

Inconstitucionalidad 62-2018/50-2018

Antecedentes del caso

Una mujer y un hombre entablaron dos procesos de inconstitucionalidad, uno en contra de la falta de regulación legislativa de la garantía de reinstalo de la mujer embarazada despedida, ya sea como medida cautelar o por una resolución judicial y otro, en contra del artículo 113 inciso 1° del Código de Trabajo, el cual dispone que el despido de la mujer embarazada producirá la terminación del contrato después de concluidos los seis meses posteriores al descanso postnatal, si la causa del despido es anterior al embarazo de la trabajadora.

Desarrollo de la sentencia

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador analizó los estándares universales, interamericanos y nacionales en materia de protección laboral a la mujer gestante y su derecho a la estabilidad laboral reforzada, relacionada con su derecho a la igualdad y no discriminación en razón de género y condición de embarazo. En este marco, enfatizó que la normativa nacional busca prevenir y sancionar el delito de discriminación laboral basado en el estado de gravidez de la empleada, por lo que la posibilidad de reinstalo se erige como una garantía para negar la validez del despido. Sin embargo, la Corte constató una omisión de regulación del reinstalo de la mujer embarazada que sea despedida por una medida cautelar o por efecto de una resolución jurisdiccional, pues existe un mandato constitucional de prever tal garantía que ha sido incumplido por parte del Órgano Legislativo sin justificación.

Por otro lado, la Corte confirmó la constitucionalidad del artículo impugnado en virtud de que la trabajadora embarazada puede acceder a sede judicial, en donde la autoridad controlará la actividad argumentativa y probatoria del empleador para calificar si existe fraude de ley o no, pues solo puede ser despedida de hecho o a través de proceso jurisdiccional. En el primer caso, el despido de hecho goza de la presunción de ser injustificado, por lo que, en sede judicial, la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe demostrar que fue por causas ajenas y previas al estado de gravidez. En el segundo caso, se prevé la intervención jurisdiccional directa. Aunado a ello, en cualquier caso se respeta el lapso de seis meses después del descanso postparto de la empleada para hacer efectivo el despido, asegurando así la subsistencia económica de la madre y el *nasciturus*, y por tanto, garantizando su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Resolutivos

La Corte Suprema de Justicia de la República de El Salvador declaró la inconstitucionalidad por omisión legislativa derivada de la falta de regulación de la garantía de reinstalo y otorgó seis meses a la Asamblea Legislativa para subsanarla. Por otra parte, confirmó la constitucionalidad del artículo impugnado.