

POSTULADOS DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN COLOMBIA

Autor: Javier Yesid Román Silva, Juan Manuel Castaño Quijano, Nohora Inés Villamizar Torres

Resumen

La estabilidad laboral reforzada es una institución ampliamente definida y establecida por la Corte Constitucional, la cual ampara sujetos de especial protección, que debido a su particular situación presentan mayor grado de vulnerabilidad frente a sus compañeros y superiores.

Aunque no existe un derecho fundamental a la conservación del empleo dentro del ordenamiento jurídico colombiano, es menester resaltar que el Derecho al Trabajo es un derecho que ha sido incorporado en la Constitución Colombiana, razón por la cual, este derecho ha sido objeto de estudio y ampliación a través de la Jurisprudencia del Alto Tribunal Constitucional, mediante el desarrollo del concepto de estabilidad laboral reforzada, a través del cual, se ha pretendido otorgar especial protección a trabajadores que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta, claramente definidos, a los cuales, les otorga un fuero de protección laboral.

Entre los grupos poblacionales identificados como de especial protección constitucional, tenemos a aquellas trabajadoras que poseen fuero por causa de la maternidad y la lactancia, quienes por situaciones de salud o discapacidad merecen ser amparados por un fuero especial por enfermedad y por último, encontramos a aquellos trabajadores que por su rol como sindicales, merecen protección en cuanto a su estabilidad laboral, como quiera que, en virtud del derecho de asociación demandan un fuero especial que garantice la continuidad de la relaciones laborales que ostentan.

En consecuencia garantizar un fuero de estabilidad laboral reforzada a grupos de trabajadores como los mencionados, no solo salvaguardar los derechos de estos en particular sino también genera la protección de la sociedad en general, como quiera que, alrededor de tales trabajadores existe un tejido social que de manera indirecta se ve protegido también.

Palabras claves

Estabilidad, principios, legislación, empleo, derechos, interpretación, vinculación, aplicación, favorabilidad, constitucionalidad, fuero, trabajador, despido, contrato, discriminación, protección.

Abstract

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral tradicionalmente se ha defendido como un objetivo deseable por cuanto fomenta la seguridad económica de las personas y les permite reducir la incertidumbre para trazar sus planes de vida. Sin embargo, según un estudio de la OIT, los países con regulaciones estrictas para proteger la estabilidad en el empleo no necesariamente son aquellos donde se presenta el mayor nivel de seguridad económica (OIT, 2004).

Lo anterior, nos lleva a pensar que, resulta contrastante la realidad en la cual se enmarca el derecho laboral en países como Colombia, donde, en el marco del estado social de derecho, elevando a la categoría de constitucional, un derecho tan fundamental como el del trabajo, supondríamos que resulta equiparable el derecho al trabajo incluso tanto como el derecho a la vida, como quiera que los dos, resultan intrínsecos a la persona.

No obstante, lo anterior, pareciese que en el mundo actual, se pondera de la misma manera, el derecho que tienen las personas a tener seguridad económica derivada de una actividad laboral, al desarrollo económico e impulso financiero encaminado a la necesidad de incrementar la productividad, lo anterior, tiene asidero en lo plasmado en uno de los argumentos existentes en contra de la estabilidad laboral en relación con la productividad es que ésta frena la reasignación de trabajadores de actividades menos productivas a actividades más productivas (BID, 2004).

Por lo tanto, cuando uno revisa el panorama actual de la estabilidad laboral en Colombia, tenemos que La carta política consagra la estabilidad como uno de aquellos principios mínimos que deben integrar los derechos irrenunciables de los trabajadores, lo cual supone que, por encima de dicha máxima normativa, considerando su jerarquía se encuentra el trabajo como un valor que a todas luces, resulta ser fundamento del Estado, sin embargo, en la práctica, parece únicamente tener vistos de idealismos, como quiera que, resulta contradictorio, que aun dentro del mismo Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social que señala las bases normativas que enmarcan el derecho laboral, se contemple incluso, la posibilidad que tiene el empleador, para terminar de manera unilateral una relación laboral, hecho que ha generado, que con el devenir de los conflictos jurídicos, se haya requerido implementar conceptos adicionales a través de jurisprudencia o incluso a través de nuevas normas, tales como la estabilidad laboral reforzada, de la que gozan ciertas personas que cumplen los requisitos que los enmarcan dentro de una categoría de protección especial, que ha entendido la Corte Constitucional, como una situación de debilidad manifiesta, lo que

representa en un incremento a su protección constitucional, que asociado al universo laboral, les resulta como un valor agregado, como quiera que confiere para ellos una estabilidad laboral reforzada.

En tal sentido, lo que se pretende con el proyecto de investigación propuesto, es analizar los postulados en materia de estabilidad laboral, tomando como referencia los principios orientadores señalados la Constitución Política Colombiana y como este ha sido materializado en normas sustantivas de carácter laboral y posteriormente, analizar los diversos pronunciamientos especialmente de la Corte Constitucional en la materia, con miras a entender cuál es la aplicación real y actual en Colombia.

METODOLOGÍA

Este artículo es de tipo jurídico, enfoque cualitativo, explicativo y está diseñado como un trabajo de investigación documental basado en el análisis jurisprudencial de las sentencias de la Corte Constitucional referentes al principio de Estabilidad Laboral reforzada.

Postulados del Principio de Estabilidad y Continuidad de las Relaciones Laborales en Colombia

Lo primero que es necesario advertir en nuestra aproximación jurídica, es analizar los criterios orientadores emanados de la Corte Constitucional, en el cual se incorpora una especial protección a ciertos trabajadores que por sus características de vulnerabilidad, son sujetos de especial protección constitucional, razón por la cual, se ha denominado a este criterio como la **Estabilidad Laboral Reforzada**, a través del cual, La Corte se ha encargado de definir y establecer en qué circunstancias el empleo merece ser protegido bajo consideraciones diferentes a las generales, analizando que dicho criterio surge como mecanismo para amparar situaciones en donde sujetos se ven expuestos con un mayor grado de probabilidad a ser marginados debido a sus condiciones particulares y crea fueros que pretenden proteger bienes jurídicos o derechos de trascendente importancia no solo para el titular del derecho sino para la comunidad.

Frente a los bienes jurídicos que buscan proteger la estabilidad laboral reforzada tenemos que de conformidad con lo expuesto por la Sentencia T-689 de 2004, en Colombia, no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo, sin embargo, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución algunas personas merecen especial protección a su estabilidad laboral.

Esas particularidades especiales que tienen ciertas personas las podemos definir de la siguiente manera:

Fuero de maternidad – a través de la protección a la mujer en estado de embarazo y lactancia busca proteger el derecho fundamental a la familia, como valor fundante del Estado.

Fuero de enfermedad: a través de la protección al trabajador en condición de discapacidad
Fuero sindical: a través de la protección al trabajador sindicalizado protege el derecho de asociación sindical y negociación colectiva.

De manera que, al conceder los citados fueros, el ordenamiento jurídico, busca honrar los compromisos como Estado social de derecho para equiparar a quienes fácticamente se encuentran en condiciones de inferioridad.

El primer grupo poblacional que goza de Estabilidad Laboral Reforzada al cual nos referiremos en el presente estudio es justamente al de las **Mujeres en Embarazo y Lactancia**, como quiera que, tal vez, es uno de los que más desarrollo Jurisprudencial y análisis por parte de la Corte ha sufrido.

La Legislación en materia laboral ha tenido amplios avances en relación con la protección especial de la maternidad y de manera expresa contiene la prohibición de despedir a una mujer que se encuentra en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

Dicha prohibición, se encuentra en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la ley 1468 de junio 30 de 2011, que prevé:

(...)

Artículo 239. Prohibición de despido.

- 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*
- 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*
- 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (01) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.*
- 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha*

disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

(...)

No obstante, este tema ha tenido un desarrollo mucho más prolifero por la Corte Constitucional, la cual en múltiples jurisprudencias ha sentado diferentes posturas, no obstante, la más reciente que ha recogido las posiciones de la Corte y las ha decantado en una sola Tesis de Unificación, la encontramos en la Sentencia SU-070 de 2013.

En dicha sentencia, se analizan todos los aspectos que merecieran ser tenidos en cuenta cuando de Embarazo y Lactancia nos referimos, en consecuencia, la SU-070 de 2013 como se protege el citado fuero de acuerdo de acuerdo a las siguientes consideraciones fácticas y jurídicas:

Según el Conocimiento del Empleador:

El conocimiento del embarazo de la trabajadora no es requisito para establecer si existe o no protección, sino para determinar el grado de la protección.

El conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo.

La falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido.

Regla:

El Conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. , la notificación directa *“es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única”*. *“es tarea de las o los jueces de tutela analizar con detenimiento las circunstancias propias del caso objeto de estudio para concluir si es posible o no inferir que aunque la notificación no se haya hecho en debida forma, existen indicios que conduzcan a afirmar que el empleador sí conoció previamente el embarazo de la trabajadora”*

Notificación directa, método que resulta más fácil de probar, Hecho notorio o por la noticia de un tercero: Sentencia T-589 de 2006, Sentencias T-589 de 2006, T-362 de 1999, T-778 de 2000 y T-1084 de 2002.

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 estado.

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.

Sentencia T-354 de 2007, la Corte estableció que pese a la duda sobre la notificación del estado de embarazo por parte de la trabajadora, se consideraba que los superiores jerárquicos debían saber del embarazo de la accionante *“como quiera que ésta, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, contaba aproximadamente con 28 semanas de gestación, circunstancia que difícilmente puede pasar inadvertida por los compañeros de trabajo y por sus superiores jerárquicos”*. En este sentido, la Corte ha entendido que 5 meses de embarazo *“es un momento óptimo para que se consolide el hecho notorio de [la] condición de gravidez”*. 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 embarazo, ha solicitado permisos o incapacidades por tal razón, es lógico concluir que el empleador sabía de su estado. Sentencias T-589 de 2006 y T-487 de 2006.

Cuando el embarazo es de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo: es posible asumir que el embarazo es un hecho notorio en si mismo o que, por conducto de un tercero pudo enterarse el empleador. Sentencia T-145 de 2007.

Finalmente, la Corte ha establecido que se puede concluir que el empleador tenía conocimiento del embarazo, cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo.

El alcance de la protección en función de la alternativa laboral

La garantía de *estabilidad laboral* (conservación de la alternativa laboral) como manifestación práctica de la aplicación de la protección de la maternidad. Por lo que, resulta

ineludible concluir que la modalidad de contratación no hace nugatoria la protección, sino remite al estudio de la pertinencia o alcance de una u otra medida de protección.

Fuero de maternidad, consiste en garantizar a la mujer trabajadora su “*derecho efectivo a trabajar*” independientemente de la alternativa laboral en la que se encuentre. T-145 de 2007.

Según la Modalidad de Trabajo:

Posibilidad de adoptar medidas de protección en *toda* alternativa de trabajo de las mujeres embarazadas.

Empresas de cooperativas de trabajo asociado o servicios temporales implican en principio la existencia de una relación laboral sin causales específicas de terminación entre la empleada embarazada y estas empresas.

Algunos contratos con fecha o condición específica de terminación (por ejemplo los laborales a término fijo o los de obra o los de prestación de servicios), la necesidad del servicio o de la obra pendiente de realizar o del objeto del contrato, desaparece en momentos en que la empleada o contratista ha quedado en embarazo y es posible presumir que la falta de renovación del contrato se dio por razón del embarazo.

Según las Medidas de Protección:

1- Reconocimiento de prestaciones en materia de seguridad social en salud, hasta el momento en que la mujer adquiriera el derecho al reclamo de la prestación económica de la licencia de maternidad;

2- El reintegro de la mujer embarazada o la renovación de su contrato, a menos que se demuestre que el reintegro o la renovación no son posibles.

Según el conocimiento de Empleador - Principio Constitucional de Solidaridad:

Principio constitucional de solidaridad, como una forma de concretar la protección reforzada del artículo 43 Superior; se han presentado razones de orden constitucional para sustentar dicha carga cuando no procede el reintegro o la renovación, y ni la relación laboral ni el contrato de prestación están vigentes.

Reglas jurisprudenciales resultantes del análisis precedente:

Procede la *protección reforzada derivada de la maternidad*, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional:

- a) la existencia de una relación laboral o de prestación y,
- b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

Según el conocimiento del empleador - alcance de la protección:

De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.

1. Alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO.

1.1. Cuando el empleador **conoce** en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide **sin la previa calificación de la justa causa** por parte del inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. Hay precedentes incluso cuando se trata de trabajadoras en período de prueba (T-371 de 2009).

1.2.2 Cuando el empleador **NO** adujo justa causa (y **NO** conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y **el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa.**

Alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante **CONTRATO A TÉRMINO FIJO**. Cuando el empleador **conoce** en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones:

2.1. Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: *En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida*

legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

Sentencia T-021 de 2011 y la T-204 de 2010 y las órdenes fueron similares.

Alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante **CONTRATO A TÉRMINO FIJO**. Cuando el empleador **conoce en desarrollo** de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.

Alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante **CONTRATO A TÉRMINO FIJO**. Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: *En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.* Sentencia T-021 de 2011 - T-204 de 2010.

Alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante **CONTRATO A TÉRMINO FIJO**. Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el *reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.*

Alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante **CONTRATO A TÉRMINO FIJO**. Cuando el empleador **NO conoce en desarrollo** de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan tres alternativas:

Si la desvincula antes del vencimiento del contrato, sin alegar justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; la renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Adicionalmente se puede ordenar por el juez de tutela que se paguen las indemnizaciones por despido sin justa causa.

Si la desvincula antes del vencimiento del contrato PERO alega justa causa distinta a la modalidad del contrato: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa casusa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando esto como una justa causa: En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. En este caso no procede el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.

Alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante **CONTRATO DE OBRA**. Se aplican las mismas reglas que en el contrato a término fijo.

Alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante Cooperativas de Trabajo Asociado: En el caso de las mujeres embarazadas o lactantes, el juez de tutela deberá proteger los derechos fundamentales de la trabajadora encubierta tras la calidad de asociada, y aplicar las garantías constitucionales de las que se deriva su protección reforzada.

Alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante Cooperativas de Trabajo Asociado: si en su caso se configuran los supuestos de una verdadera relación laboral. Una vez verificada la existencia de un contrato realidad, y atendiendo al objeto mismo de esta forma de asociación previsto en el artículo 13 de la ley 1233 de 2008, la Sala considera que deberán aplicarse las reglas propuestas en esta sentencia para los contratos a término indefinido, a término fijo o por obra o labor contratada, dependiendo de la naturaleza de la actividad realizada por la trabajadora. En todos los casos donde se logre demostrar la existencia de un contrato realidad, la cooperativa y la empresa donde se encuentra realizando labores la mujer embarazada, serán solidariamente responsables. Sentencia T-044 de 2010.

Alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante Empresa de Servicios Temporales para vincular a sus trabajadoras y en atención a los casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con una EST (artículo 6 del decreto 4369 de 2006), para estos casos de no renovación del contrato de una mujer embarazada o lactante que se encontraba prestando sus servicios a una usuaria, deberán aplicarse las reglas propuestas para los contratos a término fijo o para los contratos por obra o labor, dependiendo de la modalidad contractual empleada por la EST.

Tanto en los supuestos de cooperativas de trabajo asociado, como en los de empresas de servicios temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte

del empleador cuando al menos conociera de éste (i) la cooperativa de trabajo asociado, (ii) la empresa de servicios temporales, o (iii) el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron. Igualmente, deberá preverse que el reintegro procederá ante el tercero contratante o la empresa usuaria, y que en todo caso el lugar de reintegro podrá cambiar y ordenarse según el caso a la empresa usuaria o la cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.

Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, se aplicarán las siguientes reglas: (i) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada. Cuando deba surtirse el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad; (ii) si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.

Cuando se trata de cargos de libre nombramiento y remoción hay que distinguir dos hipótesis: (i) si el empleador tuvo conocimiento antes de la declaratoria de insubsistencia habría lugar al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, (ii) si el empleador no tuvo conocimiento, se aplicará la protección consistente en el pago de cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad.

Cuando se trata del cargo de una trabajadora de carrera administrativa que es suprimido por cuenta de la liquidación de una entidad pública o por necesidades del servicio, se configuran las siguientes hipótesis: (i) en el caso de la liquidación de una entidad pública, si se crea con posterioridad una entidad destinada a desarrollar los mismos fines que la entidad liquidada, o se establece una planta de personal transitoria, producto de la liquidación, habría lugar al reintegro en un cargo igual o equivalente y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir; (ii) si no se crea una entidad con mismos fines o una planta de personal transitoria, o si el cargo se suprimió por necesidades del servicio, se deberá ordenar el pago de los salarios y prestaciones hasta que se configure el derecho a la licencia de maternidad.

No resultan admisibles, los argumentos que concluyen que las medidas de protección reforzada de ciertos grupos, así como las acciones afirmativas en su favor, sugieren efectos perversos sobre los miembros del grupo en cuestión. Para el caso concreto, el argumento según el cual la protección reforzada de las mujeres en el campo laboral, representa para ellas la apatía del mercado laboral, pues las medidas de protección significan cargas adicionales y excesivas para los participantes y responsables de dicho mercado. Reconocer lo anterior, implicaría aceptar que los derechos y su protección, logrados a lo largo de la historia, admiten

retrocesos según las circunstancias. Así, se admitiría retroceder sobre la justificación de las acciones afirmativas laborales en favor de las mujeres, so pretexto de la tendencia por crear condiciones igualitarias para ellas en relación con los hombres en dicho campo, y porque pueden incidir de una u otra manera en el comportamiento de los agentes del mercado laboral. La Corte encuentra que, si ello fuera posible, también lo sería retroceder en asuntos como la prohibición de la esclavitud, si se llegasen a presentar razones o circunstancias que pretendieran justificarla (C-540 de 2008).

Elementos que configuran el derecho de estabilidad laboral reforzada en trabajadores en condición de discapacidad.

En materia de trabajadores en situación de discapacidad, es menester señalar que a nivel legal, existe un antecedente muy importante que hay que resaltar, toda vez que constituye una conquista para trabajadores que se enmarquen en dicha condición.

Al respecto, la Ley 361 de 1997, modificado por el Artículo 137 del Decreto 19 de 2012, prevé la

“En ningún caso la <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>, 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.”(Cursiva y Rayas fuera de texto original)

Lo anterior, supuso un avance normativo al respecto del tema que nos ocupa, entre tanto, la corte constitucional, por su parte, estableció algunos elementos que son de obligatoria referencia, siempre que se trate de trabajadores en condición de discapacidad, para lo cual es preciso hacer a alusión a la Sentencia T-263 de 2009, la cual establece que los trabajadores en condición de discapacidad tiene derecho a:

- El derecho a conservar el empleo
- No ser despedido en razón a su situación de vulnerabilidad.
- Permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral.

- Que el inspector de trabajo o autoridad competente autorice el despido con base en verificación previa de dicha causal a fin de que el mismo pueda ser considerado como eficaz.

En cuanto al alcance de la protección, la Sentencia T-198 de 2006 señala de manera específica a qué tipo de trabajadores protege:

- Personas que por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta.
- Personas frente a las que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores.

Por su parte, la Sentencia T-988 de 2012, en relación con el ámbito personal de aplicación de las normas y *subreglas* jurisprudenciales de protección a las personas en situación de discapacidad, la Corte Constitucional, ha sostenido que el amparo de la protección emanada mediante la institución 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 condición de debilidad manifiesta por una condición de salud, con independencia de si el despido se produce durante una incapacidad por enfermedad general, o si ocurre después, en circunstancias en las que se concluye que la persona no ha recobrado plenamente su estado de salud.

En armonía con lo expuesto, en Sentencias T-1040 de 2001 y T-198 de 2006, el Alto Tribunal Constitucional decanto su postura sobre el ámbito personal de protección de esta garantía constitucional en el sentido de advertir que *la protección no requiere que exista una calificación previa que acredite la condición de discapacitado o de inválido.*

Ahora bien, conviene precisar en qué tipo de contratos o medio de vinculación laboral opera, como quiera que al respecto, la Sentencia T-449 de 2008 prevé:

- Opera independientemente de la modalidad de contrato convenida por las partes.
- No basta el vencimiento del plazo o prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato.
- Es el inspector del trabajo, en todo caso, que deber determinar si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, y no en motivos discriminatorios.

Por su parte la Sentencia T-263 de 2009 sentó una postura a propósito de los contratos a término fijo advirtiendo que la protección en dicho escenario debe tenerse en cuenta siempre y cuando:

- Subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral.

- Se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, por lo que tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término haya finiquitado.

En ese orden, encontramos que, en virtud de la constitución de 1991, la tutela cobro un valor fundamental en materia de protección constitucional de Derechos Fundamentales, dentro de los cuales, no está ajeno el Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada, por lo tanto, habría que explorar la procedencia de la tutela para ordenar el reintegro o la reubicación laboral

En ese orden, las Sentencias T-031 de 2005, SU 250 de 1998, T-576 de 1998, SU 544 de 2001, T-519 de 2003, T-610 de 2003, T-1011 de 2003, y T-597 de 2004 tiene una posición armónica en el sentido de establecer una Regla, mediante la cual se advierte que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para exigir el reintegro laboral, así se trate de un vínculo privado o público, para esto están las vías jurídicas naturales que el legislador ha establecido.

No obstante, por su parte, la Sentencia T-519 de 2003 que fuere ratificada por la Sentencia T-077 de 2014, establece dos condiciones para que sea procedente la tutela:

- 1) si se ha presentado una desvinculación de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica sino que será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.
- 2) En tal caso la tutela si puede ser el mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada.

Del mismo modo, para que sea procedente la tutela para solicitar reintegro bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada, es necesario que se pruebe una relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato, de conformidad con lo establecido por la Corte Constitucional.

En primer lugar, señalo la Sentencia T- 309 de 2005 que: *“es necesario que se aporte el proceso siquiera una prueba sumaria de la conexidad entre la decisión de no renovar el contrato y la discapacidad sufrida por el trabajador.”*

Por su parte la Sentencia T- 1040 de 2001 contemplo: *“opera una presunción a favor del trabajador, que, en todo caso, no lo exime de la carga de allegar una prueba sumaria, que le proporcione al juez los suficientes elementos de juicio para concluir que el despido se efectuó por razón de la condición de especial protección.”*

Entre tanto, en la Sentencia T-1083 de 2007: La Corte Constitucional modificó explícitamente su posición y consideró que siempre que se presente la desvinculación de una persona en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, o con discapacidad, sin

permiso de la Oficina del Trabajo debe presumirse el carácter discriminatorio del despido; presunción que debe ser desvirtuada por el empleador.

Por otro lado, en el ejercicio amplio de análisis que ha realizado la Corte Constitucional en la materia, ha estudiado la estabilidad reforzada de las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta en las distintas opciones productivas o de generación de ingresos:

Según lo expuesto en las sentencias T-988 de 2012 y T-901 de 2013, la Corte ha analizado la aplicación del fuero de enfermedad independiente de la clase de contrato que tuviera el accionante con la accionada.

Corolario de lo anterior se refirió por ejemplo a la estabilidad reforzada en contratos de prestación de servicios, a través de la Sentencia T-1210 de 2008, No encontró la Corte que se dieran los presupuestos para declarar la existencia de un contrato de trabajo ni tampoco nexo causal entre la no renovación del contrato de prestación de servicios y el estado de salud de la accionante.

Por su parte en la Sentencia T-490 de 2010, sin análisis previo de la existencia de un contrato realidad o no, la Corte tuteló el derecho fundamental a la estabilidad laboral de la accionante, tras considerar que la no renovación fue consecuencia de la situación de la accionante.

En contraste, a través de la Sentencia T-292 de 2011 la Corte Constitucional dio un giro a su jurisprudencia tras considerar que era necesario determinar un verdadero contrato de trabajo previo a la aplicación de las reglas sobre estabilidad laboral reforzada.

Sin embargo, a través de la Sentencia T-988 de 2012, nuevamente reiteró la posición de las sentencias T-1210 de 2008 y T-490 de 2010 y precisó que *“la estabilidad no depende de la denominación del vínculo por el cual la persona logra ejercer una alternativa productiva.*

La eficacia directa de la Constitución en lo que hace al principio de no discriminación y el deber de solidaridad.”

Y más adelante, en esa misma Sentencia T-988 de 2012: La naturaleza del vínculo determina el alcance del amparo En tal virtud, advirtió que:

si es un contrato de trabajo a término indefinido debe dar lugar al reintegro sin solución de continuidad y en caso de demostrarse la actitud discriminatoria del empleador dará lugar a la condena al pago de la indemnización de 180 días de salario.

Si es un contrato de prestación de servicios, el amparo se concreta a declarar la ineficacia del mismo.

Los criterios que ha utilizado la Corte para determinar si existe o no en la realidad un contrato de trabajo cuando en la apariencia el vínculo devino de un contrato de prestación de servicios son los precisados en la sentencia C-614 de 2009: funcional, igualdad, temporal o habitual, excepcionalidad y continuidad.

En materia sindical el fuero de estabilidad Laboral reforzada, tiene un desarrollo Constitucional y Legal a partir de lo expuesto en el Código Sustantivo del Trabajo

*Artículo 405.- 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 de trabajo.*

El **fuero sindical** se define como una **garantía**, concedida en favor de algunos trabajadores por su condición de sindicalizados ya sea como fundadores o como directivos de una organización sindical.

Esta garantía está orientada a proteger al trabajador de presuntos abusos que pueda cometer el empleador bien sea terminando su contrato de trabajo (despido) o desmejorando sus condiciones de trabajo a través de traslados u otra manifestación del *ius variandi*, por el hecho de que el trabajador sea fundador o directivo de un sindicato.(Calderón, 2014)

Cobra sentido en el momento en el cual el empleador procura hacer uso de (*ius variandi*) sobre el trabajador, la cual no puede ser ejecutada sin contar con la calificación del operador judicial, mediando una justa causa para tal fin, con la finalidad de cambiar las condiciones o dar por terminado el contrato del trabajador aforado sindical.

A Nivel Constitucional prevé el **Artículo 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.*

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 proceden 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.”

Por su parte, señala Artículos 406 y 407 del Código Sustantivo del Trabajo

(...)

Artículo 405. *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.*

Artículo 406. *Están amparados por el fuero sindical:*

a) *Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*

b) *Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;*

c) *Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;*

d) *<Aparte tachado INEXEQUIBLE> Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. ~~Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.~~*

PARAGRAFO 1o. *Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.*

PARAGRAFO 2o. *Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.*

Artículo 407. Miembros de la Junta Directiva Amparados.

1. *Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al {empleador}.*

2. *La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al {empleador} en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo*

estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.

En cuanto al Procedimiento Acción de Reintegro, prevé el **Artículo 118 del CPT-Modificado. D. 204/57, art. 6º. Modificado por el art. 48, Ley 712 de 2001.**

“La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical que hubiere sido despedido sin permiso del juez del trabajo, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 114 y siguientes de este código.

La acción de reintegro prescribirá en dos (2) meses, contados a partir de la fecha del despido.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará a la acción del trabajador amparado por el fuero sindical que hubiere sido trasladado o desmejorado sin intervención judicial.”

A nivel Jurisprudencial la Corte Constitucional ha decantado el Fuero Sindical en los siguientes términos

Sentencia T-418 de 1992:

La Corte Constitucional al revisar las medidas adoptadas por una empresa para desincentivar la afiliación de sus trabajadores a los sindicatos precisó: “Según el artículo 53 de la Carta Política, los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. Ellos es aplicable al Convenio número 98 de la OIT, relativo al derecho de sindicalización y de negociación colectiva (...)”

Sentencia C-567 de 2000

La Corte Constitucional utilizó, entre otros, lo dispuesto por el Convenio No. 87 para concluir que el no permitir la coexistencia de organizaciones sindicales de base vulnera el derecho de asociación sindical. Integrando dicho Convenio al Bloque de Constitucionalidad.

Sentencia C-797 de 2000

La Corte Constitucional se fundamentó en el Convenio No. 87 para indicar que varias normas del C.S.T. desconocían la libertad de los sindicatos por no tener libertad estos de realizar sus estatutos, determinar su forma de organización y su funcionamiento.

Sentencia C-1491 de 2000

La Corte Constitucional declaró la constitucionalidad del artículo que prohíbe suscribir o prorrogar pactos colectivos en las empresas cuyos sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores, por no contravenir los Convenios 87 y 98 indicando que estos hacen parte del bloque de constitucionalidad. 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, conforme lo previsto por el artículo 93 de la CN. (Jácome 2013)

Por su parte, existen una Recomendación de la OIT en materia sindical que merece ser reseñada, como quiera que tuvo desarrollo Jurisprudencial en Sentencia T-568 de 1999: la Corte en dicha oportunidad resolvió la tutela interpuesta por un sindicato contra el Ministerio de Protección y Seguridad Social, el Ministerio de Relaciones Exteriores, una empresa y un Municipio, por la presunta vulneración al derecho al trabajo, libertad sindical, huelga y debido proceso. Caso dentro del cual mediaba una recomendación del Comité de Libertad Sindical de la OIT de reintegrar 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, aunque no sean vinculantes generan una triple obligación para el Estado, a) ser acogidas y aplicadas por las autoridades administrativas, b) servir de base para la presentación de proyectos legislativos, c) orientar el sentido y alcance las órdenes que el juez de tutela debe impartir para restablecer los derechos violados o amenazados.

CONCLUSIONES

A manera de conclusión, podemos advertir que, el principio de estabilidad laboral reforzada, es una institución que no tiene un amplio espectro, como quiera que según los argumentos desarrollados en el presente trabajo, solo genera protección emanada de la Corte Constitucional en lo específicamente relacionado con lo las Mujeres en Estado de Embarazo y Periodo de Lactancia, las Personas en situación de discapacidad y las personas que gozan de fuero sindical.

En consecuencia, la Corte Constitucional, ha adoptado la acción de tutela como precedente para proteger los derechos laborales de los dos primeros grupos de personas, considerando que estos son de especial protección constitucional, no obstante, en el caso de los trabajadores que se encuentran gozando de fuero sindical, tiene un mecanismo idóneo contemplado dentro del ordenamiento jurídico, expresamente señalado dentro del Código Procesal del Trabajo que consagra la acción de reintegro.

Es importante para la evolución del proceso laboral en Colombia, lograr la aplicación efectiva de los postulados internacionales, garantizando el respeto por los derechos humanos laborales a nivel regional.

Actualmente nuestro ordenamiento jurídico nos brinda mecanismos efectivos que respaldan la aplicación de normatividad internacional, ampliando de esta manera el margen en la utilidad en nuestro ordenamiento jurídico.

La Corte Constitucional respalda ampliamente la estabilidad laboral como institución que protege los sujetos de especial protección en la continuidad de las relaciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Calderón Ortega, M. A. (2014). Estado de cosas inconstitucional por omisión en la expedición del estatuto del trabajo en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 5(8), 71-97.

Jácome Sánchez, S. J. (2013). Algunas reflexiones presentes para el futuro del derecho del trabajo. *Revista Academia & Derecho*, 4(6), 59-74.

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 all118

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

Sentencia T-689 de 2004

Sentencia T-263 de 2009

Sentencia T-198 DE 2006

Sentencia T-988 DE 2012

Sentencias T-1040 de 2001 y T-198 de 2006

Sentencia T-449 de 2008

Sentencia T-263 de 2009

Sentencias T-031 de 2005, SU 250 de 1998, T-576 de 1998, SU 544 de 2001, T-519 de 2003, T-610 de 2003, T-1011 de 2003, y T-597 de 2004

Sentencia T-519 de 2003

Sentencia T-077 de 2014: reiteró la Sentencia T-519 de 2003

Sentencia T- 309 DE 2005

Sentencia T- 1040 de 2001
Sentencia T-1083 de 2007
Sentencias T-988 DE 2012 y T-901 de 2013
Sentencia T-1210 de 2008
Sentencia T-490 de 2010
Sentencia T-292 de 2011
Sentencia T-988 de 2012
Sentencia T-1210 de 2008
Sentencia T-490 de 2010
Sentencia C-464 de 2004. M.P. Jaime Araújo Rentería
Sentencia C-803 de 2009. M.P. Nilson Pinilla Pinilla
Sentencia C-531 DE 2000 Sentencia T-427 de 1992
Sentencia T-441 de 1993
Sentencia de Unificación SU-256 de 1996
Sentencia T-531 de 2000
Sentencia T-198 de 2006
Sentencia T-415 de 2011
Sentencias T-860 de 2010, T-269 de 2009, Sentencia T-1040 de 2001
Sentencias T-145 de 2007, T-412 de 2007, T-462 de 2006, T-546 de 2006, T-1473 de 2000,
T-305 de 2009, T-625 de 2009, T-667 de 2010
Sentencias T-664 DE 2001 Y T 206 DE 2002
Sentencias T-736 de 1999, T-375 de 2000, T-1210 de 2005, T-631 de 2006, T-1209 de 2001
y T-069 de 2007, T-082 de 2012
Sentencias T-1456 de 2000, T-987 de 2001, T-217 de 2006, T-095 de 2008
Sentencias T-625 de 1999, T-467 de 2001, T-1042 de 2002, T-369 de 2005, T-882 de 2007,
T-1043 de 2008 y T-003 de 2008
Sentencias T-426 de 1998, T-879 de 1999, T-1090 de 2001, T-550 de 2006 y T-069 de 2007
Sentencias T-889 de 2005, T-354 de 2007 y T-687 de 2008, T-649 de 2009, T-667 de 2010,
T-184 de 2012
Sentencias T-308 de 2002, T-472 de 2002, T-862 de 2003, T-221 de 2007 y T-1063 de 2007
Sentencias T-113 de 2008, T-987 de 2008 y T-529 de 2004, T-069 de 2010, T-204 de 2010,
T-294 de 2010, T-032 de 2011 y T-866 de 2011
Sentencias T-1201 de 2001, T-764 de 2000 y T-687 de 2008, T-621 de 2009 y T-635 de 2009
Sentencias T-373 de 1998, T-174 de 1999, T-1126 de 2000, T-405 de 2010
Sentencias T-375 de 2000, T-589 de 2006, T-145 de 2007, T-354 de 2007, T-412 de 2007,
T-578 de 2007, T-181 de 2009, T-621 de 2009, T-629 de 2010, T-635 de 2009, T-876 de
2010, T-990 de 2010, T-054 de 2011 y T-172 de 2012
Sentencias T-664 de 2001, T-895 de 2004, T- 369 de 2005, T-1244 de 2005, T-631 de 2006,
T-807 de 2006 y T-132 de 2008, T-405 de 2010
Sentencia T-195 de 2007
Sentencia T-217 de 2006

Sentencia T-095 de 2008

Sentencias T-005 de 2009, T-305 de 2009, T-621 de 2009, T-405 de 2010 y T-420 de 2010

Sentencia T-095 de 2008

SENTENCIA SU 070 DE 2013

Sentencia de Unificación SU 070 DE 2013

Sentencia de Unificación SU 070 DE 2013

Sentencias T-589 de 2006, T-589 de 2006, T-362 de 1999, T-778 de 2000 y T-1084 de 2002

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.

Sentencia T-354 de 2007

Sentencias T-589 de 2006 y T-487 de 2006

Sentencia T-145 de 2007

Sentencia de Unificación SU 070 DE 2013

Sentencia T-418 de 1992

Sentencia C-567 de 2000

Sentencia C-797 de 2000

Sentencia C-1491 de 2000

Sentencia T-568 de 1999