

SU-075 de 2018

Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada cuando el empleador no conoce el estado de embarazo de la trabajadora.

Esta sentencia modifica el precedente jurisprudencial relacionado con los deberes del empleador cuando se termina la relación laboral sin conocer el estado de embarazo de la trabajadora. La Corte revisó tres casos de tutela y reiteró inicialmente la importancia de garantizar la estabilidad laboral de las trabajadoras en estado de gestación y durante la lactancia, como medida para evitar la discriminación de las mujeres en el trabajo. En consecuencia recordó que para despedir a una trabajadora cuyo embarazo sea conocido por el empleador se debe acudir previamente al inspector del trabajo. Sin embargo, encontró que cuando el empleador desconoce el embarazo y el contrato laboral termina no se puede alegar que existe discriminación y, por ende, no se aplica el fuero de maternidad. Esto quiere decir que los empleadores en este caso puntual no deben sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a esta licencia. Tampoco deben pagar dicha prestación económica como medida sustitutiva, ni están obligados a reintegrar a la trabajadora desvinculada laboralmente.

La Corte consideró que resulta excesivo exigir a los empleadores que reintegren al empleo, paguen la licencia de maternidad y las cotizaciones a la seguridad social de trabajadoras que fueron despedidas sin que se supiera acerca de su estado de gravidez. Sostuvo la sentencia que “si se imponen tales medidas, incluso cuando no existe discriminación contra la trabajadora en razón de su embarazo, se desincentiva la contratación de mujeres y se limita su acceso al mercado laboral”.-

