COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/977/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/977/07
Expediente	—
Fecha	2007-03-26
Sala	Sala habrá
Magistrado ponente	Dr JAIME
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Despido De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Consiguiente, que la terminación del vínculo laboral con la mujer gestante o puérpera requiere la previa autorización del inspector del trabajo o, en su defecto, del Alcalde del lugar, quienes habrán de establecer si la relación

Texto completo

T-977-07 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-977/07 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA -Permiso del inspector de trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Reintegro al cargo y restablecimiento de sus derechos Desconoce el profesional, por consiguiente, que la terminación del vínculo laboral con la mujer gestante o puérpera requiere la previa autorización del inspector del trabajo o, en su defecto, del Alcalde del lugar, quienes habrán de establecer si la relación laboral puede concluir por justa causa, sin desconocer el carácter irrenunciable de la protección a la maternidad. Siendo así los derechos de la señora y del hijo que espera a la estabilidad laboral reforzada, a la atención médica por maternidad, a la licencia remunerada y a las facilidades para la lactancia serán restablecidos, para lo cual esta Sala habrá de declarar ineficaz la liquidación del contrato de trabajo realizada por la empresa y disponer el inmediato reintegro de la actora, sin solución de continuidad, al cargo que ocupaba.

Referencia: expediente T-1708645 Acción de tutela instaurada por Xiomara Melisa Rodríguez contra el Ministerio de la Protección Social y otra Magistrado Ponente:

Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D.C., dieciséis (16) de noviembre de dos mil siete (2007). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra y Jaime Córdoba Triviño, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión del fallo adoptado por la Sala Civil del H. Tribunal Superior de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Xiomara Melisa Rodríguez contra el Ministerio de la Protección Social y Mazdel Plazas Rodríguez S. en C.

I. ANTECEDENTES 1. La Demanda La señora Xiomara Melisa Rodríguez instaura acción de tutela contra el Ministerio de la Protección Social y la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S. en C. porque, debido a la discriminación a que estaba

siendo sometida y en consideración a que soporta un embarazo de alto riesgo, se vio obligada a presentar renuncia de su cargo y no encontró protección en el Ministerio del ramo.

La demandante asegura que ingresó a la empresa accionada el 26 de marzo de 2007, al cargo de Subdirectora de Producción, “en el que la labor encomendada incluye analizar los tiempos de personal para mejorar la producción y revisión en la calidad del terminado”.

Afirma que el 15 de mayo de 2007 “voy a a la E.P.S. Sánitas, por una aparente gastritis ya que sufro permanente de estreñimiento, pero resultó que el diagnóstico fue amenaza de aborto, otorgándome 5 días de incapacidad”, situación que se presentó nuevamente el 9 de junio de 2007, “debido a un sangrado genital que da como diagnóstico amenaza de aborto, otorgándome 10 días y cita prenatal” .

Refiere que “a partir de éste dicho (sic) día comienza una persecución motivada por mi embarazo” . Asegura haber sido acusada de ocultar su estado de preñez en el momento de su ingreso a laborar y de presentar dictámenes médicos contrarios a la verdad.

Asegura que el 19 de junio de 2007, “cuando regreso de mi incapacidad” fue advertida de que no se le permitiría el ingreso “hasta tanto no clarifique con la EPS Sánitas mi verdadera honestidad en los exámenes” y se vio obligada a firmar “un contrato a término fijo con fecha de 26 de mayo de 2007 dejándome con cargo como o el de operaria de ensamble con salario a destajo por unidad producida, con contrato a seis meses”.

Manifiesta que el 21 de junio siguiente, luego de haber presentado la documentación exigida, fue traslada a su nueva labor, en condiciones contrarias a su estado de salud, debido a que se le impedía tomar alimentos y utilizar los servicios sanitarios, “sin autorización de mi superior, situación que es muy penosa ya que por ser embarazo de alto riesgo me veo obligada a ira al baño permanentemente y esto incomoda a la empresa y muy especialmente a su gerente ” y “se me exige mucho más que a las demás operarias”.

Agrega que debido a “lo traumático de mi situación” agravada porque “la amenaza de aborto estaba latente y no podía moverme de la forma ágil y rápida que la empresa, por intermedio de su gerente me exigía” ; se vio obligada a presentar renuncia a su cargo “el día junio 22 de 2007 señalando el desmejoramiento y la persecución laboral a la que fui sometida” .

Para concluir señala que debido al aislamiento y desprotección en que se encuentra, acudió al Ministerio de la Protección Social, sin resultado, comoquiera que se le informó que citarían a su empleadora dentro de tres meses, a pesar de “que le dije al funcionario que mi problema era delicado por cuanto tenía amenaza de aborto y no tendría protección en pocos días” .

En armonía con lo expuesto solicita que se le protejan sus derechos fundamentales, “ principalmente el derecho a la vida del bebé que está por nacer”.

2. Intervenciones 2.1. Ministerio de la Protección Social La Coordinadora del Grupo de Prevención Inspección Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá y Cundinamarca del Ministerio de la Protección Social señala que corresponde a la Superintendencia Nacional de Salud y no a su despacho “requerir a la empresa (..) para que de cumplimiento a los derechos de la señora usuaria, con referencia al Sistema de Seguridad Social en Salud (..)”.

La funcionaria aclara que “las Inspecciones de Trabajo adscritas a esta Coordinación sólo podrán actuar como conciliadoras (..) “ y que dado el “inmenso flujo de usuarios que requieren de manera urgente tanto trámites como servicios de esta Dirección Territorial (..) en nuestras Inspecciones de Trabajo se tiene una programación de audiencias de conciliación con seis (6) meses de antelación (..)”.

No obstante asegura haber impartidO instrucciones para que “de manera prioritaria se cita al señor empleador, a la dirección proporcionada por la accionante en su escrito de tutela”.

2.2 Mazdel Plazas Rodríguez S. En C. La representante legal de la entidad accionada, por intermedio de apoderado, se opone a “todas y cada una de las pretensiones por cuanto el amparo jurisdiccional deprecado no es procedente, frente a los supuestos fácticos y de derecho que se alcanzan a interpretar en el relato plasmado en el libelo demandatorio, pues como lo acoto en el título inmediatamente precedente, una vez que la actora manifiesta voluntaria y espontáneamente a mi procurada la decisión “irrevocable” de terminar el vínculo laboral no hay violación de derecho fundamental alguno ni inminencia de perjuicio irremediable, toda vez que para tomar tal determinación no influyó ni la corporación ni sus directivas sin que desde la vinculación ni durante su corta duración existieran comportamientos de presión, constreñimiento o acoso que puedan tipificarse como atentatorios del equilibrio social, coordinación económica y armonía entre la empresa empleadora y sus trabajadores” .

El apoderado reconoce que la trabajadora ingresó a laborar a la empresa accionada el 16 de marzo de 2007, en el cargo de Subdirectora de Producción y acepta los hechos de su demanda, excepto lo relacionado con las denuncias sobre “maltrato y persecución”.

Sostiene que su representada solicitó a la EPS Colsánitas aclaración, con relación a la certificación médica expedida el 9 de junio del año en curso, debido a que “fue presentado posteriormente con anotación de anulación por la paciente” y que la actora no fue desmejorada en sus condiciones laborales “sino al contrario, que el cambio es debido a los diagnósticos médicos conocidos, para evitarle bajar y subir escaleras, la manipulación de metales y sustancias químicas fuertes, además de que en la nueva era puede elegir el salario de acuerdo con la producción, lo cual se puede ver en los desprendibles de pago de algunas personas que cumplen iguales labores”.

3. Pruebas que obran en el expediente - Fotocopia de cuatro comprobantes de nómina elaborados por Mazdel Plazas Rodríguez S. En C. i) a nombre de “Rodríguez Xiomara Melisa” , “ Cargo Subdirector de Producción” , “ Salario básico $433.700 ”, fechados 31 de marzo y 31 de mayo de 2007 y ii) y de una operaria de ensamble, quien en marzo y abril del mismo año obtuvo ingresos por $797.381 y $774.911.

- Fotocopia del contrato de trabajo a término fijo, sin fecha, suscrito entre la empresa accionada y la actora, con vigencia entre el 26 de mayo de 2007 y el 26 de noviembre del mismo, para realizar labores de operadora de ensamble con derecho a salario mensual, por unidad producida.

- Fotocopia del certificado de incapacidad, elaborado en papelería de Clínica Colsánitas S.A., expedido a Xiomara Melisa Rodríguez, firmado y sellado por la doctora Marina M. Urueta, el 5 de mayo de 2007, que da cuenta de “incapacidad por cinco días”.

- Fotocopia del certificado de incapacidad, elaborado en papelería de Clínica Colsánitas S.A., expedido a Rodríguez Melisa, firmado y sellado por dos facultativos, cruzado con la expresión “ANULADA” que da cuenta de una incapacidad médica por diez (10) días, “desde hoy 09 VI 07 gestación doce semanas, amenaza aborto”.

- Fotocopia de difícil lectura, de la Historia Clínica a nombre de Rodríguez Xiomara Melisa, elaborada por la Clínica Universitaria Nueva Colombia. El documento permite establecer gestación de 11 semanas, sangrado desde las 8 (ilegible) y amenaza de aborto.

- Fotocopia del certificado médico, elaborado en papelería de Clínica Colsánitas S.A., expedido a Xiomara Melisa Rodríguez, firmado y sellado por el doctor Francisco Reyes, el 20 de VI de 2007, que da cuenta de “incapacidad por diez días (10) días. Inicia 9 VI 2007 Amenaza de Aborto 12 Sem por (ilegible) ”.

- Fotocopia de la comunicación dirigida por la accionante a la empresa MAZDEL para informar su estado de embarazo, del que conoció el 7 de junio del mismo mes “cuando asistí a una cita médica”.

Destaca haber comunicado su estado a la señora Tatiana Franco, por teléfono y remitido vía fax las incapacidades médicas, dado que no podía hacerlo personalmente y pone de presente que los documentos fueron rehusados “aludiendo que estaban a mano y no en computador”.

- Fotocopia de la comunicación fechada 19 de junio de 2007, “Para Xiomara Melisa Rodríguez” , “De Recursos Humanos Gerencia” , en papelería de Mazdel Emblemas Plásticos, bajo el título Llamado de Atención.

Mediante el escrito la empleadora manifiesta su preocupación por “sus continuas incapacidades y el riesgo posterior en caso de no tenerse una historia clínica veraz de su enfermedad o de su posible embarazo” y la requiere para que “aclare su situación médica (..) para su reintegro a la empresa”.

- Fotocopia de la comunicación del 20 de junio de 2007, dirigida por EPS SANITAS a la accionante, informándole que “su incapacidad prescrita por un término de diez días (10) a partir del 09/06/2007 se encuentra en proceso de validación”.

- Fotocopia de la comunicación sin fecha, elaborada en papelería de Mazdel y suscrita por dos testigos, para informarle a la accionante que ingresará al área de “Ensamble como Operaria” , debido a las incapacidades presentadas y al riesgo de aborto. Agrega el escrito:

“Le recuerdo que debe cumplir todas las condiciones laborales: -Horario de ingreso 6:45 a.m. -No ingresar alimentos ni elementos electrónicos al área de trabajo.

-Ingresar al área de trabajo con uniforme. -Seguir las indicaciones del Coordinador del área. Sus condiciones laborales no serán desmejoradas, simplemente se le liquidará la Nómina de acuerdo a las condiciones dadas para todo el personal de ensamble”.

- Fotocopia de la comunicación fechada el 22 de junio de 2007, dirigida por la accionante a la Directora de Recursos Humanos de Mazdel, para comunicarle su decisión de “presentar mi renuncia irrevocable a los cargos de ANALISTA DE TIEMPOS Y OPERARIA DE ENSAMBLE de manera inmediata a partir de la fecha (..) [e]n vista del acoso laboral que se viene presentando por mi estado, el hecho de que el personal de administración, incluyendo la gerente no quiere verme en la empresa y encontrándome en vigilancia constante en el área que me asignaron pues según la empresa yo me voy a sustraer la información (..)”.

La actora pone de presente que toma la decisión buscando “ el bienestar tanto de mi hijo como el mío ” y denuncia: -Que el 27 de marzo ingresó a laborar como Analista de Tiempos y Movimientos “con un salario mínimo legal y no me elaboraron contrato de trabajo, pues según la empresa yo estaría por dos meses en periodo de prueba”.

-Que después de su última incapacidad, el 19 de junio de 2007, no se le permitió ingresar a laborar, “hasta que cambie las incapacidades, las radique y les traiga copia de mi historia clínica de urgencias (..) porque según la empresa yo ingresé a laborar estando embarazada (..) las incapacidades no las recibían porque estaba (sic) elaboradas a mano y (..) las firmaba un ginecobstetra”.

-Que el 21 de junio fue acusada nuevamente de presentar incapacidades falsas, a pesar de que anexó la documentación que le fue solicitada. -Que fue compelida a firmar un contrato de trabajo “con fecha de ingreso 27 de mayo cuando yo ingresé 27 de marzo , como operaria con salario que no tiene nada que ver con lo que venía devengando modificando la forma de pago y la labor contratada.

-Que argumentando necesidad de gente que trabaje y no que se incapacite cada semana, la directora de recursos humanos le exigió “ rendir igual o más que las demás personas que llevan mucho más tiempo que yo” .

- Fotocopia de la liquidación realizada en papelería de MAZDEL Emblemas Plásticos, suscrita ante tres testigos, correspondiente a cesantías e intereses causados entre el 26 de marzo y el 21 de junio de 2007, sobre un salario base de $433.700, a nombre de Rodríguez Xiomara Melisa.

II. DECISION JUDICIALQUE SE REVISA En fallo proferido el día 8 de agosto del año en curso, la Sala Civil del H. Tribunal Superior de Bogotá niega a la actora el restablecimiento de sus derechos fundamentales.

Sostiene el fallador de instancia que en el expediente no existe prueba de la negación o dilación del trámite solicitado por la accionante ante el Ministerio de la Protección Social y que, dada la intervención de la Coordinadora del Grupo de Prevención Inspección y Vigilancia sobre la citación a la empleadora de la accionante, “el amparo constitucional deprecado no puede alcanzar prosperidad”.

III. CONSIDERACIONES 1. Competencia Esta Sala de la Corte Constitucional es competente para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y en cumplimiento del auto del veintisiete (27) de septiembre de 2007, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Nueve de esta Corporación.

2. Problema jurídico Corresponde a esta Sala revisar la decisión proferida por la Sala Civil del H. Tribunal Superior de Bogotá que no concede a la actora la protección invocada, fundada en que la Coordinadora del Grupo de Quejas Vigilancia y Control del Ministerio de la Protección Social manifiesta haber dado instrucciones para que se cite a la empleadora y en razón de que la señora Rodríguez no demostró haber acudido a dicho Ministerio, como la misma lo asegura.

Sostiene la accionada i) y los documentos anexos al expediente así lo demuestran, que la señora Rodríguez resolvió dar por terminada la relación laboral que mantenía con la empleadora accionada, buscando el bienestar del hijo que espera y el suyo propio, dadas las condiciones a las que fue sometida una vez su empleadora conoció las incapacidades que la obligaban a guardar reposo, por amenazas de aborto y ii) que en el Ministerio de Trabajo fue informada de que su asunto tardaría más de tres meses en ser tramitado.

No conoce la Coordinadora de la Dirección Territorial del Ministerio accionado si la señora Rodríguez se presentó a sus dependencias como la misma lo asegura, no obstante da cuenta de que los asuntos a su cargo aguardan un turno que, en muchos casos, supera los seis meses, a la vez que plantea la competencia de la Superintendencia Nacional de Salud para resolver lo relacionado con la terminación del contrato de trabajo de la actora.

El apoderado de la empleadora, por su parte, además de negar el acoso de que la señora Rodríguez afirma haber sido víctima, sostiene que la renuncia irrevocable de la trabajadora no le permitió a su representada sino su aceptación inmediata.

De manera que esta Sala habrá de reiterar la jurisprudencia constitucional, a cuyo tenor compete a los inspectores de trabajo, en todos los casos y en su defecto al alcalde del lugar autorizar la terminación de las relaciones que vinculan laboralmente a las mujeres gestantes y puérperas, con el fin de hacerle frente a la discriminación de que a menudo son victimas y darle plena efectividad a su derecho a la estabilidad reforzada por maternidad y lactancia.

3. Consideraciones preliminares. La mujer no podrá ser sometida a ningún tipo de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección Para alcanzar el objetivo de lograr condiciones de trabajo decente, la Organización Internacional del Trabajo considera prioritario promover condiciones de libertad, igualdad,

seguridad y dignidad de las mujeres en el empleo, mediante la aplicación, ratificación y acercamiento a los Convenios y Declaraciones relacionados con la igualdad de género [1] .

La Conferencia General de la Organización Internacional, reunida en Ginebra el 29 de octubre de 1919, adoptó el Convenio No. 3 relacionado con el empleo de las mujeres antes y después del parto [2] , revisado en 1952 por el Convenio No. 103 y en el 2000 por el Convenio No. 183.

Ello explica la existencia en nuestro ordenamiento de disposiciones tendientes a evitar la discriminación asociada a la protección a la maternidad y al cuidado infantil, las cuales comprenden estabilidad reforzada en el empleo, derecho al descanso remunerado por maternidad y facilidades para la lactancia.

Señala esta Corte sobre la protección a la mujer antes y después del parto: “5-La protección a la mujer embarazada y a la madre tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. Así, de un lado, se trata de lograr una igualdad efectiva entre los sexos, por lo cual, el artículo 43, que establece esa cláusula específica de igualdad, agrega que la mujer, “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.” Esto significa que el especial cuidado que la Carta ordena en favor de la mujer embarazada es, en primer término, un mecanismo para amparar la dignidad y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de las mujeres (CP arts 1º, 13 y 43), pues el hecho de la maternidad había sido en el pasado fuente de múltiples discriminaciones contra las mujeres, por lo cual la Carta de 1991 estableció, como la Corte ya tuvo la oportunidad de destacarlo, que esta condición natural y especial de las mujeres, “que por siglos la colocó en una situación de inferioridad, sirve ahora para enaltecerla ”. En efecto, sin una protección especial del Estado a la maternidad, la igualdad entre los sexos no sería real y efectiva, y por ende la mujer no podría libremente elegir ser madre, debido a las adversas consecuencias que tal decisión tendría sobre su situación social y laboral.

De otro lado, la Constitución protege a la mujer en estado de gravidez debido a la importancia que ocupa la vida en el ordenamiento constitucional (CP Preámbulo y arts 2º, 11 y 44), a tal punto que, como esta Corte ya lo ha destacado, el nasciturus recibe amparo jurídico en nuestro ordenamiento. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como "gestadora de la vida" que es .

En tercer término, y como obvia consecuencia de las anteriores consideraciones, la Constitución no sólo tutela a la mujer embarazada sino a la madre (CP art. 43), no sólo como un instrumento para un mayor logro de la igualdad entre los sexos sino, además, como un mecanismo para proteger los derechos de los niños, los cuales, según expreso mandato constitucional, prevalecen sobre los derechos de los demás (CP art. 44). En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, con lo cual se “busca garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos” .

Finalmente, este especial cuidado a la mujer embarazada y a la madre es también expresión de la centralidad que ocupa la familia en el orden constitucional colombiano, ya que ésta es la institución básica de la sociedad, por lo cual recibe una protección integral de parte de la sociedad y del Estado (CP art. 5º y 42). En efecto, si la mujer que va a tener un hijo, o la madre que acaba de tenerlo, no recibieran un apoyo específico, los lazos familiares podrían verse gravemente afectados.

Estos múltiples fundamentos constitucionales muestran que, tal y como la Corte lo ha indicado en reiteradas oportunidades , la mujer embarazada y su hijo gozan de la especial protección del Estado y de la sociedad, lo cual tiene una consecuencia jurídica importante: el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo.” [3] Ahora bien, en aplicación de la garantía sobre la permanencia en el empleo de la mujer gestante, el Código Sustantivo del Trabajo prevé la previa autorización del Inspector del Trabajo o del Alcalde Municipal del lugar [4] , para dar lugar a la terminación del vínculo de trabajo, la

cual habrá de concederse con fundamento en las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 de la legislación laboral, una vez oídas las partes y practicadas las pruebas respectivas.

Dispone el artículo 63 del ordenamiento en mención que la trabajadora puede dar por terminada la relación laboral, entre otras razones, a causa de todo acto de violencia, mal trato o amenazas graves inferidas por el patrono contra ella o los miembros de su familia; en razón del advenimiento de circunstancias que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar; debido al incumplimiento sistemático por parte del empleador de sus obligaciones o a la violación de prohibiciones y a causa de la exigencia, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.

Terminación unilateral de la relación laboral que, en aras de hacer realidad la estabilidad laboral reforzada por maternidad, habrá de calificar y autorizar el inspector del trabajo o, en su defecto, la primera autoridad administrativa del municipio, porque, de no ser esto así, " no produce ninguna consecuencia jurídica, lo cual significa que la relación laboral trabajo se mantiene. La trabajadora sigue entonces bajo las órdenes del patrono, aun cuando éste no utilice sus servicios, por lo cual la empleada tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes [5] ".

Considera esta Corte, en la providencia que se trae a colación, la proyección de los mandatos constitucionales relativos a la igualdad y a la protección especial por maternidad sobre la legislación laboral y concluye que el pago de una indemnización resulta insuficiente frente al derecho de la mujer gestante a permanecer en el empleo, de suerte que el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo fue declarado exequible, en el entendido de que la ineficacia que se predica del despido impone la vigencia de la relación laboral, sin solución de continuidad.

Quiere decir que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, por causas imputables al patrono o por justa causa atribuible a la trabajadora, durante el embarazo y después del parto, no surte ningún efecto sin la previa intervención de los inspectores del trabajo o, en su defecto, del Alcalde del lugar, quienes deberán adelantar la investigación y otorgar el permiso para poner fin a la relación laboral, si fuere del caso.

De suerte que no podrían las autoridades encargadas de verificar las condiciones laborales denunciadas por la mujer gestante demorar su intervención, porque en tanto ello no ocurra el patrono no puede liquidar a la trabajadora y esta se ve compelida a continuar con la labor contratada, con grave riesgo para su bienestar y del hijo que espera.

Se comprende, en consecuencia, lo importante que resulta la atención inmediata de parte de la autoridad administrativa encargada del asunto, particularmente cuando la mujer gestante alega condiciones desfavorables a su estado, con el fin de comprobar la situación, con pleno respeto de las garantías constitucionales de las partes y permitir la terminación del contrato, si el patrono no se allanare a modificarlas.

4. El caso concreto La señora Xiomara Melisa Rodríguez reclama el amparo de sus derechos fundamentales a la igualdad y a la protección especial por maternidad, porque el Ministerio de la Protección Social no le prestó la atención requerida, a su decisión de dar por terminada su relación laboral, sin perjuicio de su estado de embarazo, con amenaza de aborto y a la discriminación a la que estaba siendo sometida.

4.1 Obra en autos prueba documental -que la empleadora no controvierte-, de la cual se deduce i) que la señora Rodríguez fue contratada por Mazdel Plazas Rodríguez S.

En C. en marzo de 2007, con contrato verbal, como Subdirectora de Producción, con salario básico; ii) que en mayo y junio de 2007 la accionante fue incapacitada en tres ocasiones por embarazo de doce semanas, con amenaza de aborto y iii) que la trabajadora firmó contrato a término fijo de seis meses, con la misma empleadora, para realizar la labor de Operaria de Ensamble, sin asignación básica, con vigencia a partir del 26 de mayo del mismo año.

Arguye la empleadora, por intermedio de apoderado, que el nuevo contrato benefició a la señora Rodríguez. En tanto la trabajadora sintió que las condiciones impuestas perjudicaban su estado, la sometieron a la degradación de solicitar permiso para utilizar las instalaciones sanitarias y le impidieron alcanzar una remuneración mínima, dada la destreza que le demandaba la nueva actividad.

Explica la empleadora, que algunas operarias de la planta de ensamble logran asignaciones salariales superiores a la prevista para la Subdirectora de Producción y que las condiciones físicas de dicha planta le ofrecían a la actora, en razón de su estado, mejores condiciones ambientales y de desplazamiento.

Ahora bien, no le corresponde a esta Sala dirimir los anteriores aspectos, en cuanto los planteamientos de las partes requieren de una actividad probatoria ajena a la acción de amparo, pero no puede pasar por alto el perjuicio evidente que para la trabajadora significó la suscripción de un nuevo contrato documento en función de la fijación del término, comoquiera que la relación, inicialmente indefinida, concluiría en seis meses, es decir antes de que la trabajadora entrase a disfrutar de la licencia remunerada por maternidad y privándola del derecho al reintegro y a gozar de facilidades para la lactancia.

De manera que la Sentencia que se revisa será revocada, para, en su lugar, conceder la protección en el sentido de declarar vigente la relación de trabajo pactada entre la señora Rodríguez y su empleadora en marzo de 2007, como Subdirectora de Producción, con la asignación básica acordada y a término indefinido, dado su carácter consensual.

4.2 Sostiene el apoderado de la empleadora que su representada se vio obligada a aceptar la terminación del contrato planteada por la trabajadora, dada su condición irrevocable.

Desconoce el profesional, por consiguiente, que la terminación del vínculo laboral con la mujer gestante o puérpera requiere la previa autorización del inspector del trabajo o, en su defecto, del Alcalde del lugar, quienes habrán de establecer si la relación laboral puede concluir por justa causa, sin desconocer el carácter irrenunciable de la protección a la maternidad.

Siendo así los derechos de la señora Rodríguez y del hijo que espera a la estabilidad laboral reforzada, a la atención médica por maternidad, a la licencia remunerada y a las facilidades para la lactancia serán restablecidos, para lo cual esta Sala habrá de declarar ineficaz la liquidación del contrato de trabajo realizada por la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S. En C. y disponer el inmediato reintegro de la actora, sin solución de continuidad, al cargo que ocupaba el 19 de junio de 2007.

Sin perjuicio del derecho de la accionante a obtener permiso para dar por terminado el contrato de trabajo, si así lo considera, por causas imputables a la empleadora, para lo cual el Ministerio de la Protección Social dispondrá su atención inmediata.

Finalmente resulta del caso poner al señor Ministro de la Protección Social al tanto de que las mujeres gestantes, sin perjuicio de su estado, no están siendo atendidas en la Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bogotá y Cundinamarca con la diligencia debida, para que adelante las investigaciones pertinentes y adopte los correctivos del caso.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero. REVOCAR el fallo proferido por la Sala Civil del H. Tribunal Superior de Bogotá el 8 de agosto del año en curso, dentro de la acción de tutela instaurada por Xiomara Melisa Rodríguez contra el Ministerio de la Protección Social y la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S. En C. para, en su lugar, restablecer los derechos fundamentales de la actora a la igualdad y a la estabilidad reforzada por maternidad.

Segundo. ORDENAR a la representante legal de MAZDEL PLAZAS RODIGUEZ S. En C. i) que dentro del término de las cuarenta y ocho horas (48), contadas a partir de la notificación del presente fallo, reintegre a la actora, desde el 19 de junio de 2007, sin solución de continuidad, al cargo de Sudirectora de Producción, bajo las condiciones pactadas el 26 de marzo del mismo año y ii) que, dentro del mismo término, reconozca a la accionante los salarios y prestaciones correspondiente a dicho cargo, causados entre la modificación de sus condiciones laborales y el momento en que la trabajadora sea efectivamente incorporada a la nómina de la empresa, para lo cual la empleadora podrá adelantar los cruces de cuentas respectivos.

Tercero. ORDENAR a la Coordinadora del Grupo de Prevención Inspección Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bogotá y Cundinamarca tramitar, si aún no lo ha hecho, con la diligencia debida y si la accionante insiste en ello, la terminación del contrato de trabajo, por causas imputables al patrono planteada por la actora.

Cuarto. Oficiar al señor Ministro de la Protección Social para que adelante las investigaciones y aplique los correctivos tendientes a que las quejas y solicitudes de intervención presentadas por las mujeres gestantes y puérperas ante el Grupo de Inspección Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bogotá y Cundinamarca sean tramitadas con la diligencia debida. Ofíciese y remítase copia de esta providencia.

Quinto . LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Cópiese, notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase.

JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado AUSENTE EN COMISION MARCO GERADO MONROY CABRA Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, Convenio No. 111 sobre la discriminación, Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad, Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Convenio No. 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, Convenio No. 177 sobre el trabajo a domicilio, Convenio No. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. Declaraciones 1975 y 1998 sobre igualdad de oportunidades y trato para mujeres que trabajan y sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

[2] Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Ley 129 de 1931 [3] Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero. [4] Al respecto consultar la Sentencia C-710 de 1996 M.P. Jorge Arango Mejía.

[5] Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.