

Universidad Politécnico Grancolombiano
FACULTAD NEGOCIOS, GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD
Carrera de DerechoDerecho



**ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL
REFORZADA EN LA JURISPRUDENCIA
CONSTITUCIONAL COLOMBIANA 2000 – 2018**

Trabajo de investigación para optar el título profesional de Abogado

John Alexander Sánchez Cabrera

Código 1420013960

Tutor

Dr. Daniel Apaza niño

Bogotá – Colombia

27 de julio de 2018

TABLA DE CONTENIDO

ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL COLOMBIANA 2000 – 2018.....	5
INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
CAPITULO I.....	8
CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, SU DESARROLLO Y EVOLUCIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO.....	8
1. Conceptualización acerca de la estabilidad laboral reforzada.....	8
1.1 Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia.....	8
1.2. La debilidad manifiesta.	9
1.3 Conclusiones del capítulo.....	12
CAPITULO II	14
ANÁLISIS CRÍTICO A LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL COLOMBIANA RESPECTO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DURANTE EL PERIODO 2000 A 2017.....	14
2.1 Fuero de Maternidad.....	14
2.2 Fuero de estabilidad laboral reforzada en trabajadores en condición de discapacidad.	20
2.3 ¿Invalidez o Discapacidad?.....	24
2.4 El Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada en materia sindical.....	29

2.5 Sentencia SU 049 de 2017.	32
2.6 Casos en los que es procedente la acción de tutela para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada.....	34
2.7 Conclusiones del capítulo.....	35
CAPITULO III.....	37
ANÁLISIS CRÍTICO, JURISPRUDENCIAL Y ACTUALIZADO	37
3.1 Contexto y Evolución.	37
3.2 Excepciones a la estabilidad laboral reforzada según la Sentencia SU 003 De 2018.	40
3.2.1 Los cargos de libre nombramiento y remoción con funciones de: Dirección, Conducción y orientación institucionales.	40
3.2.2 Estatus de pre-pensionado: caso de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción.	44
3.2.3 Sentencia SU-040 de 2018: análisis del caso del discapacitado y pensionado por invalidez, vinculado con la administración pública, mediante contrato de prestación de servicios por el cumplimiento de políticas públicas.	46
3.3 La Sentencia T-201 De 2018 y la tesis de la Corte Constitucional durante el proceso de diagnóstico de una enfermedad catastrófica.	48
3.4 Tesis de la corte constitucional frente a la estabilidad ocupacional reforzada respecto de los contratos por prestación de servicios entre un particular con VIH/SIDA y el Estado.....	50
3.5 Conclusiones del capítulo.	53

CAPÍTULO IV56

RESPUESTAS A LOS INTERROGANTES FORMULADOS EN EL PROBLEMA JURÍDICO.....56

4.1 Síntesis del desarrollo jurisprudencial56

4.2 ¿Cuáles son los vacíos legales que existen en el ordenamiento jurídico colombiano acerca de la estabilidad laboral reforzada?.....57

4.3 ¿Cómo ha evolucionado la jurisprudencia constitucional frente a los vacíos legales de la estabilidad laboral reforzada durante el periodo 2000 a 2018?.60

4.4. Conclusiones generales.61

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....65

ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL COLOMBIANA 2000 – 2018

INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con el artículo 53 de la Constitución Política de 1991¹, Colombia pasó de ser un Estado de derecho a un Estado social de derecho. A partir de este, se empezaron a regular derechos y libertades, entre ellos la estabilidad laboral de los trabajadores colombianos.

Es así, como la jurisprudencia se ha encargado de desarrollar un principio superior a la estabilidad laboral, el cual ha denominado estabilidad laboral reforzada², con el que se busca garantizar la seguridad de los trabajadores en casos particulares y específicos que puedan afectar gravemente algunos de los principios constitucionales anteriormente enunciados. Por ejemplo, cuando se trata de una mujer en estado de gravidez; de un directivo de un sindicato; de una situación de debilidad manifiesta; de un funcionario público con pensión de invalidez; de un

¹ **ARTICULO 53.** “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

² Corte Constitucional en Sentencias C-470 de 1997 y T-041 de 2014 de la Corte Constitucional se refieren así al principio de estabilidad laboral reforzada: “En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad”.

diagnóstico de enfermedad catastrófica o de un sujeto de especial protección, casos en los cuales, según el principio de la estabilidad reforzada, para despedir a estos empleados no es suficiente con la existencia de una justa causa consagrada en el código sustantivo del trabajo, sino que requiere de ciertas formalidades que ha determinado la Corte Constitucional para ello, como lo veremos en el desarrollo de esta monografía.

Con el presente escrito, se pretende determinar la incidencia que ha tenido la estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento jurídico colombiano, desde los escenarios jurisprudenciales de la Corte Constitucional colombiana durante el periodo 2000 a 2018. A su vez, se busca analizar la evolución histórica de la estabilidad reforzada y finalmente identificar los diferentes tópicos de la debilidad manifiesta. En este sentido, y de manera concreta, se indagarán respuestas adecuadas y precisas en relación con el fuero de estabilidad laboral reforzada y los diferentes casos en los que el legislador se quedó “corto” y la jurisprudencia constitucional vino a suplir estas falencias, resolviendo así diferentes casos que serán tratados en el transcurso de esta investigación.

Bajo estas consideraciones, el problema jurídico propuesto se concreta en el siguiente marco de interrogantes: i) ¿cuáles son los vacíos legales que existen en el ordenamiento jurídico colombiano acerca de la estabilidad laboral reforzada? y ii) ¿cómo ha evolucionado la jurisprudencia constitucional frente a los vacíos legales de la estabilidad laboral reforzada durante el periodo 2000 a 2018? En este sentido, en el primer capítulo de este trabajo se aborda el concepto de estabilidad laboral reforzada, su desarrollo y evolución en el ordenamiento jurídico colombiano. Seguidamente, en el segundo capítulo se estudiarán las diferentes tesis

desarrolladas por la Corte Constitucional durante el periodo 2000 a 2018, para realizar un análisis crítico de sus consideraciones frente a lo resuelto en algunos casos específicos. En el tercer capítulo, se hará énfasis en estudiar los casos en los que es procedente la acción de tutela para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, esto con el fin de revisar los lineamientos establecidos por la Corte Constitucional. Para concluir, en el cuarto capítulo se concretarán las respuestas a los interrogantes señalados en esta monografía.

CAPITULO I
CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, SU DESARROLLO Y
EVOLUCIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO

1. Conceptualización acerca de la estabilidad laboral reforzada

1.1 Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia

Primordialmente hay que examinar los criterios de la Corte Constitucional, en el cual se incorpora una particular salvaguardia a ciertos trabajadores, que por sus características de vulnerabilidad son sujetos de particular amparo legislativo, que se ha denominado como estabilidad laboral reforzada. A través de esta figura la Corte Constitucional se ha encargado de precisar y fundar en qué circunstancias el trabajador merece ser privilegiado bajo miramientos diferentes a los generales, analizando que dicho discernimiento surge como dispositivo para acoger situaciones en el que algunos empleados se ven expuestos con una mayor posibilidad a ser marginados debido a sus circunstancias particulares y crea fueros que pretenden resguardar caudales jurídicos o derechos de categoría especial que no solo protejan al trabajador en particular sino a la colectividad que representa.

Primordialmente hay que examinar los criterios de la Corte Constitucional,

En virtud de lo anterior, tenemos que de acuerdo con lo expuesto en la Sentencia T-689 de 2004, en Colombia, no existe un derecho esencial a la preservación del empleo o a permanecer algún lapso en cierto cargo. Sin embargo, en eficacia de las particulares garantías que señala la Constitución, algunas personas merecen extraordinario amparo a su permanencia profesional. Esas particularidades especiales que tienen ciertas personas las podemos precisar de la subsecuente forma:

- I. Protección de gravidez: a través del amparo a la madre en etapa de maternidad y amamantamiento.
Busca resguardar el derecho esencial a la familia, como denuedo fundante del Estado
- II. Protección de enfermedad: a través del amparo al empleado con discapacidad.
- III. Fuero sindical: protege el derecho de agrupación sindical y pacto colectivo.

De modo que, al otorgar los citados fueros, el procedimiento legal, busca enaltecer los compromisos como Estado social de derecho para equiparar a quienes fácticamente se encuentran en escenario de inferioridad.

1.2. La debilidad manifiesta

El tribunal Constitucional colombiano en su trabajo jurídico ha desarrollado una línea jurisprudencial que acompaña la escasa normatividad en la materia, en la que delimita de manera precisa la protección de la estabilidad laboral reforzada para las personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, más allá de lo que contempló la Ley 361 de 1997 y con el aval de nuestra Carta Política.

En ese orden de ideas, cuando un trabajador padece una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en “condiciones regulares” y se teme que pueda ser discriminado por ese simple hecho, la Corte Constitucional ha concluido en reiterada jurisprudencia que dichas personas están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por lo tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada (sentencias T-263 del 2009³, T-936 del 2009⁴, T-780 del 2008⁵, T-1046 del 2008⁶ y T-467 del 2010⁷).

Al respecto, resulta pertinente anotar que la Ley 361 de 1997 acertadamente estableció mecanismos de integración social para las personas en situación de discapacidad y, en consecuencia, creó una protección especial en materia laboral para este tipo de personas consistente en: (i) acceso igual en condiciones de empleo; (ii) ilegalidad del despido del trabajador por su condición; (iii) desvinculación solo cuando haya una causa objetiva que lo justifique, y (iv) despido sin justa causa solo cuando esté autorizado por el Ministerio del Trabajo o se pague la indemnización correspondiente (180 días de salario) (Sentencia C-531 del 2000 y sentencias T-1040 del 2001, T-784 del 2009 y T-519 del 2003).

2. Desarrollo y evolución en el ordenamiento jurídico colombiano

³ *Corte Constitucional* Sentencia T-263/09 Magistrado Ponente: Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

⁴ *Corte Constitucional* Sentencia T-936 del 2009 Magistrado Ponente: Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

⁵ *Corte Constitucional* Sentencia T-780 del 2008 Magistrado Ponente: Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA

⁶ *Corte Constitucional* Sentencia T-1046 del 2008 Magistrado Ponente: Dr. Mauricio González Cuervo.

⁷ *Corte Constitucional* Sentencia T-467 del 2010 Magistrado Ponente: Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

A través de los años se han expedido instrumentos internacionales y legislativos ~~presentado resoluciones, actos administrativos y leyes~~ que han permitido el desarrollo del tema que hoy nos ocupa, cabe precisar algunos precedentes como son:

2.1 Resolución 3752 del 3 diciembre de 1982 expedida por las Naciones Unidas

Mediante esta resolución se empezó a referir el *Programa De Acción Mundial Para Personas Con Discapacidad*. En esta oportunidad, se nos presentó una propuesta interesante como es la de la búsqueda de medidas que garantizaran la igualdad en las personas con discapacidad, así como su rehabilitación y participación plena en la sociedad. Desde un punto de vista histórico acogió a aquellas personas que tenían deficiencias mentales, físicas o sensoriales, a las que se les debían reconocer los mismos derechos que a todos; desarrolló su propuesta a partir de varias perspectivas de las personas que sufrían de alguna discapacidad como lo era el ámbito socio económico donde vivían, lugares de mayor escasez económica, entre otros.

Esta resolución permitió tener una visión más amplia de aquello a lo que podían acceder quienes se encontraran en una situación de discapacidad y nombró mecanismos de rehabilitación, que hoy en día, son un precedente para las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por una discapacidad.

2.2 Asamblea General de las Naciones Unidas⁸ Resolución No. 3447 de 9 de diciembre de 1975. Declaración de los Derechos de los Impedidos

⁸ Corte Constitucional Sentencia C-824 de 2011 del 2 de noviembre de 2100 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva: en esta oportunidad se referenció que existe: "...Especial relevancia reviste la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2006, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009 y revisada mediante la Sentencia C-293 de 2010[7], en donde la Corte adelantó el análisis material sobre el contenido y estipulaciones de este instrumento internacional.

Es importante resaltar que la Convención se propone "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente". Y define como destinatarios de las disposiciones del tratado a todas aquellas personas que "tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo

Este es el precedente histórico de mayor importancia como quiera que una de sus funciones esenciales es: “*velar por la integración de los derechos humanos en todos los procesos y necesidades con un enfoque en las necesidades de los millones de personas afectadas por el conflicto*”. En un plano específico busca la igualdad de condiciones y la consecución de un goce pleno de la vida en todos los ámbitos, entre ellos el ámbito laboral que es de especial importancia para la vida de las personas como sociedad.

2.3 Ley Clopatofsky

Hoy en día nos permite desarrollar este tema la Ley 361 de 1997⁹, la llamada ley Clopatofsky, que es una garantía para los trabajadores que por algún motivo se encuentren en estado de debilidad manifiesta.

1.3 Conclusiones del capítulo

- 1.1.1 La estabilidad laboral reforzada, no se encuentra como tal, tipificada o consagrada en nuestra Constitución Política como un derecho fundamental.

Sin embargo dicho tema se ha convertido de especial protección, en razón a su

plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

De conformidad con la reseña sobre los instrumentos internacionales que reconocen y consagran los derechos de las personas con limitaciones o con discapacidad, es evidente que los Estados tienen obligaciones específicas y preferentes en relación con la adopción de medidas para evitar la discriminación y garantizar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.

⁹ LEY 361 DE 1997

(febrero 7) Diario Oficial No. 42.978, de 11 de febrero de 1997

Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones.

vínculo con derechos fundamentales, tal como lo indica la **Ley 361 de 1997** que se fundamenta en los **arts. 13, 47, 54 y 68** de la Constitución Nacional y los cuales inspiran la mencionada ley.

- 1.1.2 La **ley 361 de 1997**, ha regulado todo el tema de aquellas personas que se encuentran en situación de discapacidad y los mecanismos para evitar de manera efectiva que esa discapacidad degeneren en una invalidez; la jurisprudencia ha ampliado esa protección a las mujeres en estado de gravidez y a los incapacitados.

CAPITULO II
ANÁLISIS CRÍTICO A LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL COLOMBIANA
RESPECTO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DURANTE EL
PERIODO 2000 A 2017

2.1 Fuero de Maternidad

El primer conjunto poblacional que goza de estabilidad laboral reforzada al cual nos referiremos en el presente trabajo es precisamente el de las mujeres en etapa de gestación y amamantamiento, el cual es uno de los temas más desarrollados por parte de las altas Cortes. La Reglamentación en cuestión laboral, ha tenido amplios avances en relación con la salvaguardia particular de la gestación y expresamente contiene la denegación de despedir a una madre que se encuentra en etapa de gravidez o en periodo de amamantamiento.

La mencionada limitación se encuentra en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, reformado por el artículo 2 de la Ley 1468 de junio 30 de 2011. La Corte Constitucional en sentencia T- 667 de 2010¹⁰, desarrolló su tesis sobre el tema de la estabilidad laboral

¹⁰ Corte Constitucional Sentencia T 667 del 30 de agosto de 2010 Magistrado Ponente:Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

reforzada, en el caso de la mujer en estado de gravidez, cuando fue conocido éste con posterioridad a la celebración del contrato de trabajo. Por ejemplo se enfatizó en: (Art 13), derecho a la igualdad¹¹ (Art 25), especial asistencia y protección del Estado a la mujer durante el embarazo y después del parto¹² (Art 43), y protección laboral a la mujer y a la maternidad¹³ (Art 53), donde se ordenó sentar las bases legales y se pidió de manera expedita que el legislador estableciera una serie de garantías a la mujer trabajadora en estado de embarazo para evitar que sea objeto de conductas arbitrarias por parte del empleador que deriven en despidos injustificados que pongan en peligro la subsistencia de la madre y de su hijo¹⁴. Así mismo, la Corte Constitucional ha puesto todo su empeño para llenar el vacío que en algunos casos deja la Ley 361 de 1997 que se remite al artículo 239¹⁵ y 240¹⁶ del Código Sustantivo del Trabajo.

¹¹ **ARTICULO 13.** *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.*

¹² **ARTICULO 25.** *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*

¹³ **ARTICULO 43.** *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. 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. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.*

¹⁴ **ARTICULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

¹⁵"1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivos del embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene el derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo si no lo ha tomado...".

¹⁶ Código Sustantivo del Trabajo Art 240

En el caso de la mujer en estado de embarazo, crea un límite al empleador al momento de despedir a la trabajadora. Es decir, que deberá entonces tener autorización del Ministerio del Trabajo, siendo obligación del agente de esta entidad verificar que el despido no sea con ocasión al estado de gravidez de la trabajadora. Conforme a lo anterior, cualquier despido que se configure sin este requerimiento legal se entenderá que fue con ocasión al embarazo o lactancia. Por otro lado, el Tribunal no deja de lado al empleador y su derecho al despido de los trabajadores con justa causa contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, por lo que antes de poner de frente el tema de la estabilidad laboral reforzada, es esencial determinar las causas que llevaron al despido y que configuran una justa causa o no.

La Corte Constitucional, ha desarrollado toda una línea jurisprudencial alrededor de la estabilidad laboral reforzada, tanto que se ha logrado proteger vía tutela como mecanismo subsidiario, por conexidad sin ser este un derecho fundamental, con la finalidad de proteger el mínimo vital de la madre y la vida del que está por nacer, siempre que se cumplan con los siguientes supuestos fácticos inmersos en el marco de la (Sentencia SU-470, 1997):

:

- I. Que el despido haya tenido lugar durante la época en que está vigente el “fuero de maternidad”, esto es, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

- II. Que el empleador conocía o debía conocer de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora, ya sea porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador;
- III. Que el despido haya tenido lugar por motivo o con ocasión del embarazo de la mujer;
- IV. Que no medió autorización del inspector de trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada o que no se presentó resolución motivada por parte del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública;
- V. Que el despido amenace el mínimo vital de la actora y de quien está por nacer.

Siendo así, es claro que la acción de tutela es el mecanismo idóneo para garantizar la protección a la estabilidad laboral reforzada, no solo en el caso de la mujer embarazada, sino en los distintos casos que se han venido desarrollando, frente al fuero de salud que son bastante amplios, debido a la complejidad que abarca la debilidad manifiesta.

Adicionalmente, se habla de una presunción de entrada, no se mira si el empleador en realidad conoce la situación o no, pero, aun así, nos permite ver que la presunción le da un beneficio enorme al trabajador, al permitirle acceder a este mecanismo partiendo de la presunción de que el despido se configuró por las causales ya mencionadas, ya sean de discapacidad, maternidad, minusvalía, etc.

Por lo tanto, la Corte Constitucional, debe ser muy cuidadosa al momento de mirar cómo se configura la causal de estabilidad laboral reforzada, no puede al simple albedrío indagar de manera generalizada y no en particular y decidir, por ello se queda corta si al momento de emitir sus sentencias, únicamente se remite a la Ley 361 de 1997, pasando por alto los pronunciamientos internacionales que, si bien dan las directrices, no le permite a la Corte determinar quiénes hacen parte del grupo de personas que se encuentran en debilidad manifiesta.

Ahora bien, para determinar si se configura o no la protección a la estabilidad laboral reforzada, se debe mirar que cumpla con algunas condiciones. En primer lugar, que la mujer trabajadora se encontraba en estado de gravidez durante la relación laboral. En segundo lugar, para saber si el despido fue con ocasión al estado de embarazo, se deben analizar los supuestos que se dieron para el mismo. En este último caso debe tenerse en cuenta que estamos frente a un contrato que se asemeja al [de obra o labor](#) y el Código Sustantivo de Trabajo ha dicho: *“cuando el contrato llega a su fin como consecuencia de haberse realizado la obra o de haberse ejecutado la labor encargada, pero no como consecuencia del embarazo, el despido de que es objeto la mujer no es discriminatorio, sino que sigue los lineamientos generales de los contratos a término fijo en los que la labor asignada no subsiste. Varios de los fallos de la Corte Constitucional en la materia reiteran esta posición al negar la protección de tutela a mujeres embarazadas, enganchadas bajo esa modalidad contractual”*. Por lo que el caso resulta complejo, porque para el empleador es una carga probatoria demostrar la justa causa del despido, mientras la actora se ve amparada por la presunción, que en este caso se encuentra configurada, porque no se ha desvirtuado. En tercer lugar, el despido amenaza el mínimo vital móvil de la mujer en estado de gravidez. Cumplidos los presupuestos no le queda más a la Corte que

garantizar la protección a la estabilidad laboral reforzada ya que dado la anterior, merece el reintegro y garantía de la salud que no se le ha prestado por consecuencia del despido.

En conclusión, una vez más encontramos la protección que le otorga la Corte a las personas en debilidad manifiesta y que permite a este ~~estudio-trabajo~~ dar una razón más al desarrollo y estudio que la Corte ~~le ha dado~~ ha hecho frente al tema, ~~y-pues que~~ la Ley 361 de 1997, ha dejado vacíos que han sido suplidos por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, dando amplio manejo y desarrollo al concepto de estabilidad reforzada. Todo esto, de acuerdo a lo establecido por la Constitución Política que le otorga la posibilidad del control constitucional y en el estudio de revisión en fallos de tutela, por lo cual de acuerdo a sus decisiones se han creado precedentes que deben ser respetados por todos los jueces del país.

Cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite que sea inferido: La jurisprudencia constitucional ha entendido que cuando una mujer se encuentra en su quinto mes de embarazo, sus cambios físicos le permiten al empleador inferir su estado¹⁷.

Ahora, la Corte estableció respecto de la duda sobre la notificación del estado de embarazo por parte de la trabajadora, que los superiores jerárquicos debían saber del embarazo de la accionante. En este sentido, la Corte en Sentencia T-487 de 2006 señaló ~~ha entendido~~ que 5 meses de embarazo “es un momento óptimo para que se consolide el hecho notorio de la condición de gravidez”. ”-Sentencia T-487 de 2006-SS Se trata entonces de una presunción, en el sentido de que, por lo menos al 5º mes de la gestación, el empleador está en condiciones de conocer el embarazo. Presunción que se configura en favor de las trabajadoras.

Cuando se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo: La Corte Constitucional ha entendido que, cuando la trabajadora, si bien no ha notificado expresamente su

¹⁷ Ver sentencias: Sentencias T-1062 de 2004 y T-793 de 2005, Sentencia T-145 de 2007, Sentencia T 589 de 2006, Sentencia T 578 de 2007 y Sentencia T-354 de 2007.

embarazo, ha solicitado permisos o incapacidades por tal razón, es lógico concluir que el empleador sabía de su estado¹⁸.

Cuando la maternidad es de discernimiento popular por parte de los compañeros de labor: es viable admitir que el estado es un hecho notorio en sí mismo o que, por canal de un intermediario pudo enterarse el empleador. Sentencia T-145 de 2007.

Definitivamente, la alta Corporación Constitucional ha determinado que se puede razonar que el empleador tenía entendimiento del embarazo, cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo.

2.2 Fuero de estabilidad laboral reforzada en trabajadores en condición de discapacidad

Cuando nos referimos a trabajadores en situación de discapacidad, se debe tener claro que a nivel jurídico hay un precepto sumamente importante originado en el año 2019 para resaltar, que marca un hito para los trabajadores que se encuentran en dicha condición.

la Corte Constitucional en la Sentencia T-263 de 2009¹⁹, estableció unos elementos esenciales a los cuales se debe acudir, siempre que se trate de trabajadores en condición de discapacidad, estos son:

- I. El derecho a mantener el cargo
- II. No puede ser relevado del cargo como consecuencia de su situación vulnerable.
- III. Perdurar en el cargo hasta que se distinga una causal objetiva que conlleve la desvinculación laboral.

¹⁸ Corte Constitucional Sentencia T-589/06 Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA y Sentencia T 487 de 2006.

¹⁹ Corte Constitucional Sentencia T-263/09 Magistrado Ponente: Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

IV. Que el Inspector de Trabajo o superior correspondiente autorice la destitución con base en comprobación previa de dicha causal con el fin de que la decisión pueda ser calificada como eficaz.

Sobre el alcance de la protección, esta Corporación se pronunció en la Sentencia T-198 de 2006²⁰ y señaló de manera específica las condiciones de trabajadores a proteger:

- I. Personas que por su posición mecánica están en eventualidad de debilidad manifiesta.
- II. Personas ante las que esté probado que su curso de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores.

En la sentencia T-988 de 2012, la Corte Constitucional, ha mantenido que el resguardo de la garantía emanada mediante la fundación de la estabilidad laboral reforzada, cobija tanto a las personas que acreditan una discapacidad médicamente calificada por los órganos competentes, como a las personas que se hallan en situación de debilidad manifiesta por una situación de sanidad, con autonomía de si el relevo se produce mientras tiene una incapacidad por padecimiento general, o si ocurre posteriormente, en circunstancias en las que se concluye que el individuo no ha recobrado absolutamente su fase de fortaleza.

De conformidad con lo expuesto, en sentencias como la T-1040 de 2001 y T-198 de 2006, el Alto Tribunal Constitucional decantó su dirección referente a la esfera particular de amparo de este aval legislativo en el sentido de indicar que la salvaguardia no requiere que exista una evaluación previa que acredite la posición de persona en situación de discapacidad.

²⁰ Corte Constitucional Sentencia T-198/06
Magistrado Ponente:
Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA

También, puntualizó que separado del medio de vinculación laboral innegable opera el fuero de estabilidad laboral reforzada, pero conjuntamente previó que: (i) opera independientemente del modo de pacto convenido por las partes; (ii) basta el término del período o prolongación para dotar de validez la consumación independiente del contrato, y (iii) es el Inspector del Trabajo, en todo caso, el que debe indicar si la determinación del empleador se funda en razones del empleo, y no en motivos discriminatorios.

Por su parte la Sentencia T-263 de 2009 advirtió que el amparo en dicho contexto debe tenerse en cuenta siempre y cuando: (i) subsistan las causas que dieron principio a la unión laboral y (ii) cuando se tenga que el empleado ha atendido de modo adecuado sus funciones, por lo que tiene derecho a guardar su cargo, no obstante el término haya finiquitado. En esa disposición, encontramos que, en vigor de la constitución de 1991, la tutela atesoró un valor de protección máxima, primordial amparo constitucional de Derechos Fundamentales, entre los cuales, no es extraño el derecho a la estabilidad laboral reforzada, por lo tanto, habría que examinar la precedencia de la tutela para decretar el reintegro o la reubicación laboral.

Es de vital importancia hacer alusión con respecto a este tema, a la [SENTENCIA Sentencia C-531 DE de 2000](#)²¹, donde se buscó determinar si el legislador pasó por alto la obligación de proteger especialmente a las personas que, por su condición física, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. En este caso se indicó que se produce una negativa a la garantía y ejercicio de derechos y libertades propios de esas personas, puesto que se puede interpretar la ley de manera errónea, al dejar la posibilidad de despedir a un trabajador siempre y cuando se pida permiso al Ministerio de Trabajo.

²¹ Corte Constitucional Sentencia C-531/00 Magistrado Ponente: Dr. ALVARO TAFUR GALVIS.

Ha dicho la Carta Política²², que existen protecciones especiales para personas en situación de discapacidad y esa palabra discapacidad se queda corta en el sentido de puntualizar que lo que se debe mirar es el estado de debilidad manifiesta en el que se encuentra la persona, lo que no necesariamente corresponde a una discapacidad física, lo cual estudio a lo largo de esta monografía. Así que tratándose de este tipo de personas es claro que el legislador debe prestar especial protección con el fin de salvaguardar la dignidad humana, el trabajo y la igualdad.

Constituye entonces la Constitución, la vía más idónea para contrarrestar la discriminación y los abusos frente a estas personas.

Volviendo en este punto, en el tema de la estabilidad laboral reforzada, que no es más que la estabilidad de la que debe gozar la persona con discapacidad en sus condiciones laborales, sin menoscabo de los intereses del empleador, dándole a este la facultad de reubicar al trabajador.

Conforme sus limitaciones en un puesto de trabajo apto más no acudir a la vía de hecho tal como el despido, ha dicho la Corte que es la administración la llamada a pronunciarse frente a estos casos. Dicho esto se puede observar que la misma Corte ha dejado claro que frente a estos vacíos de la ley y de la Constitución, la única llamada a determinar la viabilidad del despido o no es la Corte.

Ahora bien, es menester aclarar que lo anterior no quiere decir que la ley Clopatofsky no haya abarcado el tema. Por el contrario, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señala que, dicho grupo de personas debe contar con una protección especial y que las empresas y sus empleadores deben disponer de mecanismos idóneos de rehabilitación.

²² El artículo 1º de la Carta, consagra que la dignidad humana justifica la existencia del Estado y en razón a su naturaleza de valor Superior y principio fundante, exige el reconocimiento a todas las personas del derecho a recibir un trato acorde a su naturaleza humana. En ese sentido, constituye uno de los fundamentos del ordenamiento jurídico, pues es un pilar determinante para el Estado Social de Derecho, la democracia constitucional y los derechos humanos y fundamentales en términos generales

Dicho lo anterior se precisa, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997²³ en cita, presenta una constitucionalidad cuestionable, referente a la garantía de la estabilidad laboral reforzada, puesto que incorpora una posible contradicción en materia de estabilidad, al dejar un vacío legal, puesto que dicho aparte de este artículo puede interpretarse de distintas maneras. De esta forma, han sido los jueces a través de la jurisprudencia los encargados de examinar y suplir este tipo de vacíos, con el fin de conformar conceptos jurídicos en cuanto a lo que se entiende por estabilidad laboral reforzada.

Finalmente se puede concluir que la expresión “*salvo que medie autorización del ministerio de trabajo*”, es completamente válida, en tanto es el ente encargado de examinar casos en concreto y es de su especial competencia determinar qué casos constituyen una excepción. Ahora bien, una vez más se concluye que las personas en estado de debilidad manifiesta deben ser protegidos por el Estado a través de su legislación.

2.3 ¿Invalidez o Discapacidad?

Con la evolución de conceptos expuestos por la Corte Constitucional en la providencia T-198 de 2006²⁴, los altos juristas se encontraron con la disyuntiva de determinar si procede la acción de tutela para obtener el reintegro a favor del trabajador con discapacidad, en virtud de la protección laboral reforzada, establecida en la Ley 361 de 1997, es necesario indicar que el

²³ **ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la limitación <discapacidad>^{<1>} de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad>^{<1>} sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad>^{<1>} podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>^{<1>}, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>^{<1>}, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

²⁴ Corte Constitucional Sentencia T-198 del 16 de marzo de 2016 M.P.: Marco Gerardo Monroy Cabra.

concepto de invalidez debe asimilarse con el de discapacidad, y en consecuencia sólo aquellos que han sido calificados como inválidos son sujeto de la protección especial.

La presente jurisprudencia desarrolla ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad derivado de accidente de trabajo laboral que le ocasionó varios días de incapacidad y dada su condición, el mismo es reubicado en otro puesto de trabajo donde se veía deteriorada su salud. Al respecto, es necesario precisar en este punto cuál es la vía que se debe utilizar para que se garantice el derecho a la estabilidad laboral reforzada, ocupando como primer lugar la tutela, mecanismo que se analizará, para determinar si resulta ser el idóneo y qué alcance ha tenido. Es de destacar que frente a este mecanismo la Corte en reiteradas ocasiones ha precisado el principio de inmediatez que debe tenerse en cuenta para invocar la tutela, en cualquier caso.

Al referirnos a persona en situación de discapacidad, estamos frente al concepto claro de una deficiencia física, mental o sensorial ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria ya sea por accidente laboral o por accidente general.²⁵ ~~(CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SUSCRITA EN CIUDAD DE GUATEMALA, EL 7 DE JUNIO DE 1999).~~

El enfoque que busca esta sentencia en su desarrollo consiste en precisar de qué tipo de discapacidad habla la Corte cuando busca proteger a las personas que tienen cierto grado de invalidez, considerando como discriminatorio el despido de un empleado ~~en razón de~~ debido a la enfermedad por él padecida. Haciendo un amplio análisis de lo que abarca la palabra

²⁵ Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en ciudad de Guatemala el 7 de Junio de 1999.

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman, 10 pto

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman, 10 pto

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman, 10 pto, Español (España)

discapacidad, encontramos que a lo largo de la historia ha existido un gran despliegue de conceptos para precisar el tema que en el presente escrito nos ocupa y es una persona con discapacidad que fue despedida de su empleo estando claramente en una situación de debilidad manifiesta.

En razón al primer punto, que nos ocupa en el presente análisis, siendo este determinar si es la tutela el mecanismo viable para amparar la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha sido clara en determinar que sí procede la tutela en los casos de estabilidad laboral reforzada, pero solo y únicamente cuando se busca la protección a este concepto, sino para casos que buscan el reintegro laboral. Ahora bien, la Constitución Política en su artículo 47 ha señalado el deber que tiene el Estado de procurar la integración y rehabilitación de las personas en situación de discapacidad; así como el derecho a la igualdad de todas las personas.

Partiendo de la ley 361 de 1997, quien en su Art 22. Establece:

“ El gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas en situación de discapacidad, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas en situación de discapacidad que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación.”

Partiendo de esta cobertura que tiene la citada Ley 361 de 1997, es evidente que la Corte Constitucional, ha expandido su aplicación, en los grandes despliegues de análisis que ha realizado en su jurisprudencia, que de cierta manera trata de cubrir los vacíos que tiene esta Ley, siendo la encargada de regular todo el tema de la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, pues

la citada ley si bien toca el tema de las personas con limitación física, establece claramente y de manera detallada a qué tipo de limitación se refiere, para lo cual la Corte ha tenido que entrar a establecer quiénes hacen parte de esa debilidad manifiesta.

Ahora, en la jurisprudencia que analizamos, se puede ver cómo el tema de la estabilidad laboral reforzada para la Corte Constitucional es un tema complejo y extenso. Por ejemplo, el hecho de tratar de establecer de manera amplia, quiénes se encuentran dentro de esta protección especial y remitirse a sus fuentes principales para poder determinar si en el caso concreto aplica o no y de qué manera al tema de la estabilidad reforzada, así como lo citamos anteriormente, al hablar de la Constitución Política como una de esas fuentes.

Ha sido entonces gracias a los pronunciamientos de la Corte Constitucional determinar que existen ciertos beneficios destinados a la población en cuestión y que si bien al revisar la Ley 361 de 1997, no encuentran solución. Al analizar las tesis planteadas por el Tribunal Constitucional, encontramos estos beneficios:

1. Establecer aparatos de integración y rehabilitación a las personas que de una u otra manera se encuentran en situación de discapacidad, eliminando la discriminación y aumentando su participación en la sociedad, principalmente en el ámbito laboral.
2. Determinar cuál es el mecanismo de protección judicial más idóneo para que las personas en situación de discapacidad puedan garantizar su derecho a la igualdad en las relaciones laborales a través del concepto de estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, frente a los empleadores, la Corte Constitucional también se ha pronunciado estableciendo reglas, en virtud de las cuales estos deben proceder a la vinculación, tratamiento y despido de las personas con alguna discapacidad. De acuerdo a esto, se ha logrado conseguir que se protejan cabalmente las necesidades de los trabajadores; pero desde nuestro punto de vista

sería importante mirar hasta donde se están viendo vulnerados los empleadores con las amplias reglas que se les impone frente a sus empleados. Lo anterior, pues la ley obliga a los empleadores a proteger a sus trabajadores, pero no se les está garantizando la productividad en los puestos de trabajo, por lo que se deben implementar medidas de choque desde el gobierno central con el fin de crear empleos en el sector público y privado en donde se puedan ubicar a las personas en situación de discapacidad.

La Corte Constitucional en su providencia T-198 de 2016, definió los conceptos de discapacidad e invalidez. Al respecto el Tribunal Constitucional precisó lo siguiente: Invalidez²⁶: Se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad. Discapacidad²⁷: Implica una restricción debido a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. De los conceptos anteriormente descritos, es claro que la discapacidad implica la restricción debido a una deficiencia, por lo mismo no es necesariamente una pérdida de capacidad laboral.

En efecto para poder acceder al amparo constitucional de la estabilidad laboral reforzada, debe tratarse de una discapacidad que le impida la realización normal de sus actividades

²⁶ Corte Constitucional Sentencia T-198 del 16 de marzo de 2016 M.P.: Marco Gerardo Monroy Cabra. Aquí, por ejemplo, la Corte Constitucional aclaró que: "...En efecto, la invalidez implica incapacidad para desarrollarse en el campo laboral por haber perdido el 50% o más de la capacidad laboral, y en consecuencia resultaría inaplicable la protección laboral reforzada establecida, puesto que la persona no estaría en las condiciones aptas para realizar ninguna clase de actividad...".

²⁷ Corte Constitucional Sentencia T-198 del 16 de marzo de 2016 M.P.: Marco Gerardo Monroy Cabra. Aquí se analizó que: 1.- "... En suma, la elaboración de una noción de discapacidad ha sido un proceso muy lento y difícil. En cada momento de la historia, con base en los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión. y 2.- "... Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral, y en consecuencia, la equiparación hecha por la entidad demandada carece de fundamento constitucional, legal y científico...".

laborales. Así mismo el empleador tiene el deber de reubicar al trabajador en un puesto en el que su disminución no le afecte su desempeño laboral. ~~E~~-el despido al que se refiere la protección a la estabilidad laboral reforzada es aquella que fue causa de la situación de debilidad manifiesta (discapacidad).

Después de expuestos los puntos que se analizaron y las razones de la decisión de el presente escrito, nuestra postura sigue enfocada a la extralimitación que ha tenido la Corte al intervenir frente a los vacíos que contiene la ley 361 de 1997, siendo esta la creada para suplir los temas de estabilidad laboral reforzada. Por lo tanto, la Corte ante esta situación, ha creado un gran escenario a través de la jurisprudencia para abarcar dichos vacíos, extralimitándose así en lo que le atañe como ente revisor de las acciones de tutela que le ocupan frente al tema discutido. De este modo, se deben establecer los parámetros de la discapacidad física de la persona en cada caso particular y las funciones llevadas a cabo en su trabajo, verificando las condiciones establecidas en el contrato que se está ejecutando o se va a ejecutar, con el fin de determinar si la persona aun estando en situación de discapacidad, puede cumplir con las tareas y oficios encomendados por su empleador, o por el contrario buscar una reubicación con las mismas condiciones prestacionales y salariales protegiendo así al trabajador en condición de discapacidad.

2.4 El fuero de estabilidad laboral reforzada en materia sindical

El fuero sindical se define como una garantía, plasmada en nuestro ordenamiento jurídico tanto en la carta política en su artículo 39²⁸, como en el Código Sustantivo del Trabajo en el

²⁸ **ARTICULO 39.** *Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.*

artículo 405²⁹. Esta salvaguardia está orientada a proteger al laborioso de presuntos abusos que pueda efectuar el empleador bien sea terminando su acuerdo de trabajo (despido), o desmejorando sus circunstancias de trabajo a través de traslados u otra expresión del *ius variandi*, por el hecho de que el trabajador sea precursor o dirigente de un sindicato (Calderón, 2014). Cobra sentido en el instante en el cual el empleador procura ejercer el goce del (*ius variandi*) concerniente al trabajador, figura que no puede ser ejecutada sin contar con la apreciación del operador legal, mediando una objetiva causa para tal fin, con la determinación de reemplazar las circunstancias o dar por rescindido el contrato del trabajador aforado sindical.

En la sentencia T-418 de 1992 la Corte Constitucional depuró el concepto de fuero sindical, al examinar las medidas adoptadas por una compañía para desincentivar la incorporación de sus trabajadores a los sindicatos, y además precisó lo siguiente:

“Según el artículo 53 de la Carta Política, los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. Él es aplicable al Convenio número 98 de la OIT, relativo al derecho de sindicalización y de negociación colectiva (...)”

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

²⁹ **ARTICULO 405. DEFINICION.** <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Por su parte en la sentencia C-567 de 2000, el Tribunal Constitucional utilizó, entre otros, lo preparado por el Convenio No. 87 para señalar que el no consentir la convivencia de organizaciones sindicales de asiento vulnera el derecho de asociación sindical, integrando dicho convenio al bloque de constitucionalidad. En la sentencia C-797 de 2000, la Corte Constitucional se fundamentó en el Convenio No. 87 para mostrar que varias normas del C.S.T. desconocían la independencia de los sindicatos por no poseer estos autonomía ~~estos de para~~ ejecutar sus estatutos, establecer su forma de instauración y su actividad.

Así mismo, en la sentencia C-1491 de 2000 la Corte Constitucional declaró la constitucionalidad del apartado que prohíbe suscribir o alargar pactos colectivos en las empresas cuyos sindicatos agrupan más de la tercera porción de los trabajadores, por no quebrantar los Convenios 87 y 98 indicando que estos hacen parte del bloque de constitucionalidad, lo cual fue reiterado en la Sentencia T-1303 de 2001.

Algunos convenios de OIT, ratificados por Colombia, por referirse a derechos humanos, como al trabajo y a la asociación sindical, hacen parte del bloque de constitucionalidad, acorde lo advertido por el artículo 93 de la CN (Jácome 2013). Por su parte, existe una dirección de la OIT en razón sindical que merece ser reseñada, como quiera que tuvo progreso jurisprudencial en la sentencia T-568 de 1999: la Corte en esta oportunidad resolvió la tutela interpuesta por una asociación frente a el Ministerio de Protección y Seguridad Social, el Ministerio de Relaciones Exteriores, una compañía y un Municipio, por la presunta transgresión al derecho al trabajo, libertad sindical, huelga y debido proceso. Cuestión entre la cual mediaba una recomendación del Comité de Libertad Sindical de la OIT de reincorporar a unos trabajadores despedidos.

Concluyó la Corte que las recomendaciones de la OIT no pueden ser ignoradas, cuando resultan de actuaciones del Estado contrarias a los tratados internacionales aludidos en el artículo 93, no obstante, no sean vinculantes generan una triple exigencia para el Estado. Estas deben implementarse así:

- a) ser tomadas y efectuadas por las autoridades administrativas;
- b) usar de asiento para la exposición de proyectos legislativos;
- c) alinear la dirección y eficacia las órdenes que el juez de tutela debe comunicar para instaurar los derechos violados o amenazados.

2.5 Sentencia SU 049 de 2017

Es necesario hacer un análisis de la Sentencia SU-049/17³⁰, donde el máximo órgano de la jurisdicción constitucional vio urgente unificar su jurisprudencia debido a las modificaciones que se hicieron por medio de las diferentes sentencias.

El uso de la tutela es frecuente para la validación de los derechos fundamentales, sin embargo, está desvirtuado por ser un tema netamente laboral, que obliga a la Corte tras la gran inconsistencia a crear un nuevo derecho fundamental que no se encuentra estipulado taxativamente en la norma, pero sí se ha consagrado como un principio fundamental.

³⁰ Corte Constitucional SENTENCIA SU-049/17 Magistrada ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

En esta sentencia, encontramos que se defienden las garantías de estabilidad laboral, un derecho fundamental que por medio de una sentencia se logra identificar pone a las empresas a maximizar sus controles de sistema de gestión, se obliga a las empresas a minimizar su contratación informal y reconoce al trabajador un nuevo beneficio.

Los hechos de la providencia se resumen en una acción de tutela por un derecho a su trabajo y a la salud pidiendo una re-vinculación y una indemnización. Vista desde la Sentencia SU 049 de 2017, permite concluir: (i) que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho que no se encuentra estipulado taxativamente en la norma, pero sí se ha consagrado como un derecho fundamental; (ii) que es para cualquier persona con deterioro o afectación en su estado de salud física o psíquica que le impida ejecutar su actividad laboral; y (iii) que no solo aplica para el subordinado y sujeto al derecho laboral³¹, sino a los que están inmersos en relaciones ocupacionales divergentes originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios³² o en un contrato de aprendizaje.

³¹ CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO. ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

³² Corte Constitucional sentencia T- 903 del 12 de noviembre de 2010.M.P.: Juan Carlos Henao Pérez. Aquí, el Dr. Henao, en esta oportunidad señaló que: *El contrato de prestación de servicios regulado por el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 contiene características propias que lo diferencian de otro tipo de formas jurídicas en materia laboral: la prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer en la cual la autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato; la vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. Por consiguiente, cuando se ejecutan este tipo de contratos no es admisible exigir*

2.6 Casos en los que es procedente la acción de tutela para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada

En mayo 12 de 2017 la máxima Corporación Constitucional³³ se pronunció en una sentencia de tutela donde deja claro que las personas con debilidad manifiesta son protegidas laboralmente por su contrato de trabajo, sin importar la disminución física, por que hace parte de una discriminación clara a su estado de salud y que además hay que garantizar el mínimo vital para esta clase de trabajadores, haciendo énfasis en la posibilidad de continuidad de sus tratamientos médicos conforme al padecimiento que los aqueja.

Se volvió común, que todo lo que concierne a la estabilidad laboral reforzada se solicite por medio de acción de tutela, es entendible toda vez que mirando desde la perspectiva de la inmediatez para la protección del trabajador sería útil y muchas veces efectivo. Sin embargo, se vieron en controversia muchos jueces que negaron las pretensiones y fueron impugnadas con y sin éxito abriendo la puerta a la necesidad de regular el uso de esta gran herramienta protectora de derechos. La vía idónea para solicitar esta garantía era la jurisdicción ordinaria laboral.

el pago de prestaciones sociales propias de la regulación prescrita en el Código Sustantivo del Trabajo o en las disposiciones que regulan el derecho de la función pública. Finalmente, la jurisprudencia constitucional es clara cuando afirma que bajo esta modalidad contractual también es viable aplicar la teoría del contrato realidad, se gún la cual, si se reúnen los tres requisitos enunciados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, prima la situación objetiva sobre la forma jurídica que las partes hayan adoptado para regir determinada situación. Esta teoría tiene dos ámbitos de aplicación: cuando se trata de trabajadores vinculados con particulares o con el Estado. Una consideración adicional que esta Sala debe reafirmar con respecto al tipo de vinculación del actor y la Institución Educativa los Fundadores, es que las funciones que desempeñó en la Institución no correspondían a las características del contrato de prestación de servicios del artículo 32 Ley 80 de 1993.

³³ Corte Constitucional SENTENCIA T-317 05/ 12/17
Magistrado Ponente: ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Pero para no desconocer la acción de tutela como mecanismo idóneo se concentró en aquellas personas el alto estado de vulnerabilidad, solo en los siguientes casos:

SENTENCIA T-317 05/ 12/17

- i) En caso de despido del empleado, que compruebe que goza de debilidad manifiesta, sin importar la modalidad de contrato.
- ii) Cuando pese a las condiciones especiales se genera un despido sin que medie un permiso del Ministerio de Trabajo.
- iii) En caso que el empleador, después de la reclamación no logra demostrar que pese a que el trabajador esta cubierto con la estabilidad laboral reforzada, su despido fue por justa causa

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman, 12 pto, Color de fuente: Gris oscuro

Es enfática la Corte Constitucional, al precisar que no es relevante la clase de contrato que tenga un trabajador o contratista, igual está cubierta por este fuero y es válido acudir a la acción de tutela para hacer prevalecer este derecho, incluso ha hecho extensivos los alcances del incumplimiento al sancionarlo con una multa de 180 días de salario de no mediar permiso del Ministerio de Trabajo y la negativa de retirar al trabajador en estado de vulnerabilidad.

2.7 Conclusiones del Capítulo.

- 2.7.1 La Corte Constitucional en su desarrollo jurisprudencial, como se ha podido observar a lo largo de este trabajo, contempló la tutela como el mecanismo idóneo para la protección a la estabilidad laboral reforzada. En todas las sentencias que se citan en esta monografía, la tutela fue el mecanismo que logró que las personas que se encontraban en estado de debilidad manifiesta, obtuvieran la protección a la estabilidad laboral reforzada.
- 2.7.2 En el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo y que han sido despedidas de su trabajo, sin una justa causa, la jurisprudencia ha contemplado que la misma debe ser reintegrada. Así mismo debe ser indemnizada conforme [al Art 239](#) del Código Sustantivo del trabajo, con los salarios que dejó de percibir y todas las prestaciones sociales del tiempo que estuvo desvinculada, tal como lo indica la Corte en *Auto 154/12 (sentencia T 667 de 2010)*, entre otras.
- 2.7.3 En el caso de las personas que se encuentran en condición de discapacidad y que esta disminución ha dado lugar a una incapacidad por más de 180 días³⁴, la Corte Constitucional, consideró ampliar la protección de la estabilidad laboral reforzada en este tema, con el fin de garantizar al trabajador incapacitado la continuidad en el tratamiento y en el acceso a la atención médica, así como los medios de

³⁴ Revisando el Artículo 62, numeral 15 del CST, se tiene: “*Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad...*”

subsistencia, bien sea a través de salario o de la pensión de invalidez, tal y como lo indica en **sentencia T-050 / 2011 y T- 449 de 2008**

CAPÍTULO III

EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL

3.1 Análisis y Evolución

A esta altura del presente escrito, vale la pena aclarar que para el progreso temático de esta tercera parte y desde los escenarios Jurisprudenciales de la Corte Constitucional, se delimitaron los siguientes ejes temáticos: el Fuero de estabilidad laboral reforzada en el sector público, la ampliación del mismo en los casos de diagnóstico de enfermedad catastrófica y los casos de contratista con VIH, los cuales son fundamentales y están señalados en la Jurisprudencia Constitucional Colombiana de los últimos cinco años.

Esta selección se realiza por dos razones: La primera porque no siendo motivo de investigación de este trabajo se analiza en sentencia unificada (SU) el fuero de la estabilidad laboral reforzada, máxime cuando se estructura un contrato realidad. Ly la segunda ~~en~~ razón, es porque en estas providencias se desarrollan diferentes escenarios jurídicos a las excepciones de esta garantía constitucional.

La Sala Plena de la Corte Constitucional, cuando profirió la sentencia SU-003 de febrero 8 de 2018, con ponencia del Magistrado Carlos Bernal Pulido, en resolución a la acción de tutela instaurada por Alfonso Serrano Ardeilla contra la Dirección de Tránsito y Transportes de Bucaramanga, precisó el tema de la estabilidad laboral reforzada de los servidores públicos y a su vez precisó la aplicación de una regla de unificación jurisprudencial respecto de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción.

En esta oportunidad la Corte Constitucional, definió el concepto de pre pensionados como aquellas personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas o tiempo de servicio requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.

Al respecto esta Alta Corporación³⁵, para el caso de la referencia encontró tres condiciones necesarias y suficientes, para probar que el empleado público no se encontraba en fuero de estabilidad laboral reforzada³⁶. La primera, por el hecho de que no tenía estatus de pre

³⁵ Corte Constitucional. Sentencia SU-003 del 8 de febrero de 2018, M.P.: Carlos Bernal Pulido. Para analizar esta sentencia, se tuvo en cuenta los siguientes hechos relevantes: *un empleado público de libre nombramiento y remoción, a pesar de haber cotizado más de 1300 semanas y restarle menos de 3 años para cumplir con el requisito de edad para acceder al reconocimiento de su pensión de vejez, fue declarado insubsistente. Como consecuencia de la declaratoria de insubsistencia, el afectado interpuso acción de tutela, con el fin de que fueron amparados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social y mínimo vital y móvil, al considerar que era titular de la garantía de prepensión. En consecuencia, solicitó se dejara sin efectos la resolución de insubsistencia y se ordenara su reintegro al cargo que desempeñaba. La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-685 de 2016, amparó, de manera transitoria, los derechos fundamentales alegados, al considerar que el tutelante era titular de la garantía de prepensión.*

La regla abstracta que construyó la Sala Primera, y que sirvió de premisa mayor del silogismo con fundamento en la cual resolvió el caso, para efectos de valorar si un empleado público que se encuentre vinculado a un cargo de libre nombramiento y remoción, dentro de una entidad descentralizada de nivel territorial, es titular del beneficio de prepensión, y, por tanto, concluir que no sería constitucionalmente admisible la desvinculación que de dicho funcionario se haga, y se presumirá su capacidad para desarrollar sus labores con confianza, hasta tanto éste no adquiera su jubilación o sea declarado insubsistente por existencia de causa justificativa que, en todo caso, deberá estar relacionada estrictamente con su desempeño (conclusión del silogismo), estaba constituida por las siguientes.....

³⁶ *Ibíd., ... (i) dicho beneficio se cumple cuando le resten tres (3) años o menos para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez (término que, en todo caso, deberá ser contado a partir del momento preciso de la desvinculación de quien alega ser beneficiario de esta figura constitucional); (ii) no puede tratarse de un empleado de "alta dirección", de conformidad con lo señalado en el Decreto 785 de 2005; y (iii) las*

pensionado; la segunda en razón a que solo reunía las semanas cotizadas mínimas de 1300 semanas, pero sin contar con la edad; y la tercera el hecho de que no incurriría en riesgo alguno de su derecho pensional al no cumplir la edad con la entidad pública.

La Corte Constitucional³⁷, en esta misma providencia concluyó que el Tutelante, al momento de la declaratoria de insubsistencia, no gozaba del estatus de pre pensionado, razón por la cual se encontraba amparado por la estabilidad laboral que le fue vulnerada por la accionada. La Sala Plena, en esta oportunidad inicialmente concluyó que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, y se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de pre-pensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente; es decir, que en estos casos, no se frustraría el acceso a la pensión de vejez-.

En conclusión, en el presente caso ni el accionante gozaba de estabilidad laboral reforzada, como tampoco acreditaba la condición de pre-pensionable. Por una parte, el cargo que desempeñaba era uno de libre nombramiento y remoción, que correspondía a aquellos de “dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices”. Por otra parte, no se acreditó el riesgo de frustración de su derecho pensional al comprobarse que había cotizado el mínimo de semanas necesarias para acceder a su pensión de vejez, y únicamente le restaba el requisito de edad.

Ahora, es importante resaltar el hecho de que la Sentencia SU-003 de 2018, es una sentencia sustitutiva o de reemplazo³⁸, que tiene como fundamento la declaratoria de nulidad de

funciones desempeñadas por dicho servidor no deberán corresponder a la formulación, diseño o dirección de las políticas estatuidas por su superior jerárquico y propias del objeto de la entidad.

³⁷ Ibid.

la Sentencia T-685 de 2016, ordenada en el Auto A-362 de julio 19 de 2017³⁹, por parte de la Sala Plena de la Corte Constitucional.

3.2 Excepciones a la estabilidad laboral reforzada según la Sentencia SU 003 De 2018

Una vez aclarado el contexto de la sentencia SU 003 de 2018, el objeto de análisis en esta oportunidad, inicialmente está relacionado con las recientes tesis planteadas por la Corte Constitucional, respecto de las excepciones a la estabilidad laboral reforzada, en especial los servidores públicos que están por libre nombramiento y remoción y los que se encuentran en aparente estatus de pensionado. Posteriormente, en el recorrido jurisprudencial, se hará una lectura frente a los casos especiales de debilidad manifiesta, proceso de diagnóstico de enfermedad catastrófica y los casos de contratistas al servicio de una entidad pública diagnosticados con VIH/SIDA.

Con formato: Sangría: Izquierda: 0 cm, Sangría francesa: 1,25 cm

³⁸ Corte Constitucional Auto 362 del 19 de julio de 2017.M.P.: Carlos Bernal Pulido, en esta oportunidad resolvió: *Primero*. - NEGAR la solicitud del señor Alfonso Serrano Ardila, relativa a que se entienda como desistida la solicitud de nulidad presentada por la Dirección de Tránsito de Bucaramanga. *Segundo*. - DECLARAR LA NULIDAD de la Sentencia T-685 del 2 de diciembre de 2016, proferida por la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional. *Tercero*. - Por Secretaría General de la Corte Constitucional, REMITIR el expediente al despacho del Magistrado Sustanciador del presente asunto para que proyecte la nueva sentencia y, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 61 del Reglamento de la Corte, por razones de unificación de jurisprudencia, se decida el asunto por la Sala Plena. *Cuarto*. - ORDENAR, por intermedio de la Secretaría General de la Corte, al Juzgado Veintidós Civil Municipal de Bucaramanga que remita, de manera inmediata, al Despacho, el expediente original del proceso radicado 68001-40-03-022-2016-00009-00, que corresponde al radicado interno de revisión de la Corte Constitucional T-5.712.990. *Quinto*. - Contra esta providencia no procede recurso alguno. *Sexto*. - COMUNICAR la presente providencia a las partes y al señor Procurador General de la Nación.

³⁹ Corte Constitucional Auto 362 del 19 de julio de 2017.M.P.: Carlos Bernal Pulido. En esta oportunidad La corte Constitucional señaló en una de sus consideraciones que: "... 54. Ahora bien, en la sentencia objeto del incidente de nulidad, la Sala de Revisión no solo tuvo por ciertas las funciones descritas por el tutelante en la acción, cuestión de índole jurídica, no fáctica, y a que se hizo referencia en el párrafo 45, sino que, con fundamento en ellas, arribó a la inferencia descrita en el párrafo 50, según la cual, las funciones desarrolladas por el accionante no correspondían "a la formulación, diseño o dirección de las políticas estatuidas por su superior jerárquico y propias del objeto de la entidad", sino que se encontraban "encaminadas a la ejecución de las directrices de su nominador, específicamente frente a la planta de personal de la Dirección de Tránsito y Transporte de Bucaramanga". Esta inferencia es contradictoria con los elementos que dio por probados la Sala de Revisión y a que se hizo referencia en los párrafos 48 y 49 del presente auto.

55. De conformidad con las dos razones precedentes[50], la Sala de Revisión comprometió el derecho fundamental al debido proceso de la entidad accionada. La contradicción resulta significativa y trascendental en lo que tiene que ver con el sentido de la decisión, pues se infringió, de manera contradictoria con los elementos acreditados en el proceso, que se cumplía la tercera subregla definida para la resolución del caso. En consecuencia, la decisión es internamente contradictoria dado que, al no acreditarse esta subregla no era posible deducir, lógicamente, como lo hizo la Sala de Revisión, que lo procedente era el amparo de los derechos fundamentales invocados por el tutelante.

56. Con fundamento en las consideraciones anteriores, la Sala declarará la nulidad de la sentencia T-685 de 2016 y, en consecuencia, ordenará remitir el expediente a la Sala de Revisión, para lo de su competencia.

3.2.1 Los cargos de libre nombramiento y remoción con funciones de: dirección, conducción y orientación institucionales

Para analizar este escenario jurídico de 2018⁴⁰, vale la pena señalar que este fue un caso contra la Dirección de Tránsito y Transportes de Bucaramanga por medio de una acción de tutela, impetrada el 19 de enero de 2016 por Alfonso Serrano Ardila por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social y mínimo vital y móvil. El actor, pretendió que se dejara sin efectos la resolución de insubsistencia y se ordenara su reintegro al cargo que desempeñaba.

La Corte Constitucional⁴¹, en esta Litis indicó, que la Dirección de Tránsito y Transportes de Bucaramanga, por medio de la Resolución 001 del 5 de enero de 2016, declaró insubsistente el nombramiento de Alfonso Serrano Ardila, en el cargo de “SECRETARIO GENERAL, Código 054, Grado 02, Nivel Directivo, adscrito a la Planta del Director General de LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN”. Esta fue notificada al accionante el mismo día de su expedición.

La Sala de Decisión de esta Alta Corporación⁴², en esta acción constitucional también mencionó que, no existía constancia en el expediente de que el accionante hubiese recurrido en la vía administrativa la decisión contenida en el acto administrativo del que da cuenta el fundamento jurídico anterior, como tampoco de que hubiese solicitado su nulidad ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo y finalmente, resaltó que el 19 de enero de 2016, el señor Serrano Ardila interpuso acción de tutela en contra de la Dirección de Tránsito y Transportes de Bucaramanga.

⁴⁰ Corte Constitucional. Sentencia SU-003 del 8 de febrero de 2018, M.P.: Carlos Bernal Pulido.

⁴¹ Corte Constitucional. Sentencia SU-003 del 8 de febrero de 2018, M.P.: Carlos Bernal Pulido.

⁴² Corte Constitucional. Sentencia SU-003 del 8 de febrero de 2018, M.P.: Carlos Bernal Pulido.

Para el caso de la referencia la Corte Constitucional⁴³, concluyó que estos servidores públicos de libre nombramiento y remoción⁴⁴, en especial los que desempeñan funciones de dirección, conducción y orientación institucionales no gozan de estabilidad laboral reforzada.

A su vez, en esta providencia el Tribunal Constitucional⁴⁵, resaltó que en este tipo de empleos, se exige el máximo grado de confianza por parte de sus nominadores y, por tanto, de discrecionalidad en cuanto a su nombramiento y remoción. En esta oportunidad, el problema jurídico planteado por esta Alta Corporación, consistió en determinar si los empleados públicos de libre nombramiento y remoción gozan de estabilidad laboral reforzada. Aquí, la Corte Constitucional, consideró que extender la protección individual de la garantía de estabilidad laboral reforzada a estos servidores supondría desconocer, de modo absoluto, la finalidad o naturaleza de estos empleos, la cual se ha considerado ajustada a la Constitución, entre otras, en las sentencias C-195 de 1994 y C-514 de 1994.

Igualmente, en esta providencia la Sala resaltó en otro de sus considerandos que, por regla general, los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, que relaciona el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 909 de 2004, no gozan de estabilidad laboral reforzada como

⁴³ Corte Constitucional. Sentencia SU-003 del 8 de febrero de 2018, M.P.: Carlos Bernal Pulido. Hechos relevantes del caso y motivo de análisis:

1.-La Dirección de Tránsito y Transportes de Bucaramanga, por medio de la Resolución 001 del 5 de enero de 2016, declaró insubsistente el nombramiento de Alfonso Serrano Ardila, en el cargo de "SECRETARIO GENERAL, Código 054, Grado 02, Nivel Directivo, adscrito a la Planta del Director General de LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN". Esta fue notificada al accionante el mismo día de su expedición.

2.-No existe constancia en el expediente de que el accionante hubiese recurrido en la vía administrativa la decisión contenida en el acto administrativo del que da cuenta el fundamento jurídico anterior, como tampoco de que hubiese solicitado su nulidad ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

3.-El 19 de enero de 2016, el señor Serrano Ardila interpuso acción de tutela en contra de la Dirección de Tránsito y Transportes de Bucaramanga.

⁴⁴ Ley 906 de 2004. ARTÍCULO 5. Clasificación de los Empleos.

"...Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente Ley son de carrera administrativa, con excepción de:

1. Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.

2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:

3. a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así: En la Administración Central del Nivel Nacional...".

⁴⁵ Corte Constitucional. Sentencia SU-003 del 8 de febrero de 2018, M.P.: Carlos Bernal Pulido.

consecuencia, bien, de las funciones a su cargo o de la suma confianza que exige su labor. Lo anterior, permite reflexionar que, se deslegitimaría y se desnaturalizaría la condición per sé de los cargos de libre nombramiento y remoción, dada la jerarquía del cargo y con riesgo de dejar extensible esta garantía laboral, quitándole el poder de discrecionalidad constitucional a la administración de hacer efectivo este tipo de nombramientos.

Seguidamente, esta Corporación, en esta acción de amparo, explicó que en atención a su alta calidad y a las elevadas responsabilidades de este funcionario tutelante⁴⁶, se trata de los empleos públicos que exigen el máximo grado de confianza por parte de sus nominadores y, por tanto, de discrecionalidad en cuanto a su nombramiento y remoción.

Teniendo en cuenta los escenarios anteriormente expuestos por este Alto Tribunal Constitucional⁴⁷, podemos sintetizar que la tesis de esta Alta Corporación es enfática en el hecho de que dada la naturaleza del cargo y las características específicas de sus funciones públicas de dirección y confianza es suficiente para no dar prórrogas de eventuales y sucesivas vinculaciones laborales con la administración, avalando así el poder discrecional y legítimo que tiene la administración en estos casos.

Finalmente, podemos concluir primero que la naturaleza del cargo y las funciones públicas propias del mismo, son las que por su naturaleza eximen al funcionario de libre nombramiento y remoción de una estabilidad laboral reforzada. Lo segundo, es que no se puede

⁴⁶ El empleo que ejercía el accionante era el de Secretario General, Grado 02, Código 054, Nivel Directivo, de libre nombramiento y remoción, en la Dirección de Tránsito y Transportes de Bucaramanga. De conformidad con lo dispuesto por el literal a) del numeral 2 del artículo 5 de la Ley 909, el empleo de "Secretario General", en la Administración Descentralizada del Nivel Territorial (a la que pertenece la Dirección de Tránsito y Transportes de Bucaramanga), es de libre nombramiento y remoción, por corresponder a un cargo de "dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices" de que trata el literal a) del numeral 2 del artículo 5 de la Ley 909 de 2004, pues se refiere a los empleos públicos del más alto nivel jerárquico en la Rama Ejecutiva del poder público y de los Órganos de Control, en la administración central y descentralizada tanto del nivel nacional, como territorial, a los que les corresponde la dirección, conducción y orientación de las entidades estatales de las que hacen parte. En atención a su alta calidad y elevadas responsabilidades, se trata de los empleos públicos que exigen el máximo grado de confianza por parte de sus nominadores y, por tanto, de discrecionalidad en cuanto a su nombramiento y remoción.

⁴⁷ Corte Constitucional. Sentencia SU-003 del 8 de febrero de 2018, M.P.: Carlos Bernal Pulido.

deslegitimar a la administración de su poder discrecional frente a los cargos de libre nombramiento y remoción, toda vez que dicha discrecionalidad es una garantía constitucional y legal propia de la Administración.

3.2.2 Estatus de pre pensionado⁴⁸: caso de los Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción⁴⁹.

Lo primero por indicar, es que este el Alto Tribunal Constitucional⁵⁰, ha sido enfático en señalar que, solo adquieren el estatus de pre pensionados y con fuero de estabilidad laboral reforzada aquellas personas próximas a pensionarse.

Lo segundo es que la Corte Constitucional⁵¹, frente a el status de pre pensionado está condicionada a una mera expectativa en cuanto a los años que le faltasen para cumplir la edad o al número de semanas que le faltasen por cotizar; esto en el caso, de que el funcionario público estuviese cotizando en el régimen de prima media con prestación definida⁵².

Ahora en este caso objeto de análisis y relacionado con el estatus de pre pensionado esta Alta Corporación, en providencia SU 003 con ponencia del Dr. CARLOS BERNAL PULIDO,

⁴⁸ Corte Constitucional. Sentencia SU-003 del 8 de febrero de 2018, M.P.: Carlos Bernal Pulido. *PREPENSIONADO-Alcance del concepto: Acreditan la condición de "prepensionables" las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.*

⁴⁹ Corte Constitucional T- SU 003 DE 2018 M.P. CARLOS BERNAL PULIDO. En esta sentencia se aclaró que: "De conformidad con lo dispuesto por los artículos 123 y 125 de la Constitución, los empleados públicos, una de las especies del género "servidor público", pueden ser (i) de carrera, (ii) de elección popular o (iii) de libre nombramiento y remoción. Dentro de esta última especie, sin perjuicio de lo especialmente dispuesto para los regímenes especiales de carrera, el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 909 de 2004 reguló 6 criterios para clasificar estos empleos.

⁵⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-357 del 6 de julio de 2016. M.P.: Jorge Ivan Palacio Palacio.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Ley 100 de 1993. ARTÍCULO 31. CONCEPTO. El régimen de Prima Media con Prestación Definida es aquel mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, previamente definidas, de acuerdo con lo previsto en el presente Título.

Serán aplicables a este régimen las disposiciones vigentes para los seguros de invalidez, vejez y muerte a cargo del Instituto de Seguros Sociales, con las adiciones, modificaciones y excepciones contenidas en esta ley.

ARTÍCULO 32. CARACTERÍSTICAS. El Régimen de Prima Media con Prestación Definida tendrá las siguientes características:

a. Es un régimen solidario de prestación definida;

b. <Aparte subrayado condicionalmente EXEQUIBLE> Los aportes de los afiliados y sus rendimientos, constituyen un fondo común de naturaleza pública, que garantiza el pago de las prestaciones de quienes tengan la calidad de pensionados en cada vigencia, los respectivos gastos de administración y la constitución de reservas de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley.

c. El Estado garantiza el pago de los beneficios a que se hacen acreedores los afiliados.

del ocho (8) de febrero de dos mil dieciocho (2018) aclaró, que el tutelante demostró en el expediente que: (i) tenía más de 1300 semanas de cotización cuando su nombramiento fue declarado insubsistente; y (ii) le restaban menos de 3 años para cumplir con el requisito de edad, pues, para el momento de presentación de la demanda de tutela (19 de enero de 2016), contaba con 59 años.

La Corte Constitucional⁵³, frente a al caso de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, sostuvo que siempre que el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez sea el de edad y acredite el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no da lugar a considerar que dicho Empleado Público sea beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada de pre pensionable. Además, esta Sala de Decisión, en este mismo fallo consideró, que no se frustra el acceso a la pensión de vejez en razón, a que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral.

Frente a esta Litis⁵⁴, es importante sintetizar, que en este caso del empleado público de libre nombramiento y remoción se presentan dos panoramas a estudiar: (i) por un lado, el del cumplimiento o no de las semanas cotizadas según el régimen pensional que para este caso el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPMPD) y (ii) el cumplimiento o no de la edad del funcionario público.

Lo que quiere decir que, si un Empleado Público de Libre Nombramiento y Remoción, cumple con el requisito de semanas mínimas Cotizadas y exigidas por el Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, la entidad pública sí podría despedirlo ya que no gozaría de fuero de estabilidad laboral reforzada; esto en razón, a que no se le estaría vulnerando ningún Derecho

⁵³ Corte Constitucional. Sentencia SU-003 del 8 de febrero de 2018, M.P.: Carlos Bernal Pulido.

⁵⁴ Corte Constitucional. Sentencia SU-003 del 8 de febrero de 2018, M.P.: Carlos Bernal Pulido.

Fundamental al mencionado Servidor Público. En síntesis, si se encuentran las semanas cotizadas establecidas en la Ley 100 de 1993 para pensionarse no implica que el otro requisito que es la edad no lo pueda cumplir en el transcurso del tiempo sin necesidad de que continúe vinculado laboralmente con la entidad.

3.2.3 Sentencia SU-040 de 2018: análisis del caso de la persona en situación de discapacidad y pensionada por invalidez, vinculada con la administración pública, mediante contrato de prestación de servicios por el cumplimiento de políticas públicas⁵⁵

La Corte Constitucional en mayo de 2018⁵⁶, en unos de los apartes de su sentencia recordó el tema de la estabilidad laboral reforzada, discapacidad y la ineficacia del despido laboral en estos casos⁵⁷. Igualmente, esta Sala de Revisión, sostuvo en otro de sus apartes, el

⁵⁵ En la sentencia SU 040 de 2018, se destacó que con la expedición de la Ley 1618 de 2013, se obligó al Estado a través de sus entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, a incluir real y efectivamente a las personas en situación de discapacidad de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1346 de 2009. Bajo ese contexto, el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 1618 de 2013, determina que “La Nación, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, así como todas las entidades estatales de todos los órdenes territoriales, incorporarán en sus planes de desarrollo tanto nacionales como territoriales, así como en los respectivos sectoriales e institucionales, su respectiva política pública de discapacidad, con base en la Ley 1145 de 2007, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, y así mismo, garantizar el acceso real y efectivo de las personas con discapacidad y sus familias a los diferentes servicios sociales que se ofrecen al resto de ciudadanos.”.

En esta misma providencia, se resaltó que mediante el Decreto 2011 de 2017, se reglamentó el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público de acuerdo con la Ley 1618 de 2013, el cual aplica a todos los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes. Así, estableció unas reglas para vincular un mínimo de trabajadores en condición de discapacidad y para promover el acceso al empleo público de este grupo de personas, de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública y el tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente, integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades.

⁵⁶ Corte Constitucional. Sentencia SU 040 de 10 de mayo de 2018 M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

⁵⁷ Ibid. Aquí por ejemplo la Corte Constitucional también precisó que: *la figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador*

hecho de que todas estas normas⁵⁸, buscan propiciar la inclusión social real y efectiva de las personas con discapacidad, la cual se ve materializada a través de diversas alternativas de política pública propias de cada gobierno nacional o territorial de turno que gocen de temporalidad y flexibilidad para permitir el acceso a estos beneficios a otros en la misma condición de vulnerabilidad, en virtud de los principios constitucionales de igualdad y solidaridad.

Frente a este contexto Jurisprudencial vale la pena precisar, que la Litis resuelta por esta Alta Corporación en Sentencia SU-003 del 8 de febrero, consistió en determinar si en el presente caso existe o no derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona en situación de discapacidad, pensionada por invalidez y vinculada con la administración distrital en virtud de una política de inclusión social con carácter temporal y, por consiguiente, si se violaron sus derechos fundamentales con la finalización de la relación laboral por vencimiento del plazo convenido y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo⁵⁹.

En este caso concreto, la Sala Plena de esta Corte⁶⁰, consideró que la respuesta al problema planteado fue negativa, porque inicialmente la terminación del contrato con la Administración, no le genera un daño irreparable a la accionante frente a la continuidad del acceso al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS). Así que de lo expuesto, se pudo concluir que este fuero de estabilidad laboral reforzada no cubre a aquellas personas discapacitadas con una pensión de invalidez.

⁵⁸ Ley 1145 de 2007, Ley 1346 de 2009, Ley 1618 de 2013 y Decreto 2011 de 2017.

⁵⁹ Corte Constitucional. Sentencia SU-003 del 8 de febrero de 2018, M.P.: Carlos Bernal Pulido.

⁶⁰ Corte Constitucional. Sentencia SU-003 del 8 de febrero de 2018, M.P.: Carlos Bernal Pulido.

Esto, porque esta Alta Corporación⁶¹, señaló que en este expediente ~~se dem~~se demostró que no se le afecta a la actora su mínimo vital toda vez que en la actualidad cuenta con una pensión de invalidez reconocida durante el tiempo de su vinculación con el Distrito, prestación que, como lo ha sostenido esta Colegiatura, tiene como objetivo principal cubrir las contingencias ocasionadas por la pérdida de capacidad laboral, garantizando así un ingreso que le permite vivir de manera digna y solventar sus necesidades vitales.

A su vez, en esta providencia la Sala de Revisión de la Corte Constitucional⁶², concluyó ~~que~~que, al revisar la situación fáctica de este caso, en especial respecto de la contratista, a ésta le fueron reconocidos todos sus derechos laborales prestacionales en aplicación al principio de la realidad, además ~~-se~~ materializó ~~también~~ el mandato previsto en la Carta Política de brindar especial protección a las personas en condición de discapacidad.

Por último, esta Sala de Decisión⁶³, aclaró que si bien es cierto, el tipo de vinculación no fue un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes. Lo que no es menos cierto, es también independiente, del modo de vinculación laboral que tenga un empleado público de libre nombramiento y remoción con la administración pública, el fuero de estabilidad laboral reforzada no cubre a estos funcionarios en situación de discapacidad cuando son beneficiarios como en esta Litis de una pensión de invalidez, solo en caso del Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPMPD) contemplado en la Ley 100 de 1993.

⁶¹ Corte Constitucional. Sentencia SU 040 de 10 de mayo de 2018 M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

⁶² Corte Constitucional. Sentencia SU 040 de 10 de mayo de 2018 M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

⁶³ Corte Constitucional. Sentencia SU 040 de 10 de mayo de 2018 M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

3.3 La sentencia T-201 de 2018 y la Tesis de la Corte Constitucional durante el proceso de diagnóstico de una enfermedad catastrófica

En esta controversia judicial, la Corte Constitucional⁶⁴, planteó como interrogante el siguiente problema jurídico: ¿una empresa vulnera los derechos al trabajo, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada de una trabajadora que no ha sido diagnosticada, pero se encuentra en proceso de diagnóstico de una enfermedad catastrófica, como el cáncer?.

La Corte constitucional en esta sentencia de 2018⁶⁵, se pronunció sobre la inexistencia de una causa objetiva para la terminación del contrato por parte del empleador y el despido discriminatorio de la tutelante por presentar un diagnóstico de cáncer en uno de sus senos. Vale la pena precisar, que en esta providencia judicial la empresa demandada expresó que la accionante venía en un proceso de desmejora del desempeño de la labor, en la medida en que el mismo no había tenido resultados satisfactorios y su rendimiento finalmente no se restableció. Adicionalmente, sostuvo en su defensa que el motivo que le llevó a terminar el contrato laboral era el incumplimiento reiterado de las obligaciones de la accionante.

De hecho, en esta providencia esta Sala de Revisión, señaló que una vez finalizada la relación laboral y durante el trámite de la tutela, la empresa trató de excusarse en hechos que configurarían una justa causa. El Tribunal Constitucional⁶⁶, en esta sentencia llamó la atención frente al hecho de que la empresa intentó siempre un “relato acomodaticio” respecto de la existencia de factores objetivos para justificar el despido de la actora.

⁶⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-201 de 25 de mayo de 2018 M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁶⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-201 de 25 de mayo de 2018 M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁶⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-201 de 25 de mayo de 2018 M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado.

De lo anterior arriba expuesto, se puede concluir que la empresa demandada, no logró probar causal alguna para materializar el censurado despido, pese a conocer sobre la existencia de las condiciones de salud por las que estaba pasando la actora.

Lo que quiere decirse en este contexto jurisprudencial, es que para la Corte Constitucional⁶⁷, es imprescindible que el empleador demuestre la causal de despido de un trabajador; y, para este caso en mención, el empleador trató de argumentar causales inexistentes para justificar el despido de la trabajadora.

La Corte Constitucional, en este expediente, consideró que el despido de la tutelante por parte de la empresa TABLEMAC MDF vulneró, el fuero de estabilidad laboral reforzada y además consideró el despido discriminatorio e ineficaz y resolvió reintegrar a la trabajadora, además al pago retroactivo de salarios dejados de percibir por todo el tiempo que la tutelante quedó sin empleo descontando la liquidación inicial pactada con el empleador y la indemnización de 180 días⁶⁸.

De acuerdo con la tesis planteada por Corte Constitucional⁶⁹, en esta reciente sentencia, es oportuno precisar, que el espectro de acción del fuero de estabilidad laboral reforzada cubre también lo que dure el proceso de diagnóstico de una enfermedad catastrófica, tal y como sucedió en este caso, en el que a la actora se le ordena cita con anestesiología para practicar una cirugía por ser diagnosticada con cáncer de seno.

⁶⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-201 de 25 de mayo de 2018 M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁶⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-201 de 25 de mayo de 2018 M.P.: Gloria Stella Ortiz delgado.... RESUELVE:SEGUNDO: ordenar a Tablemac MDF que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta decisión, (i) reintegre a la señora Doris Cecilia Elorza Tobón, al cargo que venía desempeñando en la empresa o, en su defecto y de conformidad con las restricciones médicas que puedan existir en la actualidad, a uno de igual o mayor rango y remuneración; y (ii) pague en forma retroactiva los salarios dejados de percibir por la accionante (para lo cual podrá descontar mensualmente el valor ya pagado en la liquidación, en un plan de pagos acordado con la accionante) y los aportes a la seguridad social del caso, con la correspondiente actualización de pagos; y (iii) la indemnización de la que trata el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

⁶⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-201 de 25 de mayo de 2018 M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado.

3.4 Tesis de la Corte Constitucional frente a la estabilidad ocupacional reforzada respecto de los contratos por prestación de servicios entre un particular con VIH/SIDA y el Estado.

Esta Sala de Revisión para este 2018⁷⁰ A la Corte Constitucional le correspondió resolver el siguiente problema jurídico: ¿La Secretaría Municipal de Salud Pública de Cali, violó la prohibición de discriminación y el derecho a la igualdad de un contratista que padece VIH, al no renovar su contrato de prestación de servicios?

Frente a este escenario, la Corte Constitucional en providencia de T-033 de 2018, retomó lo señalado por esta misma Corporación en sentencia T-151 de 2017. En esta oportunidad, se advirtió que la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía en cabeza de los contratistas del Estado en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, cuyos contratos no han sido renovados, siempre que exista un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la terminación del vínculo contractual. Lo anterior, teniendo en cuenta que, el empleador es quien tiene la carga de probar la inexistencia de dicho nexo a través de una causal objetiva que fundamente la decisión de no renovar la vinculación de prestación de servicios.

Al presente, es significativo confirmar que las personas en posición de debilidad manifiesta deben albergar un trato principalmente propicio por las entidades estatales, las cuales son las primeras llamadas a originar el principio de solidaridad y ejecutar acciones tendientes a plasmar la equivalencia real de quienes requieren una salvaguardia especial dadas su situación de vulnerabilidad a la que están expuestas⁷¹.

⁷⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-003 de 12 de febrero de 2018 M.P.: Diana Fajardo Rivera.

⁷¹ Corte Constitucional. Sentencia T-003 de 12 de febrero de 2018 M.P.: Diana Fajardo Rivera. En esta oportunidad resalto que: “... La estabilidad laboral es una garantía que se desprende del derecho al trabajo, implica que las personas que gozan de ella no pueden ser desvinculadas de su empleo sin que exista una autorización previa de la autoridad administrativa o judicial competente y sin que exista una justa causa. Adquiere el carácter de derecho fundamental cuando el titular es un sujeto de especial protección constitucional por su vulnerabilidad o porque ha sido históricamente discriminado o marginado...”.

De igual forma, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en considerar que las personas con VIH son sujetos de especial protección constitucional, y, en consecuencia, deben recibir un trato especialmente favorable por parte de las autoridades y un comportamiento solidario por todos los demás miembros de la sociedad, lo cual incluye la obligación de desvirtuar la presunción de discriminación cuando haya un trato diferente para quienes padecen esta enfermedad. De hecho, la Corte, en una línea jurisprudencial consolidada, ha definido que las personas portadoras de VIH/SIDA, se encuentran en una situación de debilidad manifiesta que implica la necesidad de brindarles una protección especial⁷².

Ya en este sentido, la Honorable Corte en Sentencia T-513 de 2015⁷³, estableció que quienes padecen VIH son sujetos de especial protección, toda vez que se trata de una enfermedad que, por una parte, pone a quienes la padecen en la mira de la sociedad, exponiéndolos a discriminación a partir de los prejuicios existentes alrededor de este padecimiento; y, por otra parte, implica un estado permanente de deterioro médico, de tal forma que son merecedores de un trato igualitario, solidario y digno ante las circunstancias de debilidad manifiesta en que se encuentran.

En suma, y frente al caso inicialmente expuesto, encontramos que la posición asumida por la jurisprudencia de la Corte Constitucional determina que los portadores de VIH/SIDA gozan de estabilidad laboral reforzada, por ser sujetos de especial protección, al considerarse en este juicio que la decisión de la no renovación contractual se haya dado a partir del conocimiento de su enfermedad. De igual forma, esta Sala de Revisión, manifestó que la accionada no logró desvirtuar de forma suficiente que el objeto por el que era vinculado el accionante no ha desaparecido, y que sigue siendo para el Estado necesario llevar a cabo dicha labor.

⁷² T-412 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-327 de 2017. M.P. Iván Humberto Escruería Mayolo; T-392 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁷³ Sentencias T-295 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández y T-505 de 1992. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Así las cosas, esta Sala⁷⁴, consideró que no hay una causa debidamente probada por la entidad estatal que justifique, aún en el marco de la contratación estatal, la no renovación del contrato de prestación de servicios para el accionante, como por ejemplo una ausencia de presupuesto o que la causa que dio origen a la necesidad de hacer dicha contratación haya desaparecido. En esta sentencia el Alto Tribunal Constitucional, concluyó que se trató de ausencia de una razón o justificación objetiva que imposibilitara a la entidad estatal para la renovación del contrato de prestación de servicios que venía celebrando con el accionante.

Finalmente, esta Sala de Decisión⁷⁵, resolvió ordenar la renovación del contrato de prestación de servicios en iguales o mejores condiciones a las que venía disfrutando el accionante; esto se da al considerar que la conducta desplegada por parte de la entidad estatal, es considerada como un criterio de discriminación al no haberle prorrogado el mencionado contrato y sin justificar alguna razón de incumplimiento por parte del actor durante la ejecución del contrato.

Analizando las consideraciones planteadas por la Corte Constitucional⁷⁶ en esta acción de amparo, podemos concluir que los contratistas que laboran en una entidad pública y están diagnosticados como enfermos de VIH/SIDA, tienen protección constitucional y por ende son beneficiarios de estabilidad laboral reforzada. Lo anterior siempre y cuando se logren probar tres aspectos claves: (i) que no exista causal justificable para la no prórroga del contrato; (ii) que no exista causal de incumplimiento en la ejecución y/o en el desarrollo normal de las funciones plasmadas en el contrato de prestación de servicios; y (iii) que el contratista allegue toda la documentación y agilice los trámites administrativos exigidos por la entidad para el pago de sus

⁷⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-003 de 12 de febrero de 2018 M.P.: Diana Fajardo Rivera.

⁷⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-003 de 12 de febrero de 2018 M.P.: Diana Fajardo Rivera.

⁷⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-003 de 12 de febrero de 2018 M.P.: Diana Fajardo Rivera.

respectivos honorarios: Todo esto visto como un conjunto de obligaciones derivadas del contrato de prestación de servicios.

3.5 Conclusiones del Capítulo.

- 3.5.1 Podemos concluir primero que la naturaleza del cargo y las funciones públicas propias del mismo, son las que por su naturaleza eximen al funcionario de libre nombramiento y remoción de una estabilidad laboral reforzada. Lo segundo, es que no se puede deslegitimar a la administración de su poder discrecional frente a los cargos de libre nombramiento y remoción, toda vez que dicha discrecionalidad es una garantía constitucional y legal propia de la Administración.
- 3.5.2 Si un empleado público de libre nombramiento y remoción, cumple con el requisito de semanas mínimas cotizadas y exigidas por el Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, y solo le falta la edad la entidad pública si podría despedirlo ya que no gozaría de fuero de estabilidad laboral reforzada; esto en razón, a que no se le estaría vulnerando ningún derecho fundamental al mencionado servidor público.
- 3.5.3 Por último, esta Sala de Decisión⁷⁷, la Corte Constitucional aclaró que independiente, del modo de vinculación laboral que tenga un empleado público de libre nombramiento y remoción con la administración pública, el fuero de estabilidad laboral reforzada no cubre a estos funcionarios en situación de discapacidad cuando son beneficiarios como en esta Litis de una pensión de invalidez, pero cuando es el de Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPMPD) contemplado en la Ley 100 de 1993.

⁷⁷ Corte Constitucional. Sentencia SU 040 de 10 de mayo de 2018 M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

- 3.5.4 De acuerdo con la tesis planteada por Corte Constitucional⁷⁸ en Sentencia T-201 de 25 de mayo de 2018, es oportuno precisar, que el espectro de acción del fuero de estabilidad laboral reforzada cubre también los casos en los que un trabajador que no ha sido diagnosticado pero que se encuentra en proceso de diagnóstico de una enfermedad catastrófica, como en este caso en el que a la actora se le ordena cita con Anestesiología para practicar una cirugía por ser diagnosticada con cáncer de seno.
- 3.5.5 Por último, vale la pena reflexionar a la luz de lo planteado por la Corte Constitucional en Sentencia T-003 de 12 de febrero de 2018⁷⁹, es que si la entidad pública decide discrecionalmente no prorrogar el mencionado contrato de prestación de servicios por la enfermedad que padece el contratista, la conducta de esta entidad estatal se calificaría como discriminatoria y con vulneración de otros derechos fundamentales.

⁷⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-201 de 25 de mayo de 2018 M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁷⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-003 de 12 de febrero de 2018 M.P.: Diana Fajardo Rivera.

CAPITULO IV

RESPUESTAS A LOS INTERROGANTES FORMULADOS EN EL PROBLEMA

JURÍDICO

4.1 Síntesis del desarrollo jurisprudencial

Luego de hacer un análisis detallado de las sentencias relacionadas en el trabajo que nos ocupa, presentaremos a continuación una síntesis del desarrollo jurisprudencial, en el que se podrá establecer si en realidad existió una evolución y un desarrollo en la jurisprudencia presentada por la Corte Constitucional, con el fin de resolver el objetivo general del presente trabajo de análisis jurisprudencial.

Para iniciar debemos establecer qué entiende la Corte Constitucional por estabilidad laboral reforzada. Define la sentencia C-470 de 1997: *“Consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y*

prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada, un discapacitado a no ser despedido, en ningún caso, por razón de su situación.”

Ahora, respecto del primer interrogante formulado en este escrito de investigación:

4.2 ¿Cuáles son los vacíos legales que existen en el ordenamiento jurídico colombiano acerca de la estabilidad laboral reforzada?

Partiendo de las sentencias estudiadas y desarrolladas, se puede observar que ha existido una evolución jurisprudencial, como quiera que la Corte Constitucional a lo largo de la jurisprudencia emitida, ha desarrollado varios puntos importantes:

El hecho de que solo existía una protección a las personas en situación de discapacidad en la ley 361 de 1997, ahora se hizo extensiva a las mujeres en estado de gravidez y a las personas incapacitadas. La Corte Constitucional, ha establecido la tutela como un mecanismo idóneo para proteger la estabilidad laboral reforzada. Frente a este punto es pertinente hacer unas precisiones; en principio la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para hacer prevalecer el tema de la estabilidad reforzada, pero la Corte en atención al principio de subsidiariedad en su sentencia T-

041 / 2014, ha dicho: “*La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues “el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”;* permitiendo así la acción de tutela como mecanismo idóneo para pedir la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Por otro lado, es importante resaltar que la legislación existente se ha quedado corta al momento de proteger el tema de la estabilidad laboral y como consecuencia de ello, la Corte Constitucional ha entrado a desarrollar temas que no son de su competencia y que el estatuto laboral y la ley no han desarrollado. Por lo anterior, podemos ver que en realidad la extralimitación de la Corte Constitucional, ha obedecido a un tema de falta de desarrollo de temas que si bien están legislados, no han sido desarrollados conforme a las necesidades y eventualidades que se presentan al paso de los años. La misma ley y el mismo estatuto laboral protege al trabajador, visto desde el punto de vista de debilidad manifiesta, pero las sociedades evolucionan y así mismo surgen temas que deben ser adecuados a leyes preexistentes, conforme a las necesidades de la sociedad, en este caso los trabajadores.

Es más, el legislador ha dejado vacíos en la ley 361 de 1997, con referencia a situaciones que dan lugar a interpretaciones erróneas de su intención. Por ejemplo, la protección de las personas en condición de discapacidad, tal como la del artículo 26 de la ley, entre otros. En ese

orden de ideas es la jurisprudencia la que se ha convertido en una ayuda muy importante, como quiera que si bien nos remitimos a la ley al momento de resolver los distintos casos que se presentan, la Corte ha desarrollado en gran mayoría de sus sentencias el tema de una manera más profunda.

Por lo anterior, este trabajo apoya su teoría en que existen vacíos y que por ello el Juez Constitucional ha entrado a legislar temas que no le corresponden, con un mal utilizado concepto de “extralimitación de la Corte”, ya que regulando estos temas se ha permitido ir más allá en el tema de la estabilidad laboral reforzada y finalmente la misma constitución política ha dicho en su Art 53 “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales. De esta forma la Corte Constitucional ha creado un precedente en cuanto a la relación laboral de las personas en condición de discapacidad, permitiendo que los jueces laborales deban fallar en cada caso de acuerdo a estos parámetros, por lo que no se ha hecho necesario solicitar al Congreso una regulación más amplia sobre el tema.

Adicionalmente dice la Constitución Política señala:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad

social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

Dicho estatuto aún no existe, entonces que debería hacer la Corte, si al momento de pronunciarse no encuentra un estatuto completo que le diga las directrices que debe seguir. En mi opinión la misma Corte deberá pronunciarse con base en los lineamientos y así dar garantías a los más desfavorecidos, interpretando las normas de acuerdo a lo establecido en la constitución.

4.3 ¿Cómo ha evolucionado la jurisprudencia constitucional frente a los vacíos legales de la estabilidad laboral reforzada durante el periodo 2000 a 2018?.

La misma necesidad o como es mi criterio personal, en este caso pienso que la Honorable Corte, tomó el camino del derecho común al tener que resolver casos, sin un antecedente claro normativo, dejándole a la jurisprudencia fijar parámetros específicos sobre el mentado tema. Es decir, se ha creado un desarrollo tal, que las personas en situación de discapacidad o personas que se encuentren en debilidad manifiesta y tengan un contrato en cualquier tipo de modalidad, podrán acceder a la protección que establece la estabilidad laboral reforzada, lo cual para el empleador resulta completamente desfavorable. En este punto cabe decir que no resulta congruente que independientemente de la situación en la que se encuentre el trabajador, no puede

esto implicar un cambio entonces en las condiciones del trabajo y del contrato que inicialmente se pactó, implicaría esto un desconocimiento a los estatutos pactados por las mismas partes contratantes y además un abuso que permite a los trabajadores garantizar el trabajo en condiciones no justas para las partes, lo cual tampoco debe ser el fin de la ley y las normas.

Frente a este tema veamos ahora la sentencia T-1083 de 2007, que ha señalado de igual forma que el empleador goza con su derecho innegable de obtener una autorización por el Ministerio del Trabajo para poder terminar la relación laboral, con base en la expiración de término inicialmente pactado, en los casos de debilidad manifiesta. Sin embargo, será deber del agente del Ministerio del Trabajo, verificar que ese despido no haya sido con ocasión al estado debilidad manifiesta del trabajador; lo anterior como ya dijimos, resulta una problemática en este tema de la estabilidad laboral reforzada, que para nuestra opinión merece un poco más de atención por el legislador y no solo que se convierta en un desarrollo jurisprudencial que podría resultar desgastante, confuso y poco objetivo.

Finalmente debe destacarse el trabajo que ha realizado la Corte Constitucional a lo largo de los años, ha permitido que el tema de la estabilidad laboral reforzada, tenga la importancia que hoy tiene y que constituya una herramienta real y efectiva para los trabajadores que en realidad sean víctimas de arbitrariedades. Por lo tanto, se abre una puerta a lo que falta por desarrollar en la legislación y además permite identificar los vacíos que ha tenido que suplir, para que posteriormente puedan llegar a ser regulados.

4.4. Conclusiones generales

1. Con la evolución real y efectiva de la teoría de la estabilidad reforzada en las diferentes sentencias emitidas por la Corte Constitucional, se ha ampliado la protección y el término de quienes se encuentran en estado de debilidad manifiesta. En sentencias como la T-039 de 2010 y la T – 405 de 2010, entre otras, dicha protección se hizo extensiva a las mujeres en periodo de lactancia, a la vida del que está por nacer y al recién nacido, así como a madres cabeza de familia.
2. La Corte Constitucional en sentencia T – 598 de 2012, hizo extensiva la protección de la estabilidad laboral reforzada, para mujeres en estado de embarazo con contratos de prestación de servicios. Su argumento jurídico radica en que, si bien el concepto de estabilidad laboral reforzada surge precisamente por la necesidad de proteger al menor que está por nacer y el mínimo vital de la madre, y que por lo mismo dicha protección se hace extensiva a cualquier clase de contrato, incluyendo contratos a término fijo, con independencia de la naturaleza jurídica del empleador.
3. El artículo 43 constitucional, ha establecido: *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. 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. El estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”*.

De dicho precepto constitucional se ha derivado la protección a la estabilidad laboral reforzada, vía tutela, para las mujeres en estado de embarazo. Al respecto, ha dicho la Corte en sentencia T – 721 de 2009, que dicho precepto es claro al mencionar que se deben proteger los derechos mínimos fundamentales dentro del estatuto del trabajo,

implementando dentro de los mismos protección especial a la mujer y a la maternidad. Como consecuencia de esto, el Estado colombiano desarrolló el *fuero de la maternidad*, que protege a la mujer gestante o lactante, incluyéndola en la protección de la estabilidad laboral reforzada y no llegar a ser despedida por causa de su embarazo, en desarrollo así de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

4. Existen varios precedentes constitucionales que se refieren a la estabilidad laboral reforzada, en contratos que no son a término indefinido, lo cual pone a la Corte en un papel mucho más proteccionista del que las mismas leyes preexistentes sobre temas laborales lo han sido. Estos son las sentencias T- 025 de 2011, T-295 de 2008 y T-496 de 2004, entre otras, donde la Corte ha dejado un claro precedente acerca de las distintas clases de contratos que cobija la estabilidad laboral reforzada y que constituyen un único y claro desarrollo jurisprudencial, como quiera que es un tema que no se encuentra regulado en el estatuto laboral.

Han señalado las citadas sentencias: *“En el escenario de los contratos laborales celebrados entre personas de derecho privado, la estabilidad va desde el pago de una indemnización por despido injusto hasta el reintegro laboral, nivel más alto de protección, del que son beneficiarios tres grupos sociales: las personas cobijadas con fuero sindical, las mujeres embarazadas y las personas con discapacidad, o en condición de debilidad manifiesta por motivo de enfermedad”*. En efecto, la misma ley 361 de 1997 en su Art 26 dice que no puede ser despedido ningún trabajador que se encuentre en estado de debilidad manifiesta, sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo y así mismo las decisiones de la Corte han hecho extensiva dicha protección, y no puede

desconocerse ningún tipo de contrato celebrado. Es decir, se hace extensivo a cualquier clase de contrato que exista entre empleador y trabajador.

5. **Finalmente**, en lo que hace referencia a contratos a término fijo ha dicho la Corte que no basta el vencimiento del término fijo pactado para el despido de una mujer en embarazo, como quiera que aquella goza de especial protección. Así en sentencia T- 1245 de 2008 se señaló: *“En tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo, toda vez que al margen del tipo de relación laboral que esté operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal”*. Dicho lo anterior es claro que el agente del Ministerio de Trabajo deberá verificar que nunca el despido de la mujer en embarazo sea a causa de su estado, y que así se trate de un contrato a término fijo se debe garantizar la estabilidad laboral reforzada a la mujer.

Con formato: Resaltar

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

DOCTRINA

Calderón Ortega, M. A. (2014). Estado de las cosas inconstitucional por omisión en la expedición del estatuto de trabajo. *Revista, Academia & Derecho* , 71-97.

Jácome Sánchez, S. J. (2013). Algunas reflexiones presentes para el futuro del Derecho del Trabajo. *Academia & Derecho* , 59-74.

NORMATIVIDAD

Constitución Política de Colombia arts. 1, 39, 43, 53, 93, 94, 95

Código Sustantivo del Trabajo arts. 239, 405, 406 y 407

Código Procedimiento Laboral arts. 113 al118

Ley 100 de 1993. Artículo 2º

Ley 361 de 1997, artículo 26

Ley 1468 de junio 30 de 2011

Ley 1233 de 2008 Ley 712 de 2001

Resolución 3752 del 3 de diciembre de 1982

SENTENCIAS

Corte Constitucional *Sentencia C - 531/2000*. Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Corte Constitucional *Sentencia T – 519/2003*. Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA

Corte Constitucional *Sentencia T – 1183/2005*. Magistrada ponente:

Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Corte Constitucional *Sentencia T - 198/2006*. Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA

Corte Constitucional *Sentencia T - 263/2009*. Magistrado Ponente:

Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Corte Constitucional *Sentencia T - 667/2010*. Magistrado Ponente:

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Expediente número: 3918502. Ponente: Nilson Pinilla Pinilla

Corte Constitucional *Sentencia* T 217/2014. Magistrada Ponente:

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Corte Constitucional *Sentencia* T 281/2010. Magistrado Ponente:

Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Corte Constitucional *Sentencia* T 1083/2007. Magistrado Ponente:

Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Corte Constitucional *Sentencia* SU-049/2017. Magistrada ponente:

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Corte Constitucional *Sentencia* SU-003 DE 2018. Magistrado Ponente:

CARLOS BERNAL PULIDO

Corte Constitucional *Sentencia* T-201 DE 2018. Magistrada sustanciadora:

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Corte Constitucional *Sentencia* T-033 DE 2018. Magistrada Ponente:

DIANA FAJARDO RIVERA

PÁGINAS DE INTERNET

Ambito Jurídico . (14 de Agosto de 2018). Recuperado el 2018, de ambitojuridico.com:
<https://www.ambitojuridico.com/>

Corte Constitucional Colombiana . (s.f.). Recuperado el Marzo de 2017, de corteconstitucional.gov.co:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/>

Gerencie. (5 de Abril de 2019). *Gerencie* . Recuperado el Mayo de 2019, de gerencie.com:
<https://www.gerencie.com/estabilidad-laboral-reforzada.html>

Hernandez Ramirez, J. (2018). *En Colombia*. Recuperado el Mayo de 2018, de encolombia.com:
<https://encolombia.com/derecho/derecho-laboral/fueros-estabilidad-laboral/>