

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.

Informativo Laboral No. 5

16 de septiembre de 2015

FUERO ESPECIAL DE MATERNIDAD. DURACIÓN. RENUNCIA DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO. DEBE SER ESPONTANEA, LIBRE Y VOLUNTARIA. EL EMPLEADOR DEBE SOLICITAR PERMISO AL INSPECTOR DE TRABAJO PREVIO AL DESPIDO.

Mediante concepto 83795 de mayo de 2015, el Ministerio del Trabajo se pronunció acerca de la interpretación de algunas normas sobre el denominado fuero especial de maternidad, haciendo un recorrido sobre algunas providencias de la H. Corte Constitucional, aclarando que la trabajadora en estado de gravidez esta cobijada por dicha protección desde que fisiológicamente el embarazo ocurrió y no desde que la misma informe al empleador, sustentando este concepto en las consideraciones de la sentencia T 095 de 2008 proferida por la Honorable Corte Constitucional.

Por otro lado, aclaró que el fuero de maternidad debe mantenerse por lo menos durante todo el periodo de gravidez y tres meses posteriores al parto; recordó que todos los empleadores están obligados a solicitar permiso previo al inspector de trabajo o al alcalde municipal donde este funcionario no existiese, alegando una justa causa establecida en el artículo 62 del C.S.T. debidamente probada, aclarando que cualquier despido sin autorización es ineficaz, por lo que la trabajadora puede acudir a la jurisdicción ordinaria para reclamar su reintegro, el pago de salarios, prestaciones sociales correspondientes, su re - afiliación al sistema de seguridad social y el pago de los aportes respectivos.

Finalmente, resaltó que el fuero de maternidad hace referencia a la imposibilidad que tiene cualquier empleador de despedir a una trabajadora en estado de gravidez y en por lo menos tres meses posteriores al parto; sin embargo, la trabajadora está facultada para dar por terminado el contrato de trabajo en el mismo periodo.

Sostuvo, que la carta de renuncia que proporcione la trabajadora, debe ser espontanea, libre y voluntaria; además que el empleador debería cerciorarse que la carta cumpla con dichos requisitos, de tal manera que la trabajadora no pueda alegar que la carta que aparentaba espontaneidad y libertad, estaba viciada por algún tipo de constreñimiento.

Cabe resaltar que una vez finalizado el vínculo laboral por parte de la trabajadora en estado de gravidez, deben cesar todas y cada una de las obligaciones en cabeza del empleador, como lo es el pago de salarios, vacaciones, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral.

Cordialmente,

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.