

Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada: análisis de la tutela 043/20 de la Corte Constitucional

*The job stability reinforced for pregnant women:
an analysis of a decision of the Colombian Constitutional Court*

Diana Marcela Trujillo Vallejo¹
Ana Isabel Arango Giraldo²

Cómo citar: Trujillo, D. M.; Arango, A. I. (2022). Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada: análisis de la tutela 043/20 de la Corte Constitucional. *Nuevo Derecho*; 18(30): 1-11. <https://doi.org/10.25057/2500672X.1437>

Recibido/03/12/2021 – Aceptado/25/06/2022 – Publicado/30/06/2022

Resumen

La Corte Constitucional por medio de la sentencia objeto de análisis T- 043 de 2020 confirmó su postura jurisprudencial frente al alcance que tiene la estabilidad laboral reforzada frente a las mujeres embarazadas, en cumplimiento de las diferentes políticas públicas y medidas legales que desarrollan la obligación de garantizar el mínimo vital de las mujeres gestantes y lactantes; así como la procedencia de la acción de tutela en dicha materia para evitar un perjuicio irremediable cuando las razones para no continuar con la relación laboral, no obedecen a causas objetivas legales según la legislación interna. En este sentido, este análisis pretende abordar los alcances de la sentencia de la Corte respecto de su objeto de desarrollo, y, evidenciar la importancia de este artículo como reseña jurisprudencial en el marco investigativo de corrección constitucional sobre la protección reforzada que deben tener las mujeres gestantes en Colombia de todo acto discriminatorio que obedezca precisamente a su estado gravidez, como argumento ilegítimo e ilegal para finalizar o no renovar un contrato laboral; cuando no se configuren las causales objetivas para la terminación del mismo según lo dispone el Código Sustantivo del Trabajo.

Palabras clave: estabilidad laboral reforzada, perjuicio irremediable, mínimo vital, mujer gestante.

¹ Abogada de la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUCLA). Especialista en Derecho Procesal Penal de UNAUCLA. Magíster en Derecho de la Universidad de Medellín (UDEM). Doctora en Derecho de la Universidad de Medellín. Profesora del Tecnológico de Antioquia. Profesora de posgrados de la Universidad de Medellín. diana.trujillo32@tdea.edu.co <https://orcid.org/0000-0002-9117-4633>

² Abogada de la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUCLA). Politóloga de la Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Derecho Administrativo de UNAUCLA. Magíster en Gestión de la Tecnología Educativa de la Universidad de Santander. Profesora del Instituto Tecnológico Metropolitano. anaarango2126@correo.itm.edu.co <https://orcid.org/0000-0001-5665-5362>



Abstract

Through the sentence object to analysis T-043/20, The Constitutional Court confirmed its jurisprudential posture in favor of reinforced labor stability for pregnant women, thus complying with the diverse legal and politically public measures to develop an obligation to guarantee the vital minimum for pregnant and nursing women; this way, the precedence of action protection in this subject evades an irremediable prejudice when the reasons for not continuing a labor relationship do not comply with objective legal causes relevant to internal legislation. In this sense, the purpose of this analysis is to address the scope of the Court's ruling with respect to its object of development, and, to demonstrate the importance of this article as a jurisprudential review in the investigative framework of constitutional correctness, the reinforced protection that pregnant women in Colombia must have from any discriminatory act that is due precisely to their pregnancy status, as an illegitimate and illegal argument to terminate or not renew a labor contract. ; when the objective grounds for termination are not configured as provided by the Substantive Labor Code.

Keywords: Job stability, irremediable damage, minimum vitality, pregnant woman.

1. Introducción

A partir de la consagración del derecho fundamental al trabajo en el texto constitucional colombiano (artículo 53), se desarrolla jurisprudencialmente el derecho a la estabilidad laboral reforzada como parte del núcleo que constituye su fundamentación, Dicha jurisprudencia ha sido considerada como un principio que rige las relaciones laborales y que se concretiza en un derecho de los individuos, en tanto les permite, en determinadas situaciones de vulnerabilidad, conservar el empleo y solo ser despedidos según las causas justas consignadas en la legislación.

A su vez, la jurisprudencia de la Corte Constitucional le atribuye al derecho a la estabilidad laboral reforzada unas características propias:

(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (Corte Constitucional, T-320 de 2016).

Es en virtud de estas características que un empleado puede exigir la materialización de este principio-derecho, y por ellas es posible garantizar el debido proceso en los casos concretos tendientes a prescindir de aquel que por atribución legal cuenta con estabilidad laboral reforzada. En este sentido, se ha considerado que este principio-derecho recae en quienes tienen una vulnerabilidad manifiesta, es decir, aquellos

que sufren una discapacidad física o psíquica (Corte Constitucional, T-041 de 2014), y se extiende a las mujeres en estado de gestación (Corte Constitucional, C-470 de 1997).

En las mujeres gestantes y lactantes este principio, a su vez, refuerza el radio de protección de su estado, lo que permite hablar la existencia de un fuero de maternidad, el cual constituye la protección de otros principios de rango constitucional, como es el derecho que tienen “las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad, la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral, la protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida” (Corte Constitucional, SU-075, 2018).

De acuerdo con lo anterior, la Corte Constitucional ha sido enfática en sus planteamientos al trazar una línea tendiente a proteger a las mujeres en etapa de gestación y lactancia, de manera que se garanticen unas condiciones mínimas de dignidad y *tranquilidad*, tanto para su vida laboral, como para su estado mismo. En este sentido, nos proponemos analizar la sentencia T-043 de 2020, en donde se refuerza lo planteado por esta corporación en esta materia.

2. Antecedentes fácticos

La jurisprudencia ya había señalado que no renovar el contrato laboral de una mujer en estado de gestación “puede llegar a constituirse como un acto discriminatorio cuando se han dado manifestaciones previas indicativas de que sí se haría, pero que, una vez se conoce el estado de gravidez de la trabajadora, se opta por no hacerlo sin aducir ninguna causa objetiva” (Corte Constitucional, T-403, 2020).

Por ello, el 5 de marzo de 2019, la señora Dora Patricia Ramírez Monsalve, mediante acción de tutela, expresó que tuvo una “relación laboral con la sociedad Corporación Educa S.A.S., al haber sido contratada para desempeñar el cargo de docente en el grado prejardín en el establecimiento educativo “*Jardín Universo Mágico*” ubicado en el municipio de Chía (Cundinamarca)” (Corte Constitucional, T-403, 2020).

De acuerdo con los presupuestos fácticos, la señora Ramírez celebró con la institución dos contratos de trabajo a *término fijo inferiores* a un año, de los cuales, el primero comprendía el periodo entre el 6 de marzo y el 30 noviembre de 2017, y el segundo, entre el 1 de febrero y el 18 de noviembre de 2018. Más adelante, el 13 de diciembre de 2018, la señora Ramírez acudió a las instalaciones del centro educativo para firmar la liquidación de su contrato de trabajo, momento en que se le indicó, según narra ella misma, que su contrato sería renovado para el año subsiguiente.

El 18 de enero de 2019, la señora Ramírez se hizo una prueba *casera* de embarazo, que resultó positiva. Por eso, se acercó a su EPS (Entidad Promotora de Salud) para confirmarlo mediante prueba de sangre. Como el resultado también fue positivo, se lo comunicó a su jefa directa de manera inmediata. El 24 de enero, la señora Ramírez recibió una notificación, mediante un grupo de WhatsApp de la institución, de que el día 26 de enero se realizaría la suscripción de los nuevos contratos aportando la documen-

tación requerida, por lo que la señora dio por hecho que su contrato sería renovado sin ningún inconveniente. No obstante, después se le comunicó, por decisión de la directora general, y sin ningún otro tipo de explicación, que su contrato no sería renovado.

3. Planteamiento jurídico

Con base en los antecedentes fácticos:

La señora Ramírez instauró una acción de tutela en contra de la sociedad Corporación Educa S.A.S. (Universo Mágico Kindergarten), al considerar que vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, al fuero de maternidad y a la *confianza legítima* (Corte Constitucional, T-403, 2020).

Pero ya el 18 de febrero, como primera medida, la señora había acudido a la oficina del inspector de trabajo del municipio de Chía, donde se le informó que no le podría conceder una entrevista hasta el mes de abril siguiente; situación que a juicio de la señora Ramírez “habría acaecido un perjuicio irremediable, el cual pretendía evitar mediante la presentación de la acción de tutela” (Corte Constitucional, T-403, 2020).

De acuerdo con lo anterior, la señora Ramírez solicitó al juez de tutela ordenar su “reintegro, garantizar su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenar el pago de los salarios dejados de percibir. Por último, como medida provisional pidió que se le ordenara a la accionada afiliarla al SGSSS” (Corte Constitucional, T-403, 2020).

Como respuesta a sus peticiones, el Juzgado Primero Civil Municipal de Cundinamarca mediante el auto del 6 de marzo de 2019:

Avocó el conocimiento de la acción, vinculó al trámite a la Inspección del Trabajo del municipio de Chía y accedió a la medida provisional solicitada, por lo cual se le ordenó a la sociedad Corporación Educa S.A.S. afiliar a la accionante al Sistema de Seguridad Social en Salud (Corte Constitucional, T-403, 2020).

En contraste, según narra el fallo de la Corte Constitucional, la corporación accionada se opuso a las pretensiones del recurso, manifestando que: (i) en el caso de la señora Ramírez, “se suscribieron dos contratos laborales *que fueron autónomos e independientes entre sí*” en 2017 y 2018, por lo que es posible inferir que no existía razón legal para dar continuidad con los mismos; (ii) al momento de la finalización del *último* contrato no se conocía el estado de gestación de la señora Ramírez, “por lo cual no era necesario tramitar la autorización ante la oficina del trabajo” y, (iii) respecto a la falta de afiliación de la accionante al SGSSS, ella podía “afiliarse como trabajadora independiente; como beneficiara del padre de su hijo o gestionar su vinculación al régimen subsidiado de salud” (Corte Constitucional, T-403, 2020).

A partir de lo anterior:

Si bien el juez constitucional de primera instancia concedió el amparo de manera transitoria y, en consecuencia, le ordenó a la accionada proceder con el reintegro y vinculación al SGSSS, la decisión fue revocada por el juez de segunda instancia que, en su lugar, negó la protección (Corte Constitucional, T-403, 2020).

Por ello, la Corte Constitucional plantea el siguiente problema jurídico:

¿Una institución educativa de carácter privado desconoce el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación de una mujer que laboró como docente, al manifestarle que su contrato de trabajo sería suscrito para el siguiente período lectivo y, posteriormente, haber cambiado de decisión al enterarse que esta se hallaba en estado de gestación? (Corte Constitucional, T-403, 2020).

Para dar respuesta a este interrogante, la misma Corte trazó como temas centrales:

(i) procedencia de la acción de tutela entre particulares; (ii) protección jurídica a la mujer en estado de gestación o lactancia y cláusula constitucional de no discriminación; (iii) aproximación a la prueba electrónica, y el valor probatorio atenuado de las capturas de pantalla o “pantallazos” extraídos de la aplicación WhatsApp y, (iv) caso concreto [análisis de los requisitos de procedencia de la acción de tutela] (Corte Constitucional, T-403, 2020). *[Corchetes fuera del texto citado]*

4. Procedencia de la acción de tutela entre particulares

La acción de tutela es un recurso que consolida la manifestación de la supremacía de la Constitución, y en ese sentido, cuando se habla de la relación persona-Estado se debe tener presente la eficacia vertical de los derechos; sin embargo, cuando se habla de:

Las relaciones entre particulares o privados pueden darse situaciones que vulneran o desconocen derechos fundamentales, por lo cual, el hecho de que el constituyente de 1991 haya admitido la posibilidad de instaurar la acción de tutela en estas condiciones permite también establecer la *eficacia horizontal de derechos* (Corte Constitucional, T-632, 2007).

De acuerdo con lo anterior, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, en desarrollo del texto constitucional, establece una serie de eventos en los cuales la acción de tutela procede contra particulares, haciendo énfasis en el hecho de que la solicitud se presente con fundamento en la protección “de un derecho de quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción” (Presidencia de la República, Decreto 2591, 1991).

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha definido y diferenciado los términos de *subordinación* para describir “la existencia de una relación jurídica de dependencia” (Corte Constitucional, T 403, 2020), y de *indefensión* para hacer “referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra” (Corte Constitucional, T 403, 2020), pero su origen no se basa en la obligatoriedad derivada de un orden social o de una norma jurídica determinada, sino en aquellas situaciones que tienen una “naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida como una posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate; situación que se evidencia también para este caso concreto” (Corte Constitucional, Sentencia T-030 de 2018).

5. Protección jurídica a la mujer en estado de gestación o lactancia, y cláusula constitucional de no discriminación

La legislación colombiana ha consagrado esta protección con base en las diferentes disposiciones legales nacionales e internacionales sobre la materia, entre las cuales se resalta:

(i) Artículo 13 de la norma superior:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. (...) La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (Asamblea Nacional Constituyente, artículo 13, 1991).

(ii) Artículo 235A del Código Sustantivo del Trabajo [CST]: “La maternidad gozará de la protección especial del Estado”; (Presidente de la República, artículo 235A, 2021).

(iii) Artículo 239 (CST) “Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”; (Presidente de la República, artículo 239, 2021).

(iv) Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: “Los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, artículo 11, 1979).

(v) Artículo 6 de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación” (Asamblea general de la organización de los Estados Americanos, artículo 6, 1994).

En definitiva, el texto constitucional consagra una disposición general en materia de igualdad y no discriminación, la cual se ha extendido a la protección en favor de la mujer en el ámbito laboral para que “sus condiciones no sean disminuidas o finalizadas de forma arbitraria e injusta por el hecho de encontrarse en estado de gestación o lactancia” (Corte Constitucional, T-043, 2020). Dicha garantía se circunscribe a los contenidos normativos de las disposiciones internacionales de los derechos humanos, así como a la jurisprudencia constitucional cuando menciona “el hecho de no renovar la relación laboral de una mujer en estado de gestación puede llegar a constituirse como un acto discriminatorio cuando se han dado manifestaciones previas indicativas de que sí se haría, pero que, una vez se conoce el estado de gravidez de la trabajadora, se opta por no hacerlo sin aducir ninguna causa objetiva” (Corte Constitucional, T-043, 2020).

6. Aproximación a la prueba electrónica.

En su sentencia, la Corte concluyó que las capturas de pantalla extraídas de la aplicación WhatsApp y aportadas por la accionante sí constituían un elemento probatorio válido, en tanto en ellos se indicaba que su contrato posiblemente sería renovado en el mes de enero. Esto da cuenta cómo los avances tecnológicos en el entendimiento y el ejercicio del Derecho en el ámbito probatorio y por lo tanto:

Los operadores judiciales diariamente deben analizar elementos extraídos de aplicaciones de mensajería instantánea, ya sea que se cuente con metadatos que permitan realizar un mayor rastreo de la información o solo capturas de pantalla respecto de ciertas afirmaciones o negaciones realizadas por una de las partes en el litigio (Corte Constitucional, T-043, 2020).

Esto ha hecho que la doctrina especializada le haya concedido “el valor de prueba indiciaria” a estos pantallazos, en vista de que dichos elementos no son muy susceptibles de alteraciones en su contenido, por lo que pueden ser valorados de forma conjunta con los demás medios de prueba, como en el caso de la señora Dora Patricia Ramírez.

7. Del caso concreto y el análisis de los requisitos de procedencia de la acción de tutela

La sala analizó el cumplimiento de los presupuestos de procedibilidad de la acción de tutela examinando si se cumplieron los requisitos de legitimación por activa y pasiva, de inmediatez y, finalmente, de subsidiariedad.

En primera medida, de acuerdo con la sentencia motivo de este análisis, “la legitimación por activa en el mecanismo de amparo exige que quien lo ejerza sea el titular de los derechos conculcados o mediante un tercero que actúe en su nombre debidamente acreditado para tal fin” (Corte Constitucional, T 043, 2020).; mientras que respecto de la legitimación por pasiva, la Corte Constitucional “hace alusión a la autoridad o el particular contra quien se dirige la acción de tutela, en tanto se considera

que es efectivamente el llamado a responder por la vulneración o amenaza de la prerrogativa constitucional” (Corte Constitucional, T 043, 2020).

Al aplicar estas dos premisas de legitimación al caso objeto de estudio, la sala de la Corte Constitucional consideró que el requisito de legitimación se cumple, ya que:

Si se habla de legitimación por activa, se observa que la señora Dora Patricia Ramírez Monsalve instauró la acción de tutela en nombre propio al considerar transgredidos sus derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, el fuero de maternidad y la confianza legítima (Corte Constitucional, T-043, 2020).

Por otro lado, la legitimación por pasiva también se cumple, ya que “el mecanismo de amparo fue promovido en contra de la Corporación Educa S.A.S (Universo Mágico Kindergarten), la cual contrató a la accionante para que fungiera como docente del grado escolar de pre-jardín en una de sus sedes” (Corte Constitucional, T-043, 2020).

Siguiendo con el examen de los requisitos de procedibilidad, el de inmediatez se configura expresamente a partir del artículo 86 de la Constitución Política cuando establece que “cualquier persona podrá interponer acción de tutela en todo momento”. Sin embargo, parte de la premisa que se haya vulnerado un derecho fundamental. En igual sentido, lo expresa el artículo 1 del Decreto 2591 de 1991. Para hacer uso de dicho instrumento, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que, aunque se trate de la vulneración de un derecho fundamental, “su interposición debe hacerse dentro de un plazo oportuno y justo”, el cual debe ser “contado a partir del momento en que ocurre la situación transgresora que amenaza las garantías fundamentales” (Corte Constitucional, T-887, 2009).

De acuerdo con lo anterior, la accionante señaló que el 24 de enero de 2019 tuvo conocimiento de que su contrato no sería nuevamente suscrito, y el 5 de marzo de 2019 promovió la acción de tutela luego de haber acudido a la oficina del trabajo municipal, en la cual no se le brindó el acompañamiento jurídico pertinente que le permitiera conocer el procedimiento tendiente a hacer efectivo el cumplimiento de su derecho a la estabilidad laboral reforzada y los conexos que resultaron vulnerados. En este sentido, dado el mes y medio que transcurrió entre las dos fechas, la Sala consideró razonable acudir al mecanismo de amparo.

De igual manera, bajo el requisito de subsidiaridad la sentencia indica “que la persona antes de acudir al mecanismo de tutela debe haber desplegado todas las herramientas e instrumentos establecidos en el ordenamiento legal para la solución de su controversia jurídica” (Corte Constitucional, T 043, 2020). Esta situación también se presentó en este caso concreto, cuando la señora Dora Patricia Ramírez acudió en primera instancia a la oficina del inspector de trabajo del municipio de Chía para iniciar su proceso de manera ordinaria; sin embargo, como no podía ser atendida inmediatamente en proporción a su situación, y para así evitar un perjuicio irremediable, la señora decide interponer acción de tutela en aras de la protección de sus derechos fundamentales. Por consiguiente, la Corte Constitucional ha señalado que:

Aunque la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral y el pago de acreencias derivadas de un contrato de trabajo, “en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección preferente (Corte Constitucional, T-043, 2020).

Asimismo, la Corte en la sentencia SU 075 de 2018 menciona que dicho mecanismo de acción preferente “se justifica en la necesidad de un mecanismo célere y expedito que permita dirimir esta clase de conflictos, en los cuales se vea inmerso un sujeto de especial protección constitucional, como es el caso de la madre gestante” (Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018).

Tampoco debe perderse de vista que el trabajo, entendido como fuerza laboral, es considerado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional “como un instrumento que permite al individuo obtener los recursos necesarios para procurarse una vida digna y, a su vez, como mecanismo de realización personal y profesional” (Corte Constitucional, C-539, 2014).

Teniendo en cuenta la anterior argumentación, la Sala consideró que la vía ordinaria no resultó idónea ni efectiva en el caso objeto de estudio por las siguientes razones:

(i) Son sujetos de especial protección constitucional: madre lactante y un recién nacido (sin olvidar que al momento de instaurar la acción amparo, la accionante se encontraba en estado de gestación); (ii) el problema jurídico a resolver gira en torno a la presunta ocurrencia de un acto discriminatorio en contra de una mujer por el hecho de encontrarse en estado de gestación, lo cual requiere efectuar un análisis desde el punto de vista constitucional y, (iii) en caso de hallarse que efectivamente ocurrió una vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación, la acción de tutela resultaría ser el mecanismo idóneo para garantizar la protección de los derechos lesionados (Corte Constitucional, T-313, 2017).

La Corte concluyó que el hecho de que la accionante se encontrara en estado de embarazo influyó en la decisión institucional de no suscribir un nuevo contrato con la docente para el 2019, puesto que antes de que se conociera que la accionante se encontraba en estado de gestación, ya había realizado actos tendientes a suscribir un nuevo vínculo laboral, más allá de una mera expectativa, con lo que se reafirmaría que Jardín Universo Mágico constituyó así un acto excluyente e injustificado que vulneró el derecho constitucional a la igualdad y no discriminación.

Con este fallo, la Corte Constitucional ha reconocido el derecho a la igualdad y no discriminación en contra de las mujeres a través de la garantía de protección del fuero de maternidad, que se constituye para “impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia”, asimismo, esta instituido para evitar que la discriminados de las mujeres en estado de gestación y lactancia. (Corte Constitucional, SU-075, 2018).

8. Conclusión

La Sentencia T-043 de 2020 ocupa un papel muy importante en el marco investigativo de corrección constitucional, porque define un panorama de orden social en favor de la mujer gestante, concibiendo así mismo la maternidad como expresión genuina de intimidad, dignidad, libre desarrollo de la personalidad e igualdad, que exige que se proteja de todo acto discriminatorio que resulte contrario a las disposiciones constitucionales trazadas en un Estado social de derecho.

Por lo anterior, la no renovación del contrato por parte de la entidad accionada carece de los criterios objetivos razonables contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo, que para este caso concreto pudieron justificarse en un mal desempeño académico o profesional de la accionada, pero como esta situación no se presentó, se puede concluir que la no renovación obedeció a un criterio exclusivo por su estado de gravidez, cuya carga prestacional pretendía omitir la institución, lo cual genera una vulneración sistemática al derecho al trabajo, la dignidad y la confianza legítima.

En suma, la defensa de la vinculación laboral que exige la Corte Constitucional para este tipo de situaciones especiales pone en evidencia que en un Estado social de derecho las decisiones inspiradas exclusivamente en una racionalidad económica para abaratar gastos en favor de la rentabilidad y la sostenibilidad financiera de una entidad, terminan con el sacrificio de la esfera básica de la dignidad de una persona. Además, desconocen que una mujer está en capacidad de articular sus funciones laborales como profesional idónea con su vida personal como mujer y pareja, con lo que sostiene el tejido de la familia y de la sociedad.

Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará». Ley 24.632. 1 de abril de 1996. Belem Do Para, Brasil. <https://www.te.gob.mx/transparencia/media/files/cf83ab8278fbda.pdf>
- Corte Constitucional. (1997). Sentencia C-470. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero: 25 de septiembre de 1997. Bogotá, Colombia.
- Corte Constitucional. (2007). Sentencia T-632. Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto: 15 de agosto de 2007. Bogotá, Colombia.
- Corte Constitucional. (2009). Sentencia T-887. Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo: 1 de diciembre de 2009. Bogotá, Colombia.
- Corte Constitucional. (2014). Sentencia T-041. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva: 31 de enero de 2014. Bogotá, Colombia.
- Corte Constitucional. (2014). Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub: 20 de agosto de 2014. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-320. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos: 21 de junio de 2016. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional. (2017). Sentencia T-313. Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo: 11 de mayo de 2017. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional. (2018). Sentencia T-030. Magistrado Ponente: José Fernando Rey Cuartas: 12 de febrero de 2018. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional. (2018). Sentencia SU-075. Magistrado Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado: 24 de julio de 2018. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional. (2020). Sentencia T-043. Magistrado Ponente: José Fernando Reyes Cuartas: 10 de febrero de 2020. Bogotá, Colombia.

Presidencia de la República. (1950). Decreto 2663. Código Sustantivo del Trabajo [CST]. (7 de junio de 1951). Diario Oficial 274072. Bogotá, Colombia.

Presidencia de la República. (1991). Decreto <Ley> 2591. [Departamento Administrativo de la Presidencia de la República]. Diario Oficial 40165. Bogotá, Colombia.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>