

La estabilidad ocupacional reforzada en trabajadores con enfermedades catastróficas

Carlos Alberto Corredor Rozo

Cindy Angélica Mejía Ochoa

Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad Libre

Investigación II

Dra. Rosalvina Otálora Cortés

Agosto de 2021

Resumen

La estabilidad ocupacional reforzada está cobijada como una máxima Constitucional que pretende asegurar la protección de los trabajadores que debido a una condición de salud física, psíquica o sensorial le impida o dificulta el ejercicio de sus funciones en normales condiciones, esta situación genera en el trabajador un estado de debilidad manifiesta con el que gozará de especial protección para no ser despedido.

Mientras subsista dicha condición y no medie la autorización expresa de un ente regulador, que para el caso será el Ministerio del Trabajo, quien a través de su inspector se encargará de determinar la procedencia de este despido. Existen situaciones especiales en las que este principio constitucional se ve vulnerado por causa de la informalidad laboral, las diferentes formas de contrato y la falta de conocimiento sobre los derechos y obligaciones que se encuentran a cargo de los trabajadores y empleadores.

El presente artículo entrega una revisión de los pronunciamientos de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, diferentes trabajos de investigación y material académico de relevancia respecto de los efectos de las decisiones judiciales sobre el derecho al trabajo en materia de estabilidad ocupacional reforzada, conceptos de dignidad humana, principio de buena fe, niveles de debilidad manifiesta y la aplicación del principio constitucional en contratos de trabajo por obra o labor, prestación de servicios, término fijo, entre otros para determinar los puntos problemáticos que puedan desencadenar en la violación de derechos fundamentales para los trabajadores.

Palabras Clave

Contrato Laboral, Estabilidad Ocupacional Reforzada, Debilidad manifiesta, Vulnerabilidad, Dignidad Humana.

Abstract

Reinforced job stability is a constitutional principle that seeks to protect the worker, who due to a physical, mental or sensory condition, is unable to perform his/her functions under normal workplace conditions. This situation causes a situation of manifest weakness within the worker who shall receive special protection as to not be fired if said condition subsists and there is no express authorization from a regulatory entity, which in this case is the Department of Labor who, through an inspector, will be in charge of determining the origin of this dismissal. There are special situations in which this constitutional principle is violated due to labor informality, different contract types, and lack of knowledge regarding workers' rights and duties of employers.

In this paper we will carry out an in-depth study of the pronouncements of the constitutional and supreme courts. Along with different research projects and academic material relevant to the effects of judicial decisions regarding the right to work in matters of reinforced job stability, the concepts of human dignity, the principle of good faith and the application of the constitutional principle in contracts for laborers, employees, provision of services, fixed term, among others in order to determine the problematic points for those who suffer from severe illnesses that could trigger the violation of fundamental workers' rights.

Key Words

Work contract, Reinforced Job Stability, Situation of Manifest Weakness, Vulnerability, Human Dignity.

Introducción

A través del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y la demás legislación que rige derechos laborales, se ha desarrollado un principio que pretende no solo garantizar la permanencia laboral de los trabajadores en sus empresas, sino también la estabilidad ocupacional reforzada con el fin avalar el derecho al trabajo y de manera conexa, la protección de otros derechos fundamentales como el de la dignidad humana y la salud. Este último, aunque no se encuentra contemplado expresamente como derecho fundamental, si es considerado y estudiado como tal, gracias a los diversos pronunciamientos de los juristas en el desarrollo de la jurisprudencia.

Cabe resaltar que la estabilidad ocupacional reforzada no se encuentra reglamentada en una norma, por el contrario, ha sido objeto de diferentes pronunciamientos por parte de las altas Cortes Colombianas con el fin de procurar y salvaguardar la protección del derecho al trabajo, teniendo arraigo constitucional bajo el artículo 25 de nuestra Constitución Política. Este principio Constitucional está ligado al reconocimiento de los derechos laborales que son consonantes a los pactos ratificados internacionalmente que fueron incluidos por Colombia en su legislación (convenio 111 de la OIT, 1958), y el cumplimiento de lo contenido en el artículo 26 de la ley de formas de integración social de las personas con limitación en estado de discapacidad.

La “estabilidad ocupacional reforzada” cobija las mujeres en circunstancias de gravidez, también en etapa de lactancia, hombres y mujeres que sufran cualquier clase de situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, madres cabeza de hogar, padres cabeza de hogar, aquellos trabajadores cubiertos por fuero sindical y adultos mayores que se encuentran a portas de pensionarse a causa de su edad, quienes carezcan mínimo 3 años para obtener el derecho a su pensión de vejez.

En esta oportunidad el artículo se enfocará en la aplicación de estabilidad ocupacional reforzada en personas con enfermedades catastróficas agrupados en la categoría de trabajadores con discapacidad sensorial, psíquica, física o cualquier otro estado avalado por la medicina y cuyos contratos de trabajo estén sujetos al cumplimiento de una acción específica o que están planificadas por un lapso determinado de tiempo como lo es el caso de las vinculaciones a término fijo, relaciones laboriosas bajo la modalidad de “prestación de servicios” y contratos por obra o labor, se conjetura un problema para el trabajador que en la continuación de la ejecución del contrato sufra de una enfermedad degenerativa o bien sea catastrófica y a raíz de ello pierda su empleo y esto se convierta en la causal objetiva para finiquitar la contratación.

El objetivo del artículo es determinar a través de la revisión bibliográfica, los efectos positivos y negativos de la estabilidad ocupacional reforzada en Colombia cuando el trabajador cuenta con un contrato que, por su naturaleza no genera garantía de estabilidad pero que por principio constitucional debe ser aplicada para garantizar derechos fundamentales que se derivan del derecho al trabajo. Igualmente, se busca dar a conocer las herramientas con las que cuentan los trabajadores para amparar sus derechos por medio de este principio, las responsabilidades de empleador y trabajador en estas circunstancias y así mismo revisar los diferentes pronunciamientos de los magistrados desde la perspectiva constitucional y en la Justicia

Ordinaria, bibliografía de relevancia y avances en punto del concepto de estabilidad reforzada y debilidad manifiesta en Colombia en los últimos 5 años, concluyendo con un análisis crítico que nos permita dar respuesta al siguiente interrogante: ¿qué impacto genera la “estabilidad ocupacional reforzada” en trabajadores con enfermedades catastróficas en las diferentes modalidades de contrato laboral?

Para abordar la situación jurídica objeto de estudio, es necesario dar alcance a tres conceptos fundamentales, el primer punto a conocer es sobre las diferentes formas de contratación laboral en Colombia, luego desarrollaremos el concepto de debilidad manifiesta, enfermedades catastróficas, su clasificación y posteriormente realizar una sinopsis de la aplicación y procedencia de la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos menos garantistas que parecieran no tener obligatoriedad con el empleado en situación de vulnerabilidad pero que a través de la jurisprudencia adjudica responsabilidad objetiva por parte del empleador para garantizar el cumplimiento de derechos fundamentales que van ligados directamente al derecho al trabajo.

Metodología

Este artículo es desarrollado a través de una revisión bibliográfica de carácter documental que resulta de los razonamientos de los magistrados que componen la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, trabajos investigativos, leyes, tratados, artículos científicos y de opinión y material académico de relevancia para el ejercicio de producción del documento a continuación presentado.

Fundamento jurídico del Derecho al trabajo y Estabilidad Ocupacional Reforzada en Colombia

La constitución señala en su artículo 25 que “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” (CPC, 1991). Puesto que es obligación y principio del Estado Colombiano avalar el acceso a la labor digna de conformidad con la institución de principios fundamentales de los hombres, mujeres y niños, en igualdad de oportunidades, irrenunciabilidad de las garantías y beneficios mínimos establecidos, remuneración, primacía de la realidad, protección especial para los niños y las mujeres y la permanencia en un empleo digno.

Es importante destacar la estabilidad ocupacional y su evolución, que va más allá de la forma garante al contar con un empleo en las condiciones anteriormente expresadas, sino que también proteja a los operarios cuya actividad laboriosa se vea degradada por causa de una afectación de salud, para este caso degenerativa o catastrófica. Al respecto se ha desarrollado una extensa legislación cuyos resultados se han fundado en la debida aplicación de las reglas y pactos internacionales en donde se destaca el principio de favorabilidad, que ha sido un concepto determinante y totalmente proteccionista para su ejecución.

Colombia hace parte de la OIT desde comienzos de 1919 y a partir de ello, ha ratificado 61 de sus convenios a su legislación, entre ellos el C158, que busca garantizar la estabilidad ocupacional en el trabajo. Así mismo esta organización, en su reafirmación de los principios y los derechos primordiales laborales, exalta que estos derechos y principios son universales porque son inherentes a todos nosotros, sin ninguna discriminación, ni mucho menos distinciones por su país de origen.

También existen diferentes acuerdos internacionales a los que se ha emparentado la legislación de nuestra República como lo son:

Otras disposiciones legales que se expidan sobre la materia en la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983. (Ley 361 De 1997)

Por otra parte, las leyes laboristas en nuestro país definen como condición del contrato de trabajo, que este finiquita legalmente con causa justa o sin una justa causa, pues esta es la potestad que tiene el contratante como parte fundamental de la relación legítima como elemento bilateral y consensual. En la configuración de “estabilidad ocupacional reforzada” su objetivo se centra en la exploración de la protección de los operarios con limitaciones que puedan sufrir un escenario de debilidad manifiesta y cuya finalización de contrato ponga de manifiesto riesgos en sus derechos fundamentales, como los son la vida en situaciones de dignidad y la salud.

No obstante, este último no es expresamente un derecho fundamental, es desarrollado y estudiado como tal en consideración a los múltiples pronunciamientos de los organismos judiciales de nuestro país, por lo que se imposibilita al patrón a desvincular al trabajador sin una justa causa en la cual no medie permiso de la entidad correspondiente, que para el caso será la oficina del trabajo. Con ello se evita la discriminación de personas en situación de discapacidad y obliga a los patronos a brindar protección sobre sus operarios.

Formas de contratación en Colombia

La legislación laboral, en su título primero capítulo IV, ordena y reglamenta las particularidades de la contratación laboral y las agrupa según su duración y la forma de creación. El artículo 37 por ejemplo, reza que la vinculación laboral puede ser de carácter verbal o escrito, y llegada la situación de la vinculación por contrato verbal, no es necesaria una solemnidad para que se califique como válido ante la justicia, sin embargo, si deben considerarse los siguientes aspectos fundamentales para que haya lugar a la existencia del contrato de trabajo:

- Debe especificarse o acordarse el tipo de trabajo y lugar en donde va a realizarse.
- La duración de la ejecución (si hay duración fija), remuneración y forma de pago de esta.

En cuanto al contrato escrito, regulado en su artículo 39, el código sustantivo del trabajo Colombiano (1950) resalta que debe ser elaborado en dos ejemplares idénticos, uno para el trabajador y otro para el empleador, y debe contener la información de domicilio de los contratantes, lugar y fecha de donde se firma el contrato, lugar de ejecución del contrato, así mismo debe contener claramente la labor para la que es contratado el empleado, el tiempo del contrato, la remuneración y la manera de pago de esta.

Luego la misma norma en sus artículos subsiguientes nos indica que los contratos también se clasifican según su periodo de tiempo o condición del trabajo, entonces se resaltan las vinculaciones a término fijo, obra o labor, contrato transitorio o indefinido, cada uno con unas características y formas especiales dispuestos así:

Contrato a término fijo

El artículo 46 de la norma laboral dispone que el contrato bajo esta modalidad siempre debe ser escrito y su duración no puede ser superior a 3 años pero puede ser renovado

indefinidamente, requiere un pre aviso de mínimo 30 días para su terminación cuando no hay intención de las partes de renovar y en caso de no recibir el preaviso por alguna de las partes en los términos que expresa la ley, se entenderá renovado por un periodo de tiempo igual al inicialmente pactado, así mismo si el contrato a término fijo es inferior a un año, podrá renovarse únicamente por 3 periodos de tiempo iguales, posterior a esos 3 periodos la renovación del contrato no puede ser inferior a un año.

En caso de ser finalizado antes del periodo inicial pactado habrá lugar a las indemnizaciones. (Código sustantivo del trabajo, 1950)

Contrato por obra o labor determinada

El contrato por obra o labor tiene como característica principal la falta de voluntad de los contratantes para establecer un periodo de tiempo determinado para la ejecución del contrato, no hay lugar a preaviso ni renovaciones y su finalización se dará cuando finaliza la obra o la labor objeto de la celebración del contrato pactado previamente entre las partes. (Código sustantivo del trabajo, 1950)

Para ejecutar un trabajo ocasional accidental o transitorio

Este tipo de contrato no debe exceder de un mes de duración y las labores objeto del contrato deben ser distintas a las que normalmente ejecuta el empleador, este tipo de contrato está regulado en el artículo 6 del código sustantivo del trabajo y debe ser un contrato de corta duración. (Código sustantivo del trabajo, 1950)

Contrato a término indefinido

Regulado por el artículo 47 del código sustantivo del trabajo como un contrato que no estipula duración determinada por la de la obra objeto del contrato, ni tampoco se refiere

a un trabajo ocasional o transitorio, su vigencia se mantendrá siempre que subsistan las causas que dieron origen. Suele ser el contrato más garantista en cuanto a estabilidad ocupacional se trata y su terminación sin justa causa está sujeta al pago de las indemnizaciones contenidas en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo. (Código sustantivo del trabajo, 1950)

Contrato por prestación de servicios

Para finalizar es necesario mencionar de un contrato que, aunque su naturaleza es civil, ha sido objeto de pronunciamiento en casos de estabilidad ocupacional reforzada, este contrato se celebra entre una persona natural o jurídica y una empresa que se especializa en una labor específica, no genera pago de prestaciones sociales por parte de la empresa, así como tampoco genera relación laboral y la duración dependerá de lo acordado entre los contratantes. (Ley 57, 1887)

Concepto y desarrollo de debilidad manifiesta en Colombia

La Constitución Política de Colombia en su artículo 13, encaja la figura de la debilidad manifiesta como condición protectora de personas que sobrellevan un estado económico, físico o mental de especial atención, lo que amerita una particular protección por parte del Estado con el propósito de materializar como justos los principios y derechos de libertad e igualdad y la no discriminación en ninguna de sus formas; con ello se materializa como una realidad la debilidad manifiesta, cuando existe falta de fuerza o energía en una forma significativamente evidente para ejecutar cualquier actividad establecida en nuestra sociedad, por ello no podemos dejar de lado que a través de acciones constitucionales se defenderán la libertad, la igualdad, el derecho al trabajo y la dignidad humana.

Para el caso en concreto es necesario determinar aquellas situaciones que a la luz del desarrollo jurisprudencial son consideradas como generadoras directas de debilidad manifiesta y fueron desarrolladas bajo los conceptos de los magistrados en la sentencia SU 040 (2018), la cual reitera que están en condición de debilidad manifiesta las mujeres con estado de gravidez, los hombres y mujeres que sufren una limitación con base a su estado de salud, aforados sindicales y madres o padres cabeza de hogar. Ellos son titulares del principio o el derecho a la “estabilidad ocupacional reforzada”.

En el caso de las personas en situación de discapacidad, el objetivo de esta estabilidad es garantizar el derecho a la continuación laboral, después de haber padecido cualquier tipo de limitación física, sensorial o psicológica, y es esta una medida de protección especial acorde a sus capacidades de trabajo sin el requisito de anticiparse a obtener una calificación que demuestre su discapacidad.

En este contexto, la estabilidad ocupacional reforzada, no hace ilegal la forma de desvinculación del operario, por el contrario, resulta como ineficaz el despido cuando su justificación va de la mano con los padecimientos de salud que impiden realizar las labores contratadas por el empleador.

Para estudiar el contexto de debilidad manifiesta en Colombia, es necesario acudir al artículo 26 de la ley 361 (1997), ley que afirma la imposibilidad que tiene un patrono para fundamentar la negación de una oportunidad laboral o terminación de la unión contractual de un empleado, en la limitación o situación de discapacidad de una persona, salvo que previamente medie la autorización de entidad administrativa correspondiente, que para el caso es el ministerio del trabajo a través de sus inspectores.

Este avance normativo, está dirigido a fundamentar “la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación, de manera armónica con disposiciones legales expedidas sobre la materia como las normas internacionales” y están definidas en la Ley 361 de 1997. Allí manifiesta que:

La invalidez está agrupada en moderada que va del 15% al 25%, severa superior al 25% y menos del 50% y profunda igual o mayor al 50% de PCL, sin embargo en sentencia SL 2884 de 2020 incluye para sus fallos el concepto de “Discapacidad Relevante” que indica que a partir de la ley 1618 de 2013 se puede evaluar la discapacidad no solo por medio de una calificación de PCL sino también contemplando entornos sociales en concordancia con la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, dicho esto en 2021 se falló en contra una sentencia por no tener la parte actora una certificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15% lo que presenta una contradicción entre las sentencias de la Corte Suprema De Justicia y La Corte Constitucional. (Sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, Rad. 39207, reiterada en la SL10538-2016 y SL5163-2017)

Al respecto de la debilidad manifiesta, en sentencia SU-0149/2017 la Corte Constitucional ha dicho que es el estado que adquiere una persona o trabajador que padece una afectación de salud que le impide o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, independientemente de que exista o no una pérdida de capacidad laboral, moderada, severa o profunda según lo indica la ley 361 de 1997. (Corte Constitucional de Colombia T-4236398, 2017)

Para el caso en concreto, la debilidad manifiesta procede cuando un trabajador es afectado por una situación de salud que no necesariamente es precedida por la calificación de

pérdida de capacidad laboral, pero que si le imposibilita continuar con un desempeño laboral en circunstancias dignas de un trabajador.

En materia laboral, 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 su condición de discapacitados o de invalidez. (Corte Constitucional De Colombia T-198, 2006)

Es necesario recalcar que la debilidad manifiesta no se presenta solo ante una situación de discapacidad en una forma biológica y física, sino también en el ámbito social, de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, es decir, hay situaciones determinadas que significan diferencias en las diversas cargas que pueden ser resueltas por unas personas más que por otras.

Con ocasión al contexto social, nivel de ilustración, entorno económico, el estado de subordinación en que se encuentre, o simple dependencia de unas personas sobre otras, hacen necesaria la participación del Estado como pilar fundamental y garante de la protección de los derechos adquiridos, para aminorar el impacto en aquellas situaciones que puedan significar una disminución de capacidad laboral sin que necesariamente sea calificada como lo hemos planteado antes.

Para el caso particular se estudiará la debilidad manifiesta que poseen aquellas personas que, por causa de una enfermedad catastrófica o degenerativa y que se hacen titulares de estabilidad ocupacional reforzada en la aplicación del principio en las diferentes modalidades de contrato en Colombia.

Discusión y resultados.

Enfermedades Catastróficas o Ruinosas.

La resolución 5261 de 1994, remitida a cargo del anterior ministerio de la salud, define las enfermedades catastróficas o ruinosas como “aquellas que representan una alta complejidad técnica en su manejo, alto costo, baja ocurrencia y efectividad en su tratamiento” (Resolución 5261, 1994).

En este decreto encontramos enumeradas las enfermedades descritas, aquellas que cumplen con el lleno de los requisitos anteriormente expuestos y son clasificadas como ruinosas o catastróficas, algunas de las más importantes que encontramos en el artículo 17 del mencionado decreto son:

Cáncer (tratamiento con quimioterapia o radioterapia).

SIDA (tratamiento para la enfermedad y complicaciones derivadas de la misma).

Insuficiencia renal crónica.

Enfermedades que requieran trasplante de tipo renal, corazón, médula ósea o córnea.

Enfermedades que requieren procedimiento quirúrgico para el corazón y sistema nervioso central.

Trauma Mayor que requiera tratamiento médico quirúrgico.

Enfermedades que requieran reemplazos articulares.

Enfermedades que requieran terapia dentro de la unidad de cuidados intensivos

Atención del gran quemado (Incluido en el régimen subsidiado).

Estabilidad Ocupacional reforzada en Colombia en las diferentes modalidades de contrato de trabajo ante enfermedad catastrófica o ruinoso del empleado.

La estabilidad ocupacional materializa la igualdad de los discapacitados, en cuanto es una protección que pone en las mismas circunstancias al discapacitado y al que no lo es, dado que el empleador no puede basarse en la discapacidad para realizar tratos discriminatorios y mucho menos para tenerla como causal de despido. (Naranjo, 2006, pág 166)

Nuestra carta magna, en su artículo 53, dispone una garantía constitucional para que el empleado tenga derecho a persistir en su actividad laboral de manera estable, salvo que intervenga una justa causa para la finalización de la relación contractual. Esta garantía constitucional se solidifica con la existencia del “derecho a la estabilidad ocupacional reforzada”, esta es directamente proporcional a la observancia y ejecución de los principios de igualdad y derecho al trabajo, y que se materializa a través de la protección que gozan las personas en condición de vulnerabilidad que hayan sido víctimas de discriminación en razón de su posición social, económica, física o mental.

En principio podemos decir que la “estabilidad ocupacional reforzada” está presente a quienes acreditan la discapacidad, sin embargo, la Corte Constitucional expone que:

Este principio garantista y también atañe a aquellas personas que padecen una situación de debilidad manifiesta como el resultado de un deterioro importante de salud, que le impidan o dificulten sustancialmente el desarrollo de sus actividades en condiciones regulares, cuando el trabajador padezca de una condición médica que limite una función propia de la actividad que desempeña y que va ligada a conceptos de edad, factores sociales y culturales. Se refiere puntualmente a los casos en los que el trabajador está en

proceso de diagnóstico de enfermedad catastrófica o ruinoso, y le ofrece un amparo constitucional a aquellas personas que puedan ser apartadas de su cargo a raíz de una eventualidad médica que se presente. (Corte Constitucional de Colombia T-201, 2018)

Es trascendente señalar que para salvaguardar el principio y el derecho a “la estabilidad ocupacional reforzada”, es de vital importancia verificar el entorno en el cual el operario desarrolla sus actividades, contrastando su diario vivir contra los mecanismos de protección que la ley define para proteger sus derechos fundamentales. El contratante debe estar al tanto de las situaciones de debilidad en las que se encuentran sus trabajadores, las condiciones de especial cuidado de salud de los operarios debe ser su máxima y por ello es necesario contar con la supervisión de la oficina del trabajo en los sucesos en los que se requiera desvincular a los miembros de su personal.

Estudiados a profundidad los conceptos de debilidad manifiesta, estabilidad ocupacional reforzada, y enfermedad catastrófica o ruinoso, conociendo sus efectos, su fundamento jurídico y regulación normativa, así como su sector de aplicabilidad, revisaremos los efectos de esta figura o principio constitucional entorno a los diferentes contratos, los componentes de protección, procedencia de la acción de tutela, entre otros aspectos propios del ejercicio académico.

Al inicio del artículo individualizamos cada una de las modalidades de contrato definidas en la ley del trabajo Colombiana, de los contratos estudiados a pesar de que todos son susceptibles de vulnerar el principio de estabilidad ocupacional reforzada por enfermedad catastrófica o ruinoso, nos enfocaremos en aquellos que parecen contar con la causa justa de que habla la ley para proceder con el despido ya que configurándose la causal, muchos empleadores se entienden facultados para prescindir de un trabajador, sin contemplar que por su condicional puede gozar de fuero de “estabilidad ocupacional reforzada”.

En los contratos por obra o labor

Según lo mencionado al inicio del artículo, en esta modalidad del contrato el tiempo de ejecución se limita como su nombre lo indica a una labor o actividad determinada y el contrato estará vigente únicamente por el tiempo que dure la labor, pero ¿qué pasa cuando un trabajador durante la ejecución de la obra o labor contratada adquiere una enfermedad de origen común ruinosa, o catastrófica como el cáncer? ¿es viable el despido argumentando la finalización de la obra o labor para que fue designado el trabajador? ¿aplica el principio o el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada condicionada por las diferentes modalidades de contrato?

En la sentencia T-284 de 2019, se ha pronunciado su tesis a favor de la estabilidad ocupacional reforzada y su procedencia en empleados vinculados a través de empresas que prestan sus servicios con términos temporales, cuyos contratos se definen como obra o labor. La regulación jurídica laboral de este tipo de empresas se encuentra definida por la ley 50 (1990) y establece los parámetros designados para salvaguardar los derechos de las partes contratantes en la relación laboral.

Las categorías de los empleados vinculados a las empresas de servicios temporales se categorizan así:

Empleados en misión: Aquellos enviados a las entidades de los usuarios de la empresa de servicios temporales para desarrollar una labor determinada y *Trabajadores de planta:*

Quienes desarrollan la actividad laboral directamente en la empresa de servicios temporales. (Art 74 - Ley 50, 1990)

Así mismo es necesario considerar que:

La relación entre trabajador y empresa de servicios temporales, subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado, así las cosas, cuando un trabajador contratado bajo esta modalidad es despedido bajo el argumento de finalización de la obra o labor contratada, es necesaria la autorización del ministerio del trabajo para que este sea el encargado de determinar si realmente la labor finalizó con el fin garantizar que no exista la discriminación que regula el artículo 26 de la ley, por otra parte para que opere el principio constitucional es necesario que el empleador tenga conocimiento del estado de salud de la persona, que el empleado se encuentre en situación de debilidad manifiesta (que se adquiere con la situación de salud), y que exista conexidad entre el despido y la situación que da origen a la debilidad manifiesta. (Corte Constitucional de Colombia T-284, 2019)

Probado lo anterior habrá lugar al amparo constitucional. Es necesario recalcar que existen empresas que usan la figura del “contrato por obra o labor” para evadir responsabilidades a pesar de que la labor es por tiempo indeterminado, por ejemplo, en el caso de una secretaria contratada por obra o labor, no determina exactamente un tiempo específico toda vez que es una función que puede permanecer de manera indefinida.

En los casos en donde la “estabilidad ocupacional reforzada” está asociada a los diferentes temas a la salud, es determinante la existencia de la causal objetiva para finalizar del todo al contrato, que para el caso será la finiquitación real de la obra o labor determinada.

Al respecto a reiterado la Corte Constitucional que:

La estabilidad ocupacional reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada,

como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario. (Corte Constitucional de Colombia T-344, 2016)

El papel del ministerio de trabajo es indispensable para determinar la procedencia del despido fundamentado en la causalidad objetiva del despido, asegurándose que esta no obedezca a discriminación y que no sea contrario a lo dispuesto en la norma y tratados internacionales.

Así mismo, la misma Corte indicó que:

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de esta. (Corte Constitucional De Colombia T-344, 2016)

Para los casos en que exista causa objetiva, es decir, la terminación de la obra, aunque el empleado pueda demostrar que existe la enfermedad que da lugar a debilidad manifiesta,

necesariamente se dará la finalización del contrato, toda vez que no existe otra labor para la que el empleador pueda ocuparlo, sin embargo antes de proceder con la finalización del contrato, es necesario la mediación e intervención del ministerio de trabajo para evitar sanciones futuras y que el procedimiento a realizar pueda ser enmarcado en la ley.

En los contratos a término fijo:

Jurisprudencialmente los magistrados Constitucionalistas resaltan que en cuanto a situación de debilidad manifiesta se trata, cuando existe una condición de salud, enfermedad catastrófica o ruinoso para el caso que nos atañe, “la estabilidad ocupacional reforzada” está por encima de la terminación de la fecha pactada en el contrato a término fijo, diferente del contrato por obra o labor, puesto que en este género de contrato, el empleador si está obligado a renovar el contrato del operario, que por causa de un padecimiento de salud de connotación catastrófica o ruinoso, se encuentre en un estado de debilidad manifiesta.

Es de recordar que este estado no necesariamente tiene que estar precedida una calificación de la pérdida de la capacidad para trabajar, pues ya bien lo ha dicho la Corte, no todas las enfermedades catastróficas o ruinosas generan pérdida de capacidad laboral a ser calificada de manera inmediata, sino que tienen efecto degenerativo y destructivo, es decir que con el paso del tiempo la persona va viendo deteriorada su salud y esto conlleva a una limitación en el normal ejercicio de su función.

Al respecto en sentencia de la Corte constitucional se ha precisado que:

Si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología

que presenta esta posibilidad pierde eficacia y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo. (Corte Constitucional T 372, 2017, p. 25)

Así mismo, aunque exista una causal objetiva para dar finalizado el contrato de trabajo por causa del cumplimiento del plazo pactado, la autonomía que tiene el empleador para terminar el contrato, está limitada por la garantía que tiene el empleado de mantener su empleo por causa de su debilidad manifiesta.

En sentencia, los Constitucionalistas ordenan el reintegro a su puesto de trabajo a un empleado cuyo contrato era a término fijo y en donde su ocupación se establecía como auxiliar de servicios generales, esta persona se encontraba en un situación especial de debilidad manifiesta, por tener una lesión cervical en las vértebras definidas como T-12 y L1, con diagnóstico de enfermedad “*metacarpofalángica y radio carpiana*”; el empleador decide dar por terminado el contrato laboral a término fijo, sin la mediación expresa del ministerio del trabajo. (Corte Constitucional De Colombia T -860, 2010)

Así mismo en la sentencia de la Sala Octava de Revisión se dijo que:

Ahora “bien, teniendo en cuenta que los empleadores en el ejercicio de su actividad empresarial pueden pactar de mutuo acuerdo la suscripción de contratos a término fijo,

les asiste en virtud del principio de solidaridad (C.P. art. 95) y de la estabilidad en empleo (C.P. art. 53) el deber de mantener al trabajador siempre y cuando (i) subsista la materia del empleo, el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actividad económica.

Desde luego, dicha estabilidad laboral se convierte en una restricción al ejercicio de la autonomía individual y el acuerdo de voluntades entre las partes cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral pues tales circunstancias estarán supeditadas a las reglas constitucionales y legales, categoría que incluye el mandato de estabilidad ocupacional reforzada. Por consiguiente, el acuerdo de voluntades que da origen al contrato de trabajo está restringido y sometido a las disposiciones constitucionales que rigen la materia y se superpone a la autonomía de las partes. En consecuencia, así, como la estabilidad ocupacional reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica”. (Sala octava de revisión T 225, 2012)

En los contratos por prestación de servicios:

Aunque los contratos de prestación de servicio son contratos de naturaleza Civil, los magistrados de la Corte Suprema en su Sala Laboral, han dicho que es aplicable el fuero de estabilidad ocupacional reforzada cuando exista evidencia necesaria o material probatorio que permita determinar que, durante un contrato de prestación de servicio, se esconde un contrato realidad y que, de ser declarado sería susceptible de aplicar estabilidad ocupacional reforzada.

Por otra parte también aplicable el fuero constitucional en los casos en que puede que no se evidencie un contrato realidad a ser declarado, pero que pueda por medio de pruebas el contratante probar la situación de debilidad manifiesta y la afectación al mínimo vital junto con lo que supone la pérdida del contrato en cuanto a la garantía y cumplimiento del tratamiento que requiera para su rehabilitación, protección del derecho a la vida en condiciones dignas y otros derechos derivados del derecho al trabajo.

En sentencia de los magistrados Constitucionalistas se resalta:

Ahora bien, carecer de elementos probatorios suficientes para declarar la existencia de una verdadera relación laboral, no implica la inaplicación de la estabilidad reforzada de la que son destinatarias las personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud. Sin embargo, esta circunstancia obliga al juez a tener la certeza de encontrarse frente a un caso que evidentemente requiere la protección constitucional, pues en este escenario ya no se estaría dando aplicación a la reglamentación legal sino directamente a los principios constitucionales. (Corte Constitucional T-040, 2016)

Así mismo la Corte consideró que:

Con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o debido a sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada. (Corte Constitucional T-521, 2016)

Dicho lo anterior podemos ver que existen dos situaciones en las que se puede acudir al amparo constitucional, que sirven en el momento de probar la existencia de una vinculación laboral a través del contrato realidad y que, una vez probado, habiendo fundamento legal, puede

darse el reintegro y el pago de indemnizaciones correspondientes. Por otra parte, y de no demostrarse relación laboral por medio de contrato realidad, si puede obtenerse la recontractación del contratista, con el fin de salvaguardar el derecho al mínimo vital y garantizar de manera conexa la protección del derecho a la salud y la vida en condiciones dignas como lo manifiesta nuestra Constitución Nacional.

Conclusiones

“La estabilidad ocupacional reforzada” es un principio y un derecho con bases constitucionales, orientadas a proteger y preservar el derecho al trabajo de aquellos empleados que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, que a su vez se entiende como aquella situación física, psíquica o sensorial que pueda contribuir con la limitación en el ejercicio del trabajo en condiciones regulares, este principio es aplicable sin distinción de las formas de contrato, en los términos que expresa la ley.

El despido sin justa causa de un empleado que se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta, sin que medie orden expresa del ministerio del trabajo carece de legalidad; En estos casos la acción de tutela es el amparo de protección idóneo, preferente y sumario para propender el amparo constitucional que permita el reintegro del trabajo, la recontractación del contratista y la protección de otros derechos conexos al derecho al trabajo, como lo son derecho a la vida en condiciones dignas, derecho al mínimo vital y derecho a la salud.

Para que proceda el despido de un trabajador cobijado con el fuero de estabilidad reforzada, no basta solamente con que se cumpla la causa objetiva de dicha terminación, sino que es necesario que este haya agotado todos los medios necesarios para poder reubicar al empleado en otro lugar de trabajo acorde a sus capacidades y diagnóstico. Por otra parte, el Ministerio Del

Trabajo en su concepto 363455 - 2010, ha establecido algunas pautas a tener en cuenta para lograr la aprobación por parte de esta entidad para que la terminación del contrato sea jurídicamente válida:

Que haya existido un estudio de los puestos de trabajo en donde se pueda determinar que no existe otro cargo o labor que pueda ser desempeñada por el empleado en función de su condición médica, diagnóstico o estado de salud.

El empleador debe presentar la descripción de cargos de la empresa, junto con las condiciones y competencias que requiere cada uno.

El empleador debe haber agotado todas las posibilidades existentes en la empresa para lograr una reubicación y así mismo demostrar que en ninguna de las posiciones disponibles en la empresa contribuiría con la mejora del estado de salud del empleado, sino que por el contrario podría empeorarla con fundamento en su condición médica.

Lo anterior deberá estar precedida a alguna o algunas de las causas objetivas de finalización del contrato de que trata el código sustantivo del trabajo.

Las enfermedades catastróficas o ruinosas no necesariamente generan pérdida de capacidad laboral desde su diagnóstico, de hecho en su mayoría son de carácter degenerativo, en donde las personas con el paso del tiempo van perdiendo facultades para desarrollar actividades laborales y personales, por esto y en consideración a los estudios realizados, podemos decir que existen conceptos garantistas y menos favorables, respecto a la necesidad de una calificación de pérdida de capacidad laboral para determinar la aplicabilidad del fuero constitucional.

La reiterada jurisprudencia es clara en decir que “la estabilidad ocupacional reforzada” es aplicable a cualquier trabajador sin importar el tipo de contrato con el que se crea el vínculo

laboral, esto en función al derecho al trabajo consagrado en el artículo 25 y 23 de nuestra carta magna.

Concepto más garantista

En donde es jurídicamente válido amparar el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, con fundamento en principios como la solidaridad y la dignidad humana en condiciones específicas y en donde el empleador se convierte en garante primario de la permanencia de personas que padecen una situación de debilidad manifiesta, sin el ánimo de perpetuar al empleado en su lugar de trabajo, en lugar de respaldarlo en el cumplimiento de su tratamiento y favorecer a una mejor calidad de vida y reinserción a la vida laboral.

- Sentencia T-267/2020.
- Sentencia T-277 de Julio 31 de 2020.
- Sentencia T-386 de septiembre 3 de 2020.
- Sentencia 2010-00220/2122-13 de diciembre 1 de 2016.
- Sentencia T-344 de junio 30 de 2016.
- Sentencia SI-6850-2016/42306 de mayo 25 de 2016.
- Sentencia T-185 de abril 15 de 2016.

Concepto condicionado (menos garantista)

Presume la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral conforme a los presupuestos del artículo 26 de la ley 361 de 1997, en el caso de no existir esta calificación es procedente el despido sin que medie permiso de la entidad reguladora, esto condicional la calificación como determinante al momento de la toma de la decisión, lo que a todas luces no todas las afecciones cuentan con calificación de PCL considerando que esta puede ser temporal,

y lo que se busca es que la persona cuente con estabilidad en el empleo que garantice el tratamiento requerido.

- Sentencia Su-75 de Julio 24 de 2018 unificación
- Sentencia SI1319-2018/51585. (21 mayo de 2018)
- Sentencia Su-40 de mayo 10 de 2018 unificación.
- Sentencia SI1360-2018/53394. (11 abril de 2018)
- Sentencia T-703 de diciembre 13 de 2016
- Sentencia T-521 de septiembre 21 de 2016.
- Sentencia 2002-08000/412-2010. (01 septiembre de 2016)
- Sentencia T-141 de marzo 28 de 2016.

Para la corte Constitucional, la estabilidad reforzada de las personas con limitaciones que han sido vinculadas en contratos por prestación de servicios. Jurisprudencialmente, a partir de la sentencia T-077 de 2014, la cual ha sido reiterada y no se ha modificado el concepto hasta nuestros días, ha señalado pautas para justificar la protección y amparo de los derechos fundamentales y constitucionales de las personas en condición de debilidad manifiesta.

Como primer fundamento las acciones constitucionales, en este caso la tutela, no puede ser el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro de todos los trabajadores que han sido despedidos de sus cargos, puesto que no existe y no se encuentra concebido el derecho fundamental general a la estabilidad laboral; Pero si la persona padece limitaciones de cualquier índole, y se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, es la tutela la principal heroína como herramienta fundamental para solicitar la protección de los derechos dispuestos en el bloque constitucional, asegurando la no discriminación, estabilidad laboral y la vida digna del trabajador.

Por último y en respuesta al problema jurídico de trascendencia orientado a la aplicabilidad de la “estabilidad ocupacional reforzada” en contratos de trabajo que están sujetos a un periodo de tiempo establecidos, desarrollo de una actividad específica por el tiempo que dure esta, o un contrato de prestación de servicios, es completamente aplicable esta figura, en virtud del deber que le atañe al estado garantizar el derecho a la salud, a la vida digna, al trabajo y al mínimo vital.

Cabe señalar también que el fuero de estabilidad ocupacional reforzada no es una manera de perpetuarse en un lugar de trabajo, ya que así mismo existen situaciones en las que definitivamente no pueden aplicarse, y es necesario cumplir con el lleno de los requisitos para la operancia de la figura.

Por otra parte, se debe tener en cuenta que no aplica el principio constitucional para gerentes, administradores, o representantes legales de las empresas, sin embargo, no significa que, en caso de destitución sin justa causa, no haya lugar a indemnización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aristizábal-Tejeiro, J. F. (2021). Estabilidad laboral reforzada.

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25767>

Cuchumbé-Holguín, N. J., & Molina-Hincapié, S. (2021). Alcance del derecho a la estabilidad reforzada en Colombia: Sentencia SU-049 de 2017. *Entramado*, 17(1), 84-97.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/7131>

Delgado Motoa, B. (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada: alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *DIXI*, 21(30), 1-20.

<https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>

Ley de integración social de las personas con limitación (Ley 361 de 1997) Congreso de la república de Colombia.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Junco, J. E. A. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. Revista Estudios Socio-Jurídicos, 23(1), 14.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7784874>

Naranjo Mejía, N. (2006). Estabilidad laboral reforzada, un mecanismo de protección para la igualdad de los discapacitados físicos. Revista de Derecho del Estado, 19, 1- 57.

Ortega Niño, L. D., & Vega Pabón, A. P. (2020). Análisis de las posiciones jurídicas de las altas cortes frente a la estabilidad laboral reforzada de personas con una condición de discapacidad en Colombia. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/19142>

Rincón Ovalles, F. (2020). La Estabilidad Laboral reforzada en materia de salud y sus límites en Colombia: un análisis sobre esta protección excepcional de cara a los pronunciamientos de las altas cortes. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/19177>

Sentencia C-005/17 (2017, 18 de enero). Corte Constitucional (Vargas Silva, M.P).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/c-005-17.htm>

Sentencia SL-679-2021 (2021, 10 de febrero). Corte suprema de Justicia (Lenis Gómez, M.P.). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2021/SL679-2021.pdf>

Sentencia SL-711/2021 (2021,24 de febrero). Corte Suprema De Justicia (Gerardo Botero, M.P).

<http://consultaJurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Sentencia SL 2981/2019. (2019,16 de julio). Corte Suprema De Justicia (Omar De Jesús Restrepo, M.P) <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2019/SL2981-2019.pdf>

Sentencia SL-1360-2018 (2018, 11 de abril). Corte Suprema de Justicia (Dueñas Quevedo, M.P.). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL1360-2018.pdf>

Sentencia SL-3144-2021 (2021, 9 de junio). Corte Suprema de Justicia (Lenis Gómez, M.P.).

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2021/SL3144-2021.pdf>

Sentencia SL-572-2021 (2021, 24 de febrero). Corte Suprema de Justicia (Herrera Díaz, M.P.).

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2021/SL572-2021.pdf>

Sentencia SL 20538/2016. (2016, 29 de junio). Corte Suprema De Justicia (Fernando Castillo,

M.P.) <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2016/SL10538-2016.pdf>

Sentencia SL-2586-2020 (2020, 15 de julio). Corte Suprema de Justicia (Dueñas Quevedo,

M.P.). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2020/SL2586-2020.pdf>

Sentencia SL-2841-2020 (2020, 22 de Julio). Corte Suprema de Justicia (Mejía Amador, M.P.).

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2020/SL2841-2020.pdf>

Sentencia SL-2845-2019 (2019, 24 de Julio). Corte Suprema de Justicia (Dueñas Quevedo,

M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2019/SL2845-2019.pdf>

Sentencia SL-3520-2018 (2018, 15 de agosto). Corte Suprema de Justicia (Dueñas Quevedo,

M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2018/SL3520-2018.pdf>

Sentencia SL-3535-2015 (2015, 25 de marzo). Corte Suprema de Justicia (Echeverri Bueno,

M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2015/SL3535-2015.pdf>

Sentencia SL-3610-2020 (2020, 2 de septiembre). Corte Suprema de Justicia (Dueñas Quevedo,

M.P.). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2020/SL3610-2020.pdf>

- Sentencia SL-4280-2017 (2017, 15 de marzo). Corte Suprema de Justicia (Miranda Buelvas, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/may2017/SL4280-2017.pdf>
- Sentencia SL-4397-2020 (2020, 16 de septiembre). Corte Suprema de Justicia (Botero Zuluaga, M.P.). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2020/SL4397-2020.pdf>
- Sentencia SL-4791-2015 (2015, 15 de abril). Corte Suprema de Justicia (Dueñas Quevedo, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2015/SL4791-2015.pdf>
- Sentencia SL-4823-2020 (2020, 11 de noviembre). Corte Suprema de Justicia (Botero Zuluaga, M.P.). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/03/SL4823-20202.pdf>
- Sentencia SL-7270-2015 (2015, 28 de mayo). Corte Suprema de Justicia (Dueñas Quevedo, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2015/SL7270-2015.pdf>
- Sentencia SL-11411-2017 (2017. 02 de agosto). Corte Suprema de Justicia (Echeverri Bueno, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2017/SL11411-2017.pdf>
- Sentencia SL-11643-2016 (2016, 22 de junio) Corte Suprema de Justicia (Castillo Cadena, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2016/SL11643-2016.pdf>
- Sentencia SL-1319-2018 (2018, 21 de marzo). Corte Suprema de Justicia (Castillo Cadena, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul12018/SL1319-2018.pdf>
- Sentencia SL 13657/2015. (2015, 07 de octubre). Corte Suprema De Justicia (Rigoberto Echeverry, M.P.). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmar2016/SL13657-2015.pdf>

Sentencia SL-10538-2016 (2016, 29 de junio). Corte Suprema De Justicia (Castillo Cadena, M.P). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2016/SL10538-2016.pdf>

Sentencia SU 049/2017 (2017, 02 de febrero). Corte Constitucional (María Victoria Calle, M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU049-17.htm>

Sentencia SU-040/18 (2018, 10 de mayo). Corte Constitucional (Pardo Schlesinger, M.P). [https:// https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm)

Sentencia SL-53394/2018 (2018, 11 de abril). Corte Suprema de Justicia (Dueñas Quevedo, M.P). <https://vlex.com.co/vid/766700817>

Sentencia T-703/16 (2016,13 de diciembre). Corte Constitucional (Lizarazo Ocampo, M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-703-16.htm>

Sentencia 2010-00220/2122 (2016, 13 de diciembre). Corte Constitucional (Palomino Cortés, M.P). <https://vlex.com.co/vid/677846221>

Sentencia T-033/18 (2018, 12 de febrero). Corte Constitucional (Fajardo Rivera, M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2018/T-033-18.htm>

Sentencia T-344/16 (2016, 30 de junio). Corte Constitucional (Rojas Ríos, M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-344-16.htm>

Sentencia T-185/16 (2016, 15 de abril). Corte Constitucional (Ortiz Delgado, M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-185-16.htm>

Sentencia T-141/16 (2016, 28 de marzo). Corte Constitucional (Linares Castillo, M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-141-16.htm>

Sentencia T-144/17 (2017, 7 de marzo). Corte Constitucional (Guerrero Pérez, M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2017/T-144-17.htm>

Sentencia T-442/17 (2017, 13 de julio). Corte Constitucional (Rojas Ríos, M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2017/T-442-17.htm>

Sentencia T-443/17 (2017, 25 de marzo). Corte Constitucional (Echeverri Bueno, M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2017/T-443-17.htm>

Sentencia T-589/17 (2017, 21 de septiembre). Corte Constitucional (Rojas Ríos, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2017/T-589-17.htm>

Sentencia T-620/19 (2019, 19 de diciembre). Corte Constitucional (Lizarazo Ocampo, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2019/T-620-19.htm>

Sentencia T-586/19 (2019, 4 de diciembre). Corte Constitucional (Bernal Pulido, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2019/T-586-19.htm>

Sentencia T-500/19 (2019, 22 de octubre). Corte Constitucional (Rojas Ríos, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2019/T-500-19.htm>

Sentencia T-386/20 (2020, 3 de septiembre). Corte Constitucional (Fajardo Rivera, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-386-20.htm>

Silva, J. Y. R., Quijano, J. M. C., & Torres, N. I. V. (2017). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis Libre*, (14).

<https://hdl.handle.net/10983/25767>