempla el despido sin autorización de la autoridad competente, por motivos distintos al embarazo, y en tal caso señala las consecuencias de tal evento, las que solo pueden materializarse en la medida en que efectivamente el despido produzca su efecto natural, que es la terminación del contrato de trabajo.

Esas consecuencias corresponden a dos de naturaleza indemnizatoria y otra de orden prestacional. Entre las primeras, una es la general originada en el despido injusto y otra, la especial, contemplada solo para el caso de ser la afectada una trabajadora embarazada a quien se le termina el contrato. La asistencial se refiere exclusivamente a la garantía del descanso materno remunerado para la época del parto que naturalmente involucra la protección del infante, además de los servicios médicos que correspondan derivados del sistema de Seguridad Social.

Es claro que si se establecen unas indemnizaciones es porque se presupone el perjuicio que genera la decisión patronal y ese perjuicio corresponde concretamente a la pérdida del empleo. Es decir, en una de sus hipótesis, cuando el despido no es por razón del embarazo pero no cuenta con el debido permiso, el artículo 239 CST le reconoce eficacia jurídica, por lo que no prevé como consecuencia el reintegro sino una

indemnización especial y adicional a la que contempla el artículo 6 de la ley 50 de 1990.

6. En contraste con el texto del precepto en cuestión, se encuentra el del artículo 241 del C.S.T. modificado por el artículo 8º del decreto 13 de 1967, en cuyo segundo inciso se contempla claramente la ineficacia del despido que el empleador comunique a la trabajadora en los eventos contemplados en el inciso primero de la misma norma, es decir, cuando la trabajadora “esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por embarazo o parto”, sin importar la causa de la decisión patronal, es decir, sea el estado de embarazo o cualquiera de las justas causas previstas en la ley.

Sin desconocer que en la sentencia de constitucionalidad aludida se dan razones para igualar las dos disposiciones en cuanto a señalarles a ambas la ineficacia del despido como consecuencia de incurrir el empleador en cualquiera de las hipótesis allí previstas, hay que decir claramente que las dos disposiciones son distintas y no se les puede poner a decir lo mismo, sin desfigurar su texto.

En el conjunto de las dos disposiciones se encuentran, entonces estas situaciones:

a). El despido se produce por motivo de embarazo o lactancia, real o presuntamente (porque no se obtuvo el permiso para el efecto, que solo puede ser concedido cuando se prueba una justa causa). En tal caso el despido no produce efectos.

b). El despido se origina en justa causa (que deberá ser demostrada en el proceso ordinario correspondiente) pero sin el permiso exigido en la ley. En este evento el contrato termina pero genera las consecuencias indemnizatorias y prestacionales antes descritas.

c). El despido se presenta dentro de lo contemplado en el artículo 241 C.S.T., caso en el cual es ineficaz, sin importar el motivo o razón del mismo.

d). El despido se produce con la autorización pertinente y en tal evento, a pesar de estar la trabajadora embarazada, origina la terminación del contrato sin lugar a indemnización alguna.

Pero las dos normas bajo estudio no son simplemente diferentes por accidente o por descuido del legislador o como consecuencia de la disparidad de fechas en que se expidieron sus modificaciones. Lo que sucede es que contemplan hipótesis diferentes, para personas en condiciones distintas: el artículo 239 prevé la situación de la trabajadora que está trabajando cuando es despedida, o sea que está desarrollando en condiciones de normalidad su capacidad de trabajo, salvo la natural afectación por su estado de gravidez que no supone en sí mismo un impedimento laboral, mientras que el artículo 241 presupone el estado de incapacidad o situación de licencia de dicha trabajadora, lo que significa que en el momento en que se le comunica el despido tiene afectada su potencialidad laboral y ello la margina de cualquier actividad remunerativa.

El Convenio 3 de la O.I.T., de Junio 13 de 1921, aprobado por la ley 129 del mismo año, revisado en 1952 por el Convenio 103, cuando contempló la ilegalidad del despido de la trabajadora embarazada, solo lo hizo frente a las hipótesis que luego se plasmaron en el artículo 241 del C.S.T.

Tratándose de situaciones diferentes es natural o explicable que existan soluciones o previsiones distintas. Aun más, es perfectamente comprensible que en el evento contemplado en el artículo 241 la protección procure ser mayor debido a que igualmente es mayor el grado de indefensión de la trabajadora frente a sus requerimientos básicos y al surgimiento de necesidades extraordinarias”.

Posteriormente, el 27 de junio de 2000, reiteró la Sala, en el proceso No.13812:

“El precepto en mención establece dos cuestiones fundamentales: en primer lugar, consagra una prohibición terminante a cualquier empleador

de despedir a toda trabajadora por causa de su embarazo o lactancia; en segundo lugar, contempla la presunción de que el despido se ha efectuado por tal motivo cuando ha tenido ocurrencia, sin autorización del inspector de trabajo, dentro del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto. Esto es, ningún empleador puede desvincular a una trabajadora teniendo como único motivo la preñez, el alumbramiento o la lactancia.

“Si la terminación unilateral del vínculo laboral dispuesta por el empresario se produce sin la autorización gubernamental de rigor, dentro del lapso previsto en dicha norma, se presume que tiene como única motivación el estado de gravidez o la lactancia. Pero si a pesar de haber omitido el patrono tal permiso administrativo acredita en juicio que esa no fue la real razón del despido, vale decir, desvirtúa la presunción que pesa en su contra, operan las consecuencias indemnizatorias señaladas en los artículos mencionados.

Empero, si el despido además de no estar legalmente autorizado por el funcionario del trabajo, está motivado en la situación de embarazo o lactancia, no puede producir los mismos efectos simplemente de indemnización, pues así sea ésta especial, es una consecuencia fundada en la omisión de un trámite administrativo; mas si el despido además de esa inobservancia tiene la censurable inspiración del simple hecho del embarazo o lactancia, se estructura una grave lesión, ya no sólo por incumplirse un procedimiento, sino por afectar bienes jurídicos altamente estimables, la dignidad humana y la estabilidad especial instituida constitucional y legalmente en este período, que ese acto reprochable no puede enervarla, por lo que la consecuencia natural será igualmente la ineficacia del despido.

“Ahora bien. Si el empleador afirma que a pesar de no haber obtenido la autorización gubernamental, el despido no estuvo inspirado en el hecho de embarazo o lactancia, tiene la carga de la prueba de demostrarlo en el proceso toda vez que pesa una presunción legal en su contra si la desvinculación se produce durante el embarazo o los tres meses posteriores al parto”.

Entrando al análisis en el caso específico que nos ocupa, los supuestos fácticos soportes de la sentencia del Tribunal, no demuestran que el despido de la señora JARAMILLO PIEDRAHITA fue por motivo y con ocasión de la lactancia, por cuanto lo que dio por sentado el *ad quem*, fue simple y llanamente que el despido se produjo temporalmente en el cuarto mes siguiente al parto, esto es cuando ya había cesado la presunción legal. En consecuencia, correspondía a la parte demandante acreditar que la desvinculación estaba precedida por una represalia o persecución derivada del embarazo, maternidad o lactancia, sin que ello se halle probado en el expediente dado que ninguno de los elementos de convicción allegados al proceso permiten arribar a dicha inferencia.

Así las cosas, no cabe conclusión distinta a la de que el Tribunal bajo los supuesto fácticos dados por ciertos interpretó erróneamente las normas consagradoras de la protección especial de fuero materno.

Los cargos en consecuencia prosperan.

Como consideraciones de instancia son suficientes las expuestas al desatar el recurso extraordinario, por cuanto dado el tiempo transcurrido entre las fechas del parto y el egreso, aunadas a la no acreditación del despido por motivo de lactancia derivada de la maternidad, y el entendimiento del receso para lactancia durante el desarrollo del vínculo laboral, indican claramente que ANGELA MARIA JARAMILLO PIEDRAHITA, no tiene derecho al reintegro impetrado, a la luz de lo preceptuado en los artículo 238, 239 y 241 del C.S.T.

No sobra anotar que, revisado el libelo demandatorio inicial, se impetró el reintegro por haber despedido “a una trabajadora dentro de los tres meses posteriores al parto”, razón demás, que indica, cómo para la propia demandante era claro que la presunción legal solamente operaba en ese lapso, de donde se concluye que el juez de primera instancia se equivocó en la solución dada al conflicto. Por tanto, obrando en consonancia con el alcance de la impugnación de la demanda de casación se revocarán las condenas impuestas, y en su lugar se absolverá de ellas.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, CASA TOTALMENTE la sentencia de fecha veinte (20) de abril de dos mil uno (2001), proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso promovido por ANGELA MARIA JARAMILLO PIEDRAHITA, contra la CORPORACIÓN NACIONAL DE AHORRO Y VIVIENDA – CONAVI, en cuanto confirmó la condena por reintegro. En sede de instancia, REVOCA la sentencia dictada por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, y en su lugar ABSUELVE a la CORPORACIÓN NACIONAL DE AHORRO Y VIVIENDA – CONAVI- de las pretensiones incoadas en el libelo demandatorio.

Sin costas en recurso de casación ni en la segunda instancia.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

ISAURA VARGAS DÍAZ

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ

JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA

CARLOS ISAAC NADER

LUIS GONZÁLO TORO CORREA

GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ

FERNANDO VASQUEZ BOTERO

JESÚS ANTONIO PASTAS PERUGACHE

Secretario

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:34:56