



TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

FUENTE:

ambitojuridico.com

CONTACTO:

**ADRIANA GUASGÜITA
GALINDO**

Relatora
Tribunal Superior Distrito
Judicial Santa Rosa de
Viterbo
Tel: 7860119
Calle 9 No. 4 – 23

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-santa-rosa-de-viterbo/67>

¿SU EMPLEADOR PUEDE EXIGIRLE PRUEBA DE EMBARAZO?

La Corte Constitucional advirtió que, en principio, no existe en cabeza de las trabajadoras un deber de informar acerca del estado de gestación al empleador al inicio del contrato de trabajo, pues lo contrario supondría una barrera discriminatoria de acceso al ámbito laboral que afectaría a las mujeres en general y particularmente a las gestantes.

Sin embargo, hizo ver que, en situaciones excepcionales, en las cuales exista un riesgo objetivo y significativo para la salud, la vida o la integridad de la mujer gestante o del feto se activa la obligación de informar al empleador antes del inicio del vínculo laboral o tan pronto se tenga conocimiento de dicha circunstancia.

En la referida sentencia, la Corte reiteró jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada de que gozan las mujeres gestantes, que establece el derecho de las mujeres a gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo. Actualmente, este fuero contempla, entre otras, las siguientes medidas de protección:

- i. Prohibición general de despido a las mujeres por motivo de embarazo o lactancia y en caso de desvinculación únicamente puede realizarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.
- ii. Existe presunción, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia.
- iii. Se prevé una indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo, la cual es independiente de los salarios y prestaciones.
- iv. Si la mujer trabajadora no ha disfrutado del descanso remunerado que corresponde a su licencia de maternidad, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia.
- v. El empleador tiene la obligación de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de estos descansos remunerados y el despido que se realice en tales periodos es ineficaz.

El fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación hasta que culmina el periodo de lactancia, previsto en el artículo 238 del CST (M. P. Gloria Stella Ortiz)

Corte Constitucional, Sentencia T-583, 19/09/17