Embarazadas no están obligadas a informar sobre su estado

Los empleadores no pueden pedir la prueba de embarazo como condición para el ingreso o la permanencia en el trabajo.

Las mujeres en estado de embarazo no están en la obligación de informar a sus jefes o futuros empleadores sobre su estado, excepto si se trata de un trabajo que implique un alto riesgo para ella o el bebé.

La determinación la dio a conocer recientemente la Corte Constitucional luego de estudiar el caso de Yorledy Barrera, quien cuatro días después de ser contratada supo que estaba embarazada y al día siguiente se lo contó verbalmente a su jefe inmediato; poco después, recibió una comunicación de la terminación de su contrato, a pesar de que la contratación finalizaba meses después.

La defensa de la empresa sobre el caso fue que Barrera "no obró con responsabilidad y compromiso dado que ocultó información y omitió avisar de su estado de embarazo", pero la Corte le dio la razón a la trabajadora, y argumentó que ella "no tenía el deber de informar acerca del estado de gestación a su empleador al inicio del contrato de trabajo y, por tanto, aunque es posible que la tutelante no hubiera sabido que estaba embarazada al momento de suscribir el contrato laboral, tampoco vulneró ninguna obligación legal o contractual en el evento en que hubiera optado por no informarlo".

Es más, el tribunal agregó que los empleadores tampoco pueden pedir pruebas de embarazo como condición para el ingreso o la permanencia de un trabajo, "por considerar tal actuación violatoria de los derechos fundamentales a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo".

"Las mujeres no están obligadas a decir que están en embarazo, es más, la prueba de embarazo no es considerada formal", explicó Iván Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario.

Jaramillo detalló que, según el criterio de la Corte, desde el quinto mes ya se establece lo que los abogados denominan hecho notorio, es decir, "las empresas tendrían la confirmación del estado de sus trabajadoras".

La Corte añadió, en la sentencia T-583/17, que la exigencia de pruebas de embarazo por parte de una empresa, con el propósito de condicionar el ingreso o la estabilidad de la trabajadora en la nómina, expone a las mujeres a una forzada escogencia entre sus oportunidades de trabajo y su derecho y expectativa de ejercer la maternidad.

Además, puntualizó que "Resulta irrelevante establecer si el momento en el cual inició el proceso de gestación es anterior o posterior al comienzo del vínculo laboral, pues el factor que origina la posible discriminación es que la permanencia en su empleo dependa de su decisión de ejercer su rol reproductivo".

Diario Portafolio, 3 de Febrero de 2018. Página 22