



**Corte mantiene estabilidad laboral de mujeres embarazadas, siempre que el empleador conozca estado de gestación de la trabajadora.**

Julio 26 de 2018

Sentencia SU075/18

La Sala Plena de la Corte Constitucional, al revisar tres expedientes de tutela, reafirmó 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. Por tanto, para despedir a una trabajadora cuyo embarazo es conocido por el empleador, este debe acudir al Inspector del Trabajo previamente.

Sin embargo, en el estudio de los expedientes acumulados, la Corte encontró que cuando el empleador no tiene conocimiento sobre el embarazo y el contrato laboral termina, no se puede alegar que existe discriminación y por ende, no se aplica el fuero de maternidad.

La Corte, en la sentencia de unificación fallada el martes 24 de julio de 2018, 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 embarazo. Por ende, 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.

En uno de los casos analizados, la demandante había sido despedida como resultado de un proceso disciplinario y pedía su reintegro argumentando que en el momento del retiro ya se encontraba embarazada. No obstante, la Sala encontró que ni el empleador ni la trabajadora sabían del embarazo al momento del despido. Igualmente, en otro de los procesos acumulados, la trabajadora manifestó que conoció de su estado de gestación tres semanas después de su despido sin justa causa, por lo que la Corporación concluyó que no tenía derecho a la protección. Por el contrario, en el tercero de los expedientes analizados, consideró que el empleador sí conocía el embarazo de la trabajadora, por lo

cual la Corte ordenó el pago de salarios y prestaciones durante el período correspondiente al embarazo, licencia de maternidad y período de lactancia.

Por último, la Sala Plena también sostuvo que las denominadas empresas de servicios temporales deben responder solidariamente con las empresas usuarias por el despido de trabajadoras con fuero de maternidad.