

# Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia. Una revisión documental en el marco del Covid- 19

Facultad de Derecho  
Universidad Autónoma Latinoamericana



**Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia. Una revisión documental en el marco del Covid- 19**

Hernán David Pérez Sierra

Septiembre 2020  
Facultad de Derecho  
Universidad Autónoma Latinoamericana

## **Dedicatoria**

Quiero dedicar este trabajo a mis padres Gonzalo y porque ellos han dado razón a mi vida, consejos y apoyo.

A mis hermanas Ligia y Mónica

A César Pérez Berrío, padre que la vida me regaló.

A César Hernández por sus consejos de vida y apoyo incondicional.

A esos amores que la vida me ha permitido tener en familia y amigos.

Hernán David Pérez Sierra.

## **Agradecimientos**

Agradezco a la Universidad Autónoma Latinoamericana y al cuerpo docente que tuve la oportunidad de tener durante mi carrera por mis logros académicos y por aquellos que se sale del currículo y alimenta la profesión y el alma. Los llevo en el corazón.

Hernán David Pérez Sierra

## ***RESUMEN***

El presente proyecto tuvo como objetivo analizar el alcance de la estabilidad ocupacional reforzada en el marco de las disposiciones presidenciales para atender la contingencia generada por el COVID-19. Por medio de una revisión documental, realizada desde un enfoque de investigación cualitativo se define el concepto de estabilidad ocupacional reforzada, se describen las clases de estabilidad ocupacional reforzada y se establece la jurisprudencia y los trabajos de investigación emanados sobre estabilidad ocupacional reforzada en el marco de las disposiciones presidenciales para atender la contingencia generada por el COVID-19. De lo investigado se encuentra que el nuevo contexto generado desde la pandemia al ser una eventualidad que nunca se había explorado de manera normativa debe abordarse desde la jurisprudencia mirando las afectaciones del trabajador (a), pues a pesar que los fallos de la Corte emanadas al respecto no han cambiado su esencia garantista en el marco del Covid-19 pero que en aras de la protección a la economía han terminado vulnerando más al trabajador que no recibe sueldo y que es este un insumo fundamental para el pleno goce de derechos como el mínimo vital.

**Palabras clave:** derecho al trabajo, Estabilidad Ocupacional Reforzada.

## ***ABSTRACT***

The aim of this project was to analyze the scope of Reinforced Labor Stability regarding the presidential provisions to deal the contingency generated by COVID-19. Through a documentary review, carried out from a qualitative research approach, the concept of Reinforced Labor Stability is defined, the types of Reinforced Labor Stability are described; including the case law and research work generated by the presidential provisions due to COVID-19. Based on what has been found, the pandemic has engendered a new context that had never been explored in a normative way for the current society. This topic must be approached from the case law looking at the effects on the worker; even though the Court's rulings have not changed the welfare core during the pandemic, but in the interests of protecting the economy, they have ended up violating more the worker, who does not receive a salary.

**Key words:** right to work, Reinforced Labor Stability.

## Tabla de Contenidos

Introducción .....	7
Capítulo 1. Estabilidad ocupacional reforzada .....	12
Capítulo 2. Tipos de estabilidad ocupacional reforzada en Colombia.....	28
2.1. Por discapacidad o debilidad manifiesta.....	28
2.2. Por maternidad y/o lactancia.....	31
2.3. Fuero sindical.....	34
2.4. Prepensionados .....	37
2.5. Por acoso laboral.....	39
2.6. Algunas precisiones sobre la estabilidad ocupacional reforzada.....	41
2.6.1. Permiso previo de la Oficina del Trabajo para la desvinculación. ....	41
2.6.2. La indemnización de 180 días.....	42
Capítulo 3. Estabilidad ocupacional reforzada en el marco del Covid-19.....	45
Conclusiones .....	55
Bibliografía .....	57
Anexos .....	67
Anexo 1. Formato ficha de contenido.....	67

## Introducción

El fin de proteger el derecho al trabajo, desde un enfoque de derecho fundamental para el ser humano ha sido abordado desde la Constitución Política Colombiana (1991) en su artículo 53 (Martínez y Orjuela 2019), donde se entiende que el estado y su normatividad reconocen el derecho al trabajo bajo unos principios mínimos como son: la igualdad de derechos, igualdad de oportunidades para los trabajadores y las trabajadoras, reconocimiento y respeto a la remuneración mínima vital y móvil, estabilidad, proporcionalidad, irrenunciabilidad a los derechos, entre otros con el fin de garantizar que los trabajadores puedan gozar de una estabilidad ocupacional tangible y positiva. A este desarrollo de bondades y al reconocimiento de las situaciones individuales de los sujetos, se le reconoce como estabilidad ocupacional reforzada. Tal y como manifiesta Jacome (2018)

*La Estabilidad Laboral Reforzada es un Derecho y un Principio que protege la relación contractual a favor del trabajador, como su palabra lo indica es la conservación del empleo por razones de vulnerabilidad, a permanecer en él mientras no se configure una causal objetiva de desvinculación, así mismo, que la autoridad competente no autorice el despido previa inspección a cargo por el Ministerio de Trabajo.*

*Es decir, que el empleador no puede ir en contra de una situación de vulnerabilidad en la que se encuentre el trabajador, sin embargo, éste mismo no puede ni debe aprovecharse de la protección que le otorga la ley para incumplir el objeto del contrato de trabajo (p. 4).*

El concepto de estabilidad ocupacional reforzada es un concepto cambiante y que ha ido evolucionando de acuerdo a las dinámicas sociales, económicas, políticas, culturales y ambientales a los que se ve sujeta la sociedad y los individuos que la habitan. Este concepto inicialmente contemplado desde la Corte Constitucional fue implementado como derecho fundamental y desde su instauración ha logrado escalar las situaciones que han ido apareciendo y que permiten abarcar a más personas y tipologías dentro de la contratación existente en el país, entre estos se puede mencionar la aplicación del mismo a contratos de tipo no laboral.

Partiendo de lo anterior, es posible afirmar que la estabilidad ocupacional es un derecho que tienen todos los trabajadores que presenten una discapacidad o un estado de debilidad manifiesta; es decir, que su salud se vea comprometida y afecte sus labores cotidianas y su productividad. Esto bajo la normatividad colombiana y sin necesidad de que esta condición sea certificada por una junta de calificación médica como en muchos casos se le pedía al empleado el cual se veía afectado pues los procesos de reconocimiento de invalidez o disminución laboral tienden a demorarse, llevando al trabajador a ser

afectado no solo en lo laboral sino en todos los componentes fundamentales en los que se desarrolla el ser humano.

Teniendo en cuenta las premisas anteriores, el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada que nace en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (CPC de aquí en adelante) y se reafirma en las sentencias de la Corte Constitucional como la Sentencia T-140 de 2011 donde precisa que los trabajadores tienen derecho a conservar el empleo, a no ser despedidos si se encuentran en situación de vulnerabilidad; esto teniendo en cuenta que no se configure una causal objetiva o que la autoridad laboral competente verifique el caso y autorice dicho despido; pues como reza la norma, si bien el estado garantiza las acciones que protejan al trabajador, este desde la óptica instrumentalista del procedimiento debe cumplir con unos requisitos propios de su situación y circunstancia laboral. Sin embargo, el avance no solo del concepto sino de sus aplicaciones ha permitido que se establezcan nuevas formas de abordar la estabilidad ocupacional en Colombia.

Por ello, se torna de especial interés de parte del investigador en el desarrollo del presente trabajo de investigación a partir de la pregunta de investigación el analizar ¿Cuál es el alcance de la estabilidad ocupacional reforzada en el marco de las disposiciones presidenciales para atender la contingencia generada por el COVID-19? Y de esta pregunta rectora se desprenden otras como ¿Cuál es el concepto de estabilidad ocupacional reforzada en Colombia?, ¿Qué clases de estabilidad ocupacional reforzada existen en el país? Y ¿Qué jurisprudencia o trabajos de investigación han sido emanados sobre estabilidad ocupacional reforzada en el marco de las disposiciones presidenciales para atender la contingencia generada por el COVID-19? Esto teniendo en cuenta que:

*La mayoría de países víctimas de la pandemia han tomado acciones drásticas con el fin de mitigar sus efectos. Algunos, por ejemplo, han cerrado sus fronteras al flujo masivo y confinado a más de tres mil millones de personas; factor que afecta significativamente el ritmo de la economía global; Las consecuencias de las restricciones para enfrentar la pandemia se podrían traducir como una recesión mundial, que agudizaría los problemas económicos y sociales de países en vías de desarrollo y de aquellos que estaban creciendo por debajo de los niveles esperados (Alcaldía de Medellín et al. 2020. p. 5).*

La importancia de esta investigación radica en el hecho de que posibilita partir de la concepción del concepto de estabilidad ocupacional reforzada hacia las derivaciones que han surgido en su aplicación. Igualmente, desde este trabajo se desprende el conocimiento de la forma en que se aplica partiendo de la Sentencia SU049 de 2017 que ratifica la estabilidad ocupacional reforzada como una garantía para los trabajadores que tengan una afectación de salud o un estado de vulnerabilidad que impida el desarrollo de sus actividades cotidianas y laborales de manera normal y como se mencionaba anteriormente sin necesidad de tener certificación de ella desde una junta médica que califique la pérdida

de capacidad laboral. En esta misma sentencia se ratifican otras que dan cuenta de acciones similares para la protección de los trabajadores entre estas se encuentran:

*Sentencias: T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-661 de 2006 (MP Álvaro Tafur Galvis), T-1038 de 2007 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), T-812 de 2008 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-263 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), T-467 de 2010 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), T-996 de 2010 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-292 de 2011 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), T-910 de 2011 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-263 de 2012 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio), T-440A de 2012 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), T-484 de 2013 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-445 de 2014 (MP. María Victoria Calle Correa. AV Mauricio González Cuervo y Luis Guillermo Guerrero Pérez) y T-673 de 2014 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio y SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado), entre muchas otras.*

Igualmente, la Sentencia SU049 de 2017 menciona la Sentencia T-188 de 2017, como herramienta jurisprudencial donde fue determinada la estabilidad ocupacional aplicada a contratos de prestación de servicios, contratos de aprendizaje y hasta contratos asociativos. Así mismo, expone que la violación a esta da lugar a indemnizaciones desde 180 días y que varían según las especificidades de los trabajadores que solicitan el amparo, tal y como se determina en la Ley 361 de 1997.

Por otro lado, la importancia del presente trabajo radica en la comprensión del impacto que la estabilidad ocupacional reforzada tiene en los trabajadores y la sociedad desde los documentos y jurisprudencia revisada y en la academia misma será una bitácora que permita la reflexión del conocimiento producido con referencia al tema y se mejoren las estrategias investigativas y nazcan otras ideas de estudio dentro del ámbito del derecho. Ahora bien, como abogados en formación, el aporte que este ejercicio investigativo, es un paso hacia la lectura de contextos desde la investigación documental desde un enfoque funcionalista y el acercamiento a los niveles de incidencia laboral en el ejercicio profesional y es posible que lo investigado permita visualizar avances y nuevas perspectivas en el campo de investigación sobre la estabilidad ocupacional reforzada en Colombia.

Así mismo, desde los organismos internacionales como la OIT hablan sobre los impactos de la crisis generada por el Covid-19 causando una reducción en la economía importante y que ha tenido impactos graves y que por ello se deben tomar medidas económicas para lograr el equilibrio entre los trabajadores y el empleador a fin de que ninguno quede sin tener los medios de subsistencia básicos y fundamentales que garanticen la continuidad de las empresas.

*El marco de políticas de la OIT para responder a la crisis del COVID-19 utiliza un enfoque integrado que se basa en las normas internacionales del trabajo y el diálogo social a fin de mitigar las repercusiones socioeconómicas de la pandemia y ayudar a los países a recuperarse. Este marco tiene cuatro pilares y presenta un menú integrado de intervenciones que ser adaptarán a las necesidades de cada país*

En la presente investigación, se tuvieron como objetivo general el analizar el alcance de la estabilidad ocupacional reforzada en el marco de las disposiciones presidenciales para atender la contingencia generada por el COVID-19. Partiendo de sus objetivos secundarios: definir el concepto y describir las clases de estabilidad ocupacional reforzada en Colombia. Y como objetivo específico final se tuvo el establecer la jurisprudencia emanada sobre estabilidad ocupacional reforzada en el marco de las disposiciones presidenciales para atender la contingencia generada por el COVID-19.

Para el desarrollo de los objetivos del trabajo se fundamentó el marco teórico desde autores como Martínez y Orjuela (2019), Jacome (2018), Berrocal, Mejía, y Villamizar (2018), Román, Castaño, y Villamizar (2016), Boada (2015), Acero (2013), Bernal (2013), Correa (2009), entre otros, que definen la estabilidad ocupacional en Colombia y las clases que a la fecha existen. Igualmente, el marco teórico se apoya en la Constitución Política de Colombia, la Ley 361 de 1997, el Código Sustantivo del Trabajo (última actualización de septiembre 30 del 2020) la Sentencia SU049 de 2017 y otras que apoyan el análisis y la construcción del presente estudio.

Adicionalmente, esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo que para Hernández et al. (2014), está orientado a la comprensión de los fenómenos que se abordan desde el estudio y para este caso es ideal para analizar el alcance de la estabilidad ocupacional reforzada en el marco de las disposiciones presidenciales para atender la contingencia generada por el Covid-19. Igualmente, las acciones que se derivan de este trabajo son de tipo funcionalista que en el campo jurídico busca la comprensión de las estructuras sociales y su funcionamiento (Montoro 2007) y para este caso busca específicamente entender la relación de la normatividad a la luz de la realidad social colombiana en el marco de las disposiciones presidenciales para abordar las diferentes situaciones que se generaron a raíz de la pandemia generada por el Covid-19.

Por otro lado, la metodología documental en la investigación jurídica es uno de los fundamentos de las acciones que desde el derecho se llevan a cabo en la cotidianidad. Sin embargo, según Botero (2003), “consiste en la captación por parte del investigador de datos aparentemente desconectados, con el fin de que a través del análisis crítico se construyan procesos coherentes de aprehensión del fenómeno y de abstracción discursiva del mismo” permitiendo conocer de un mismo tema nuevos fenómenos (p. 111). Es decir, en esta búsqueda documental se explora la jurisprudencia y los trabajos de investigación que

surgen sobre estabilidad ocupacional reforzada desde la contingencia generada por el Covid-19. Todo lo anteriormente expuesto se abordará desde las leyes, decretos, desarrollo jurisprudencial y demás documentos de tipo nacional e internacional en revistas indexadas, repositorios, tratados, convenios y lineamientos internacionales ratificados por Colombia y que sirvan de apoyo al desarrollo de la temática propuesta.

El procedimiento seguido para el desarrollo del presente trabajo de investigación fue realizado bajo las indicaciones de Hernández et al. (2014) y Montoro (2007), de la siguiente manera:

- Selección del tema a investigar.
- Selección del procedimiento por seguir para la recolección de datos incluido el formato a utilizar para ello.
- Proyección de los objetivos de la investigación.
- Categorización de la investigación según objetivos propuestos.
- Búsqueda de investigaciones y jurisprudencia sobre el tema en bases de datos y repositorios universitarios.
- Categorización de la información encontrada para resolver los objetivos.
- Integración de la información a la ficha de contenido (ver anexo 1)
- Análisis de la información recolectada.
- Elevación de resultados.
- Elevación de conclusiones.
- Presentación de trabajo final.

Igualmente, se tuvieron en cuenta las recomendaciones éticas para el desarrollo del estudio brindadas por Hernández et al. (2014) y Montoro (2007), que son respeto por las fuentes y ética al momento de analizar la información. Se aclara que al ser un estudio de tipo documental no fue necesario realizar consentimientos informados. La investigación realizada permite abordar la figura de estabilidad ocupacional reforzada vista como una de las garantías que da el estado a los y las trabajadoras colombianas.

## Capítulo 1. Estabilidad ocupacional reforzada

Este capítulo tuvo como objetivo el definir el concepto de estabilidad ocupacional reforzada en Colombia y se tiene entendido que, si bien este concepto no se desarrolla de manera específica en ninguna norma, su desarrollo jurisprudencial ha dado paso a análisis académicos del mismo que permiten entender su aplicación y desarrollo jurisprudencial.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental que obra en conexidad con otros derechos, este a grandes rasgos le permite al sujeto tener una vida digna y decente lo que lo hace entender como inherente al desarrollo social y personal del sujeto (Solano 2019). Esta paridad del derecho al trabajo y el desarrollo de las potencialidades humanas, es reconocido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 1998) y en la Declaración sobre el derecho al desarrollo (Organización de las Naciones Unidas [ONU] 1986), como una herramienta para el desarrollo pleno de los pueblos y de justicia social y menciona que es el estado el que debe brindar las garantías de protección a este derecho.

*El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2006. p. 1).*

Igualmente, se encuentran trabajos realizados a nivel internacional como el de Almada (2016), que habla de la protección del derecho al trabajo y pone en paralelo el garantismo y la flexibilización que surge de los asuntos que tienen que ver con los amparos para protegerlo. Este trabajo, da luces sobre los cambios que han impactado las diferentes legislaciones con respecto a lo que se emana para la protección del derecho al trabajo. Colombia no ha sido ajeno a esos cambios sociales, económicos, culturales, políticos y ambientales y que han influido de manera directa en nuevas formas de contratar y en las otras formas en las que se es un empleado lo que en muchos casos socava la relación establecida previamente entre el empleador y el trabajador (a). Así mismo, esta tesis permite entender que la construcción de la estabilidad ocupacional también está ligada de manera directa a la dignidad humana.

Para la defensa del derecho laboral en Colombia se han reconocidos e y desarrollado jurisprudencial y normativamente una serie de principios que se extienden a todos los trabajadores, no subordinados y libres que ejercen de manera independiente una labor y a la actividad laboral subordinada (Sentencia T-475/92). De los principios que enmarcan el derecho al trabajo y que han permitido que se desarrollen otros abordajes de

protección al mismo son según Bedoya (2003): principio protector, principio de la irrenunciabilidad, principio de la continuidad de las relaciones laborales, primacía de la realidad sobre las formas. Pero hay autores como Goyes e Hidalgo (2013) que agrega el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en el trabajo que incluye: igualdad de oportunidades mediante el concurso de méritos, igualdad de oportunidades en la permanencia en el empleo de trabajadores sindicalizados e igualdad de oportunidades en el retiro de trabajadores con diversidad funcional; principio de protección especial a la maternidad, principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de normas laborales que incluye el principio de progresividad; principio sobre mínimo vital; principio de condiciones dignas y justas y principio de confianza legítima.

**Principio de igualdad de oportunidades, o de no discriminación en el trabajo:** según Goyes e Hidalgo (2013), en este principio se desarrollan 3 categorías, igualdad de oportunidades en el ingreso por medio del concurso de méritos, igualdad de oportunidades en la permanencia en el empleo de los trabajadores sindicalizados y la igualdad de oportunidades en el retiro de funcionarios con diversidad funcional (Sentencia C-023/94). En la igualdad de oportunidades de ingreso por concurso de méritos la evolución de la jurisprudencia es evidente específicamente en la Sentencia C063/97 donde la Corte Constitucional admitió nuevas modalidades de concurso como el abierto, el cerrado y el mixto y en 1999 ratifican la constitucionalidad de los concursos cerrados por medio de la Sentencia C-110/99. Así mismo y en el 2002 por medio de la Sentencia C-266/02 manifiesta que los concursos abiertos son lo que en realidad garantizan la igualdad de oportunidades de ingreso a la función pública expresando que los concursos cerrados ya no proceden porque violan a todas luces los preceptos constitucionales del derecho al trabajo.

Frente a la igualdad de oportunidades en la permanencia en el empleo de trabajadores sindicalizados la Corte en varias ocasiones ha mencionado que el derecho de asociación sindical es uno de los factores discriminatorios al interior de las entidades y que muchos empleadores de manera irrespetuosa han violado este derecho a los trabajadores, tal y como lo mencionan en la Sentencia SU-342/95 los empleadores utilizan las negociaciones colectivas como medio coercitivo pues el empleador beneficia de manera inequitativa a los que están o no vinculados a un sindicato para que los empleados sindicalizados abandonen su derecho y puedan acceder a beneficios propuestos para los trabajadores que no lo estén. Igualmente, se han detectado prácticas negativas desde el empleador hacia los trabajadores sindicalizados, con mejores sueldos a quienes no hagan parte de los mismos, no otorgamiento de permisos, jornadas e imposición de trabajos por fuera de las funciones, entre otras. Pero según Goyes e Hidalgo (2013):

*La línea se consolidó a lo largo de los años, hasta llegar a las sentencias T-300 de 2000, T-436 de 2000, SU-998 de 2000 y SU-1067 de 2000, en virtud de la cual se otorgó autonomía a la defensa de los principios relacionados con el derecho de asociación sindical, viabilizando el reintegro de trabajadores por conducto de la acción constitucional (p.5).*

En cuanto al principio de igualdad de oportunidades en el retiro de trabajadores con diversidad funcional, Goyes e Hidalgo (2013), manifiestan que este tipo de retiro es un acto de discriminación positiva y que a lo largo de la historia y la evolución jurisprudencial se ha logrado que se tengan tratos diferenciales para esta población, lo que permite no solo que se proteja su derecho al trabajo, sino que se les brinden las condiciones necesarias y suficientes para que sea un trabajo digno y decente, tal y como se desarrolla en sentencias como la “T-964 de 2004 y T-965 de 2004” (Sentencias citadas en Goyes e Hidalgo, 2013. p. 5), esta protección se extiende a los trabajadores , que presenten un estado de debilidad manifiesta esté o no calificada por una junta médica.

**Principio de protección especial a la maternidad:** la protección a la mujer en embarazo es un derecho susceptible de amparo constitucional dadas las características que trae consigo esta condición y la conexidad que tiene a otros derechos fundamentales como son el derecho a la vida y los derechos de los niños y las niñas. Este principio aplicado a la mujer trabajadora se entiende como un fuero que la protege hasta el periodo de lactancia y que en la actualidad se extiende hasta el cónyuge (Sentencia C-005/17), si esta llegara a depender económicamente del empleado (a) amparado (a). Dicha protección ha ido concediendo nuevos espacios de protección a las diferentes modalidades laborales que han ido surgiendo en el país como la protección a la mujer contratada a término fijo (T-169 de 2008. Sentencia citada en Goyes e Hidalgo, 2013), por duración de obra (T-221 de 2007. Sentencia citada en Goyes e Hidalgo, 2013), trabajadoras cooperadas (T-1099 de 2007, T-004 de 2010. Sentencias citadas en Goyes e Hidalgo, 2013 ), misioneras (T-761 de 2007, T-876 de 2010. Sentencias citadas en Goyes e Hidalgo, 2013), a las provisionales (T-245 de 2007. Sentencia citada en Goyes e Hidalgo, 2013), a las vinculadas con contrato de aprendizaje (T-174 de 2011. Sentencia citada en Goyes e Hidalgo, 2013).

**Principio protector y principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de normas laborales:** el principio protector permite entender que existe una parte que proteger (trabajadores y trabajadoras) de parte del estado, entendiendo que se protege la parte más débil de la relación laboral. Este principio es importante pues con la flexibilización en las contrataciones han surgido otras formas de abuso de poder que han tenido que ser abordadas desde la jurisprudencia sentando precedentes de actuación como se ha visto claramente en la Sentencia SU049/17. Este principio protector se desarrolla bajo tres reglas de aplicación: In dubio pro operario que le permite al legislador cuando hay varias interpretaciones de una norma y se tiene una duda razonable al respecto, escoger la más favorable para el amparado (Bedoya 2003).

*Tempranamente la Corte Constitucional distingue la favorabilidad propiamente dicha, como aquella selección que entre dos normas aplicables a un caso realice el aplicador del derecho, del indubio pro operario, que determina la existencia de una norma reguladora del caso específico que admite distintas interpretaciones, y de la condición más beneficiosa, aunque la asimila sin razón a la favorabilidad propiamente dicha (C-168 de 1995) (Goyes e Hidalgo, 2013. p. 10).*

Siendo así, la regla de la norma más favorable facilita al legislador que escoja de varias normas que regulan la misma situación la que más le convenga al trabajador (a) y la regla de la condición más beneficiosa se presenta cuando hay nuevas normas que derogan anteriores y estas resultan ser desfavorables para el amparado (Goyes e Hidalgo 2013).

**Principio de progresividad:** este se desarrolla a partir del principio de favorabilidad pues este impide la expedición de leyes que sea regresivas a los derechos logrados con anterioridad (Sentencia C-248/09, y el de progresividad da cuenta del efecto que tienen las normas recientes y que sean ambiguas o con un desarrollo que sea confuso para la interpretación. Por ello, cuando se está frente a regímenes de transición y leyes que eran más favorables y que fueron derogadas, la Corte opta por aplicar la norma anterior que sea más favorable en la acción a determinar, tal y como se observa en las sentencias T-1291 de 2005, T-221 de 2006 (citadas en Goyes e Hidalgo, 2013).

*La regulación más estricta sí es directamente vulneradora del principio de progresividad toda vez que al tornar más pedregoso el camino para acceder a la pensión de invalidez deja a los grupos discapacitados en estado de abandono, además de repercutir de manera más lesiva respecto de los grupos poblacionales de mayor edad*

**Principio de la irrenunciabilidad:** este principio se fundamenta en que nadie por voluntad propia puede privarse de un derecho ya adquiridos desde la normatividad. Este permite limitar la voluntad para que el trabajador sea protegido frente a presiones que lleven a que renuncie a sus propios derechos (Bernal 2013). Tal y como manifiestan Goyes e Hidalgo (2013. p. 8).

*...El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador...los derechos y prerrogativas en ellas reconocidas se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los estipulados por la ley". (T.149/95). Reiteradamente ha manifestado que la irrenunciabilidad se sustenta en el mantenimiento de la dignidad humana. (C-108 de 1995).*

Igualmente, este principio enmarca la protección al derecho al trabajo es una norma de orden público que afecta al colectivo lo que determina que no es posible renunciar ya sea de manera voluntaria o forzada por su empleador, por ello la Corte se ha ocupado de desarrollar este principio como un derecho de aplicación material, sirviendo de límite frente a actuaciones administrativas y judiciales que vayan en contra de la constitucionalidad del principio como reza en sentencias como C-968 de 2003 y C- 070 de 2010 (Citadas en Goyes e Hidalgo).

**Principio de la continuidad de las relaciones laborales:** este principio habla de la estabilidad laboral como una garantía de conservar un empleo de manera continuada y en el tiempo y que es el principio que se desarrolla en el presente trabajo de grado. Este principio según Bedoya (2003. p. 65):

*Refleja una aspiración social y es que existan fuentes de empleo para la totalidad de la población productiva y además que estas tengan posibilidades reales de ser conservadas en el tiempo, por lo que su efectividad está ligada a toda una serie de medidas de política económica y social que lo posibiliten, por lo que se puede afirmar que una simple reforma legislativa no genera empleo y ni logra hacer realidad este principio. En otras palabras, mediante una ley no se puede decretar la disminución de la tasa de desempleo.*

Así mismo expresa Bedoya (2003), que para el caso de la estabilidad laboral existen dos sentidos que permiten su lectura. La estabilidad absoluta se entiende como la imposibilidad de despedir un empleado sin justa causa. Sin embargo, este debe verse desde el legislador con las condiciones específicas del sujeto que solicita el amparo pues en algunos casos este no rompimiento de relaciones contractuales puede tornarse en aberraciones jurídicas y sociales como la esclavitud. Otra forma de estabilidad es la relativa que esta mediada por el pago de multas e indemnizaciones para el despido de un empleado.

**Primacía de la realidad sobre las formas:** este principio está instituido e impide que se vulneren los derechos de los trabajadores mediante prácticas que tiene el empleador y que van en contra de la norma pero que el empleado sume por su posición de subordinación.

*Este principio consiste en hacer prevalecer las condiciones reales de trabajo sobre las condiciones formalmente pactadas por los sujetos laborales, develando la realidad oculta tras las formas; no es un mecanismo mediante el cual se pretenda adquirir la calidad de trabajador, sino un principio derivado del principio general del derecho de la buena fe.*

Este principio ha ido cobrando forma desde la jurisprudencia estructurando la figura del contrato realidad, teniendo en cuenta que se cumplan condiciones como la subordinación, prestación personal del servicio que fue contratado y que este además sea remunerado. Así mismo, la Corte ha querido dilucidar dichas condiciones que muchas veces son enmascaradas por el empleador para no reconocer los derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras a su cargo tal y como se menciona en la Sentencia C-173/04

*Si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el*

*sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica*

**Principio del mínimo vital:** este principio nace jurisprudencialmente de la conexidad encontrada entre el derecho al trabajo y otros derechos fundamentales como la vida, a la salud y a la protección directa de los derechos económicos, sociales y culturales. De este la Corte ha establecido unos requisitos para evaluar la procedibilidad por tutela del mismo a partir de las distintas sentencias al respecto partiendo de las afectaciones que tiene una persona si se retiene o no se le paga de manera oportuna. Sentencias como la “T-339 de 2000, T-438, T-683, T-386, T-341 de 2001 (que a su vez reitera SU-342 de 1995, T-019 de 1997, T-081 de 1997, T-261 de 1997, T-312 de 2001, T-314 de 2001, T-552-04 y T-567-04” (Citadas en Goyes e Hidalgo, 2013. p. 11), determinan que las condiciones son:

- Incumplimiento en los pagos con o sin una justa causa.
- Incumplimiento en los pagos de pensión por vejez con o sin justa causa.
- Que el salario sea la única opción de sostenimiento del que solicita el amparo y en algunas circunstancias de su familia.
- Que los no pagos del salario desmejoren la calidad de vida de quien solicita el amparo.

Cabe anotar que uno de los alcances de este principio es que el empleador está obligado a seguir pagando el salario del trabajador (a) a la familia si este (a) ha sido víctima de secuestro como lo enmarca la Sentencia T-015/95. Siendo así, este principio se extiende de manera significativas a las familias dependientes de un trabajador (a).

**Principio de condiciones justas y dignas:** el trabajo digno y decente ha estado en el marco jurisprudencial de la Corte Constitucional pues su desarrollo debe llevarse bajo estas condiciones, de lo contrario estaría violando directamente el derecho al trabajo y otros derechos conexos como el de la salud y a la vida. Según la Sentencia T-144/99.

*Las condiciones dignas y justas de la relación laboral se aplican, por imperativo mandato constitucional, a todas las formas y expresiones del trabajo, y entre ellas, la oportunidad en la cancelación de los salarios y prestaciones desempeña el mismo papel. Las capacidades del individuo -aun con la diversidad existente en cuanto a las modalidades laborales, en su magnitud, alcances y niveles-, se orientan hacia la ejecución de las labores asumidas con un propósito y por una causa primordial, que residen normalmente en la remuneración, sin perjuicio de otros móviles estimados valiosos por quien trabaja, como la realización de sus propias tendencias y expectativas en los aspectos personal y profesional*

**Principio de confianza legítima:** este principio nace de la buena fe desde lo previsto en la Constitución Política de Colombia en su artículo 83 donde siempre se presume que la conducta siempre debe estar encaminada a realizar todo a la luz de la honestidad y la confianza entre las partes involucradas.

*El principio de la confianza legítima es un corolario de aquel de la buena fe y consiste en que el Estado no puede súbitamente alterar unas reglas de juego que regulaban sus relaciones con los particulares, sin que se les otorgue a estos últimos un período de transición para que ajusten su comportamiento a una nueva situación jurídica. No se trata, por tanto, de lesionar o vulnerar derechos adquiridos, sino tan sólo de amparar unas expectativas válidas que los particulares se habían hecho con base en acciones u omisiones estatales prolongadas en el tiempo, bien que se trate de comportamientos activos o pasivos de la administración pública, regulaciones legales o interpretaciones de las normas jurídicas. De igual manera, como cualquier otro principio, la confianza legítima debe ser ponderada, en el caso concreto, con los otros, en especial, con la salvaguarda del interés general y el principio democrático (Sentencia C-131/04).*

Así mismo, se encuentran postulados como el de Vega y Martínez (2002), que dan cuenta de la importancia de garantizar el derecho al trabajo como uno de los engranajes que permiten la movilidad social y el progreso económico individual y social. Por otro lado, y mirando un poco más el derecho al empleo desde el desarrollo social el empleo permite que no solo los sujetos tengan medios de sustento, sino, que la misma economía de un país necesita que sus habitantes tengan empleos estables para que la economía pueda crecer y en la medida que lo hace las sociedades pueden prosperar (Grupo Banco Mundial [BIRF- AIF] 2018); sin embargo, es claro que desde el estado también se deben brindar oportunidades de acceso al empleo y de ahí que las garantías de estabilidad laboral deben estar siempre en consonancia de la protección a este derecho fundamental.

*El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo. El párrafo 1 del artículo 6 contiene una definición del derecho al trabajo y el párrafo 2 cita, a título de ilustración y con carácter no exhaustivo, ejemplos de las obligaciones que incumben a los Estados Partes. Ello incluye el derecho de todo ser humano a decidir libremente aceptar o elegir trabajo. También supone no ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo y el derecho de acceso a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso a empleo. Además, implica el derecho a no ser*

*privado injustamente de empleo* (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2006. p. 6).

Lo anterior, en concordancia con el derecho al trabajo como derecho fundamental, reconocido en varios instrumentos legales internacionales, el cual es esencial para lograr otros derechos humanos y forma parte inseparable e inherente de la dignidad humana, y al mismo tiempo, también permite al individuo y su familia ganar su manutención. Porque, en la medida que el trabajo se elige o acepta libremente, fomenta el desarrollo personal y social y la garantía que brinda el estado en su protección es lo que permite la justicia social de la que se habla en trabajos como los de Vega y Martínez (2002). A su vez, el derecho al trabajo está enlazado a la estabilidad laboral. Frente a ello, se encuentra el trabajo de Cerquera (2018), donde manifiesta que el principio de la estabilidad en el empleo obra en dos vías una que considera los derechos sociales, económicos y culturales y otra que entiende el derecho al trabajo como fundamental desde lo consignado en la Constitución Política de 1991. Siendo así, para entender el concepto de estabilidad ocupacional debe entenderse el principio de estabilidad en el empleo.

La estabilidad laboral ha tenido marcada la lucha de la clase trabajadora con su entorno laboral y por el reconocimiento de las condiciones específicas que permitan que se reconozca y respete la estabilidad laboral no como un privilegio sino como conexas a la dignidad humana. Sin embargo, el ofrecer un panorama en contraste de lo que desde el deber ser y la realidad circundan los alcances y su aplicabilidad para garantizar los derechos de los trabajadores se complejiza a la luz de los cambios sociales, políticos, culturales y ambientales que tiene la sociedad y que influyen directamente en el desarrollo jurisprudencial de la figura de la estabilidad ocupacional y la de estabilidad ocupacional reforzada. Como se mencionó anteriormente, el concepto de estabilidad laboral reforzada ha ido evolucionando al pasar por cambios significativos desde la Constitución del 91. Ahora bien, inicialmente, la estabilidad en el empleo no era un término reconocido ni una acción específica en la constitución del 86, pero al reconocer el recorrido histórico de la protección del empleo ya esta figura empieza a aparecer en el artículo 53 de la presente constitución colombiana dándole peso y garantía de protección constitucional (Cerquera 2018).

Según Boada (2015), la estabilidad laboral presume la garantía de que el trabajador tiene derecho a que pueda seguir prestando el servicio para el que fue contratado con anterioridad pueda desarrollarse en los mismos términos. Sin embargo, en los casos en los que el empleador tenga permiso de la entidad competente tendrá que indemnizar al empleado por el cambio de circunstancia en su vinculación laboral.

Bajo las condiciones normales del empleo y las normas que regulan el ejercicio del empleador hacia sus trabajadores que en este país son de tipo proteccionista; permiten que protejan los derechos del trabajador, brindando una seguridad de permanencia por características especiales o de situaciones de debilidad manifiesta que impidan el desarrollo

normal de sus funciones dentro del ámbito laboral y bajo las especificaciones con las que fue contratado el trabajador (a), se encuentran: “mujeres en estado de embarazo, personas discapacitadas o con algún tipo de limitación, trabajadores con fuero sindical entre otras” (Boada 2015. p. 16).

Partiendo de lo anterior y haciéndole seguimiento a Boada (2015), el principio de estabilidad laboral reforzada se deriva de la protección al derecho al trabajo y esta determina que el desarrollo de un contrato laboral debe cumplir de manera íntegra teniendo en cuenta las diferentes cuestiones que circundan el contrato mismo como son las funciones que desarrollará el empleado (a) en el mismo. Esto permite, que al presentarse alguna situación anómala donde se pueda afectar el empleo de una persona se tengan las herramientas necesarias para la defensa del derecho, la indemnización o el despido. Esto dependerá de las causales y las circunstancias específicas que rodean el hecho de la vulneración.

Siendo así, el empleador no podrá de ninguna manera vulnerar los derechos que tiene el empleado y que están entendidos desde la contractualidad de los contratos entre el empleador y sus trabajadores. Especialmente, en empleados que tienen una estabilidad laboral reforzada y que gozan de esta protección desde el estado. Cabe anotar que para estas desvinculaciones el empleador debe tener permiso de la entidad competente quien es la responsable de analizar los casos para determinar si en ellos obra una estabilidad laboral reforzada o no y si esta actuación se hiciera sin el permiso de dicha competencia sería un acto nulo y carece de fundamentación legal que lo avale “por consiguiente los trabajadores tendrán derecho a solicitar la acción de reintegro a un puesto de igual categoría o mejor, sin perjuicio de las indemnizaciones especiales que consagra la ley para cada caso en particular” (Boada, 2015. p. 16).

Frente al concepto de estabilidad laboral se encuentra la Sentencia C-023/94 que establece que la estabilidad en el trabajo hace referencia a la igualdad de oportunidades, pero, hace especial énfasis en que el trabajo y la estabilidad en él hacen parte del desarrollo de la libre personalidad y que es el desarrollo pleno de la igualdad en las oportunidades sin entender la estabilidad como la inamovilidad del trabajador, pues entiende que los contratos en todos los espacios no son los mismos.

*Se entiende por igualdad de oportunidades la misma disposición en abstracto frente a una eventual situación; es compartir la expectativa ante el derecho, así luego, por motivos justos, no se obtengan exactamente las mismas posiciones, o los mismos objetivos. Como todos los miembros de la especie humana comparten la identidad esencial, es lógica consecuencia que se compartan las mismas oportunidades (Sentencia C-023/94).*

Por consiguiente y recogiendo lo mencionado anteriormente, la estabilidad ocupacional da cuenta de un conjunto de lineamientos que buscan a partir de la protección del derecho al trabajo garantizarle unas condiciones mínimas al trabajador para que pueda disfrutar de manera plena su empleo y lo que de este se desprende y que atañe directamente a nociones como la dignidad humana (Román et al. 2016).

La estabilidad laboral entonces, da cuenta de la protección constitucional que tiende a que los trabajadores y trabajadoras estén protegidos de que se termine su contrato de manera irregular a menos que haya una justa causa o un permiso de la entidad competente. Aquí conviene hacer un análisis de que si bien es cierto que el empleador puede acudir a la entidad competente frente a un posible despido que tenga que llevar a cabo, también lo es (y es un punto reiterativamente ratificado en las diferentes sentencias y trabajos académicos que se han mencionado anteriormente), que el sujeto afectado tiene derecho a la defensa y a que se sostenga un debido proceso para que se le den todas las garantías en su caso específico, tal y como se ha establecido desde la carta magna y la jurisprudencia que ha surgido al respecto en el país.

*No solo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución, más que al trabajo como actividad abstracta, protege al trabajador y su dignidad (Sentencia T-475/92).*

Siendo así, el reto que se ha asumido desde la CPC ha tenido y tendrá que superar retos que surjan en el camino para que la garantía de los derechos de los trabajadores sea impartida de manera eficiente y eficaz desde la jurisprudencia reconociendo dichos retos como una oportunidad de mejora para la situación de los trabajadores y trabajadoras en el contexto colombiano y sea equitativo e igualitario. Desde esta perspectiva, se concibe la estabilidad ocupacional como un modelo que busca trascender las prácticas tradicionales que se desarrollan en el contexto laboral y se pretende entender la situación individual a la luz de la normatividad para ello.

La Estabilidad laboral entonces, es una figura que busca entender al sujeto con sus especificidades únicas así tenga las mismas funciones que los demás compañeros; esta entiende a los trabajadores “no como empleados sino como seres humanos, es decir, que se integra socialmente a las personas con limitaciones a la luz de la Ley 361 de 1997” (Jacome 2018. p. 6). Relacionando también, que el principio de la estabilidad supone que el trabajador, cuando desarrolla un contrato se le deben respetar las condiciones originales con las que se dio el contrato inicialmente, aún si este tiene o padece un estado de vulnerabilidad manifiesta durante el contrato. Todo esto se debe cumplir en cualquier tipo de trabajo.

Como se mencionaba anteriormente, el derecho fundamental a la estabilidad laboral ha tenido grandes avances pasando de esta hacia la estabilidad laboral reforzada y transitando hacia la estabilidad ocupacional reforzada gracias a la jurisprudencia que ha sabido sortear los cambios que ha traído consigo la sociedad y la forma en la que se configuran las relaciones entre empleador y trabajador. De esto se desprende, la estabilidad ocupacional reforzada como un garante de protección para las nuevas relaciones laborales que han surgido en el contexto colombiano como son el contrato de prestación de servicios y el contrato de aprendizaje como se observa en la Sentencia T-1210/08 que le da vida al concepto de estabilidad ocupacional reforzada atendiendo un caso de pérdida de capacidad laboral en el desarrollo de sus labores de un trabajador contratado a través de un contrato de aprendizaje y que fue despedido al terminar el plazo, sin tener en cuenta sus circunstancias actuales a la fecha del despido. A todas estas, la corte decide que entendiendo sus labores y su ocupación también debía protegerse bajo la figura que contuviera a todos los trabajadores y las trabajadoras como lo es la estabilidad ocupacional reforzada.

*Así pues, se indica que la noción del contrato realidad conlleva a dar primacía a la estructuración material de los elementos fundamentales de una relación de trabajo, independientemente de la denominación que adopte el empleador para el tipo de contrato que suscriba con el trabajador (Sentencia T-1210/08).*

Partiendo de lo anterior, es posible afirmar que, desde sus inicios la figura de estabilidad ocupacional (o estabilidad laboral anteriormente), se fundamenta y desarrolla desde sentencias como la C-470/97 analizando casos específicos como el de una mujer en estado de embarazo y que fue despedida. En esta se aclaró la especial protección a la que tienen derecho una trabajadora frente a esta situación y se adentra en otro concepto relativamente nuevo para su tiempo como lo era la discriminación sexual en el ámbito laboral. Esta circunstancia vista como un despido injustificado porque el estado de embarazo es visto por empleadores desde el sobrecosto que genera la maternidad, la incomodidad o la imposibilidad para la realización de funciones. Tal y como reza la Sentencia T-040A/01 y la T-1003/06, la estabilidad laboral para la mujer en estado de embarazo y/o periodo de lactancia:

*Se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo*

*inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.*

De ahí, que desde convenios internacionales como el C003 de la Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 1919), ratificado por Colombia donde se manifiesta expresamente la protección de la mujer en estado de embarazo y después de este, dejando claro desde las premisas del mismo que no puede existir igualdad en la protección de los empleados sino se respetan las necesidades y situaciones específicas como la del estado de gestación.

En cuanto al derecho al trabajo, las normas que rigen la relación entre empleador y empleadores están enfocadas a mantener una relación de mutuo acuerdo; y desde esta premisa se establece que garantiza la permanencia en el trabajo de empleados que cumplen algunos criterios que les hacen beneficiarios de la estabilidad ocupacional reforzada en sus empleos; entre esos, los que se encuentran en un estado de vulnerabilidad manifiesta como lo es una discapacidad adquirida (que se puede presentar en el transcurso de la vida y afectar la vida laboral y la actividad cotidiana), las mujeres en estado de embarazo, trabajadores con fuero sindical, prejubilados, entre otros.

Desde la Corte constitucional (2014. Citada en Boada, 2015), la estabilidad laboral señala que los lineamientos que rigen las relaciones del empleado con sus trabajadores se constituyen en un principio que regula de manera general la relación del trabajador y su empleador y se traduce en un cumplimiento de las funciones del empleado y de las responsabilidades del empleador. Esto pretende, que si el empleado cumple sus obligaciones a cabalidad conserva el cargo para el que fue nombrado sin perjuicio de ser despedido sino se configura ninguna de las causales contempladas en la ley para la terminación de contrato como puede verse en sentencias como la Sentencia T-256/16, donde se niega el amparo porque se cumplieron las causales a favor del empleador por terminación de contrato general a los empleados o en la Sentencia T-357/16 y la Sentencia T-595/16 que dan cuenta sobre la condición específica de la protección de la estabilidad ocupacional reforzada a los prepensionados con el fin de que no se afecte su mínimo vital.

De acuerdo con la corte constitucional en la Sentencia T-320/16, el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada consiste en:

*1) el derecho a conservar el empleo; 2) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; 3) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; 4) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el*

*contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.*

Según el precedente judicial anteriormente mencionado, la corte constitucional, ratifica que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad o vulnerabilidad manifiesta. Es decir, que ese estado es consecuente para cualquier trabajador que, por su condición de salud, vea “afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica” (Sentencia T-320/16), ni que su origen sea determinado como se ha mencionado hasta ahora. De igual modo, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada también es aplicable a las relaciones laborales que se dan a través de la suscripción de un contrato a término definido y que presentándose una situación de vulnerabilidad manifiesta y aplicando la estabilidad ocupacional reforzada el término de duración de dicho contrato no es causal suficiente para dar por terminado el vínculo laboral (Sentencia T-320/16).

*Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado (Sentencia T-320/16).*

Siendo así, el trabajador obra como sujeto de protección especial. En importante anotar que en este tipo de casos el empleador debe acudir a la oficina del trabajo para que desde la entidad se analice el caso y se brinde la autorización para dar por terminado el contrato teniendo en cuenta el plazo inicialmente pactado con el trabajador. Ahora bien, desde la protección ante los bienes jurídicos desde la estabilidad ocupacional reforzada se debe tener en cuenta que no existe un derecho fundamental ligado a la conservación del trabajo o al tiempo que se pueda estar en él; pero desde las particularidades propias de cada sujeto nace la protección especial a su estabilidad ocupacional.

En contraste con lo anterior, Acero (2013), realiza un trabajo, donde su enfoque se centra en, la estabilidad ocupacional reforzada a la población discapacitada o afectada de manera importante o sensible en su estado de salud; y, opera independientemente de la modalidad contractual convenida por las partes. En particular, sobre los contratos a término fijo y como se mencionaba anteriormente y se ratifica por la Corte en la sentencia Sentencia T-449/08 y la Setencia,T-132/11:

*La estabilidad ocupacional reforzada no se predica exclusivamente de quienes tienen la calidad certificada de inválidos o discapacitados. De forma reiterada la Corte Constitucional ha sostenido que este derecho constitucional se extiende a aquellos trabajadores que debido a serios deterioros en su estado de salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. Así, corresponde al juez de tutela analizar, en el campo de la sana crítica y de acuerdo con su autonomía judicial, las características específicas del asunto sometido a su enjuiciamiento, para constatar si la afección en la salud del actor es de una envergadura tal que lo sitúa en la señalada posición de debilidad manifiesta. Esto sucede cuando, por ejemplo, la enfermedad le impide desarrollar su potencial laboral en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo, amenazando de esta manera, igualmente, la garantía al mínimo vital. En aplicación de la jurisprudencia constitucional, la Corte Constitucional ha protegido el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de las personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad o accidente que afecte de manera sensible e importante su estado de salud.*

Así mismo, la Corte Constitucional, ha definido las circunstancias individuales que tienen que ser protegidas por la figura de la estabilidad ocupacional reforzada las cuales deben ser estudiadas bajo las condiciones específicas que presente el trabajador que solicita el amparo y que podría verse marginado a la luz de su situación de vulnerabilidad manifiesta lo que a lo largo de los años permite el avance de la figura de la estabilidad ocupacional reforzada y el engrosamiento jurisprudencial del concepto mismo y de sus aplicaciones (Román et al. 2016). Según Román et al. (2016), la Corte Constitucional respalda ampliamente la estabilidad ocupacional como institución que protege los sujetos de especial protección en la continuidad de las relaciones laborales. Para ilustrar mejor esa idea, la estabilidad ocupacional reforzada consiste en proteger y darle prevalencia al sujeto discapacitado o en una situación de vulnerabilidad manifiesta que se encuentra bajo una relación laboral, asegurándole de esta manera una estabilidad ocupacional en el empleo, mientras no exista una causal justificada de despido.

En relación con, la estabilidad ocupacional reforzada, Berrocal et al.(2018), realizan una investigación, en la que hacen una análisis relación entre los dos cuerpos de

justicia de nuestro país, en el cual buscan “analizar los criterios jurisprudenciales utilizados por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral y la Corte Constitucional aplicados a la protección de la Estabilidad ocupacional Reforzada en Trabajadores con Discapacidad teniendo como referente la ley 361 de 1997” (Berrocal et al., 2018. p. 5) y poder así observar si la construcción jurisprudencial que se ha realizado frente a esta temática va acorde con la línea de protección creada inicialmente por el legislador. Lo dicho hasta aquí supone que, los dos entes de justicia vayan en concordancia con la ley 361 de 1997, considerando que, entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional se presentan “diferentes criterios para otorgar dicha protección al tiempo que van creando diferentes posiciones ocasionando que los operadores jurídicos entren en una disyuntiva al momento de emitir sus fallos por no saber si se ajustan a los criterios emanados por la Corte Suprema de Justicia o los provenientes de la Corte Constitucional” (Berrocal et al., 2018. p. 6).

Como se ha mencionado a lo largo del escrito la Sentencia SU049 de 2017 emitida por la Corte Constitucional y que decide unificar la interpretación y los alcances frente a la estabilidad ocupacional reforzada, reitera que la estabilidad ocupacional reforzada debe ser analizada a la luz de las diferentes normas que protegen al empleado pero que también deben tener en cuenta otras disposiciones contempladas en la normatividad y que le dan un piso fuerte a la protección que desde el estado se quiere brindar a los y las trabajadoras. En esta misma sentencia se establece que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho que se aplica a las personas que se encuentren no solo en situación de discapacidad sino en circunstancias de ‘debilidad manifiesta’, pues son personas que requieren de protección especial que garantice las condiciones adecuadas, equitativas, igualitarias y justas; respetando además los principios del derecho al trabajo y los preceptos de la dignidad humana enmarcados como se consagran en los artículos 13 y 93 de la Constitución Política de Colombia.

*La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares (Sentencia SU049 de 2017).*

Lo anterior, tiene en cuenta la responsabilidad y la obligación del estado de generar las acciones y las estrategias necesarias para la integración social de estas personas tal y como se enmarca en la Sentencia SU040/18 de la Corte Constitucional donde se estudia el caso de una mujer desvinculada de su trabajo por prestación de servicios por medio de “contrato de vinculación para trabajadores con discapacidad desempeñando la labor de operador de recepción en la línea de emergencias 1, 2, 3” (SU040/18), sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo a pesar de que tenía una discapacidad ya anunciada

a su empleador con anterioridad y que hacía parte de la constitución del contrato. Frente a este hecho, la Corte ordenó reintegrarla en condiciones especiales de acuerdo a su estado de salud, amparando así su derecho a la estabilidad laboral reforzada y al de la integración social toda vez que en el amparo concedido fue fundamentado desde los principios de la igualdad de oportunidades, solidaridad social y la obligación que tiene el estado de brindar las condiciones suficientes y necesarias para la “realización personal y la integración social” (SU040/18). Igualmente, se obra con el fin de proteger el mínimo vital, entendido como la posibilidad de satisfacer las necesidades básicas como la vivienda, la alimentación, vestido, entre otros que hacen parte del desarrollo personal y de la calidad de vida bajo los criterios de dignidad humana. Esto no desconoce que el empleador también tiene la obligación de garantizar y proteger los derechos de los y las trabajadoras que tiene a su cargo y que cumplen las condiciones que requieren especial amparo.

*El mínimo vital se define como aquella parte del ingreso del trabajador que está destinado a solventar sus necesidades básicas y del núcleo familiar dependiente, tales como alimentación, vivienda, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, entre otras, prerrogativas que encuentran expresa consagración en la Carta y que además, posibilitan el mantenimiento de la dignidad del individuo como principio fundante del ordenamiento jurídico constitucional (Art. 1 de la Constitución Política).*

*En igual sentido, la determinación del mínimo vital se expresa no sólo desde un ámbito cuantitativo, sino también cualitativo. De este modo, el mínimo vital no se restringe solamente a la prestación necesaria para garantizar la supervivencia biológica, sino que trasciende este marco para llegar hasta la cobertura satisfactoria de las necesidades básicas mencionadas y en aras de asegurar el goce efectivo de los derechos fundamentales (Sentencia T-552/04).*

## Capítulo 2. Tipos de estabilidad ocupacional reforzada en Colombia

Desde la jurisprudencia y sus avances con respecto al tema de la estabilidad laboral reforzada hacia lo que es ahora de estabilidad ocupacional reforzada se han encontrado de manera general los siguientes fueros:

### **2.1. Por discapacidad o debilidad manifiesta**

Los tipos de estabilidad laboral parten de los análisis jurisprudenciales que han realizado los diferentes órganos colegiados para brindar la garantía al derecho fundamental al trabajo. De ahí, que en normas como la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones” y desde el Decreto 1507 de 2014 “Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional” se dan unas calificaciones base para la pérdida de capacidad laboral con valores de 0 a 100% que permiten ubicarla en rangos de leve, moderado, severo y muy severo y cada enfermedad tiene unos descriptores específicos como se explica en los principios de ponderación.

*El rango de calificación oscila entre un mínimo de cero por ciento (0%) y un máximo de cien por ciento (100%), correspondiendo, cincuenta por ciento (50%) al Título Primero (Valoración de las deficiencias) y cincuenta por ciento (50%) al Título Segundo (Valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales) del Anexo Técnico.*

La intencionalidad de dicha normatividad es garantizar el pleno cumplimiento de la Ley 361 de 1997 (considerada la ley que enmarca las acciones y estrategias en temas de discapacidad) y los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Nacional, que reconocen el derecho a la integración social y a la realización personal de las personas que se encuentren en situación de discapacidad y/o tengan una debilidad manifiesta que afecte sus labores cotidianas. Con respecto, al concepto de discapacidad a nivel nacional e internacional, el estado ha considerado que, dentro de la Constitución no es posible encontrar una definición completa de lo que se considera constituye una discapacidad y esto se debe a que el concepto mismo depende de las dinámicas históricas, sociales, económicas, culturales, políticas y ambientales de los países e incluso de las miradas que de esta se tengan a nivel internacional (Colombia. Ministerio de Salud 2019).

Para hacerse a un concepto de discapacidad la Corte ha hecho uso del bloque de constitucionalidad y en concreto de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Aprobada mediante la Ley 762 de 2002, la Ley 1346 de 2009 “Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”, la Ley 1145 de 2007 "Por medio de la cual se organiza el Sistema

Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones", la Ley 1618 de 2013. "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad" y en materia de salud, el artículo 66 de la ley 1438 de 2011, hace una reforma sustancial al Sistema General de Seguridad Social en Salud y "estipula que las acciones de salud deben incluir la garantía a la salud de las personas con discapacidad, mediante una atención integral y una implementación de una política nacional de salud con un enfoque diferencial" (Colombia. Ministerio de Salud 2019). De todos estos lineamientos, el concepto de discapacidad se debe entender como la deficiencia física, mental o sensorial, ya sea permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales para la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Correa 2009. p. 6).

Acerca de, las implicaciones y los alcances que tiene la estabilidad ocupacional reforzada por discapacidad, es posible afirmar que existen muchas que no son tomadas con gran importancia, como la discapacidad que se obtiene por enfermedad laboral. Al respecto, Bernal (2013), en la realización de su trabajo, "Estabilidad ocupacional reforzada aplicada a la desvinculación de los funcionarios públicos provisionales en el municipio de Tuluá valle durante el periodo 2010 – 2012", da una explicación de la incidencia que tienen las enfermedades laborales en el desarrollo de las actividades propias de la labor. En este caso particular, la entidad territorial lleva un control sobre los trabajadores que ha tenido que reubicar laboralmente por recomendación médica laboral, o que llevan un record de incapacidades médicas, así también los que tramitan pensiones de invalidez, pero al igual que el estado de embarazo de las trabajadoras, si este estado de enfermedad laboral no es conocido por la dependencia encargada de medicina laboral, el trabajador tiene la oportunidad de presentar recurso de reposición contra el acto administrativo que lo desvincula tratándose de servidores públicos; pero cuando es otro tipo de trabajador, puede poner en conocimiento su situación y demostrarla debidamente con su historial médico laboral sin necesidad de ser evaluado por una junta médica (Bernal 2013).

De igual manera, para que opere la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de discapacidad no es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato de trabajo o el conocimiento con exactitud del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, es suficiente que el empleador esté enterado de la enfermedad sufrida por el trabajador, así como de su gravedad y complejidad (Sentencia SL2586/20). Por tanto, nos encontramos frente a dos posturas diferentes ante la misma ley donde cada una cuenta con su criterio por parte de la corte constitucional y la corte suprema de justicia.

Para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en primer lugar, estabilidad ocupacional reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, igual o superior al 15%, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales. En segunda instancia, vale subrayar que la estabilidad

ocupacional reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro. En tercera instancia, la consecuencia del acto discriminatorio en la fase de la terminación del vínculo sigue siendo la misma: la recuperación de su empleo, garantizado mediante la ineficacia del despido con las consecuencias legales atrás descritas. Y, en cuarto lugar, la consecuencia del acto discriminatorio en la fase de la terminación del vínculo sigue siendo la misma: la recuperación de su empleo, garantizado mediante la ineficacia del despido con las consecuencias legales atrás descritas. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente (Sentencia T-052/20).

Otras situaciones de enfermedad y debilidad manifiesta se muestran en las sentencias T-263/09, T-376/16 y la T-118/19, que fueron interpuestas por trabajadores enfermos de diferentes tipos de cáncer y fueron despedidos. En dichas sentencias de la Corte se ordena el reintegro a las labores en la empresa para la cual estaban laborando y así mismo se le indica a las respectivas EPS y a Colpensiones que sigan brindando la protección a la que tienen derecho los amparados. En estos casos se obliga de manera inmediata a las EPS que continúen con los tratamientos respectivos de la persona que fue desvinculada.

También aparecen sentencias como la T-1219/05 que da cuenta de una persona con diabetes que ocultaba su enfermedad en las entrevistas de trabajo como medida para no ser discriminado y acceder al empleo. Dicho trabajador, tenía las garantías que brinda la estabilidad ocupacional reforzada pues la Corte consideró que es una persona que cumple con el criterio de estar en medio de “circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad manifiesta”, frente a lo que decidió concederle el amparo teniendo en cuenta que en algunas ocasiones también este tipo de trabajadores deben ser reubicados.

*11. Para el caso de los enfermos de VIH, el legislador ha consagrado expresamente la prohibición de exigir pruebas tendientes a determinar dicha afección para acceder o permanecer en una actividad laboral [9] y, ha establecido que los trabajadores no están obligados a informar a sus empleadores su condición de afectados por el virus de VIH [10]. En caso de que el empleado decida comunicar su afección al empleador, éste “(...) deberá brindar las oportunidades y garantías laborales de acuerdo a su capacidad para reubicarles en caso de ser necesario, conservando su condición laboral” [11] (Sentencia T-1219/05).*

Como se afirmó arriba, la estabilidad ocupacional reforzada permite que los trabajadores afectados cuenten con otros derechos laborales, entre ellos, el derecho de ser reubicados, que consiste en que el empleador tiene la obligación de reubicar a la persona

que haya adquirido una discapacidad (o tenga una situación de vulnerabilidad manifiesta), en un puesto acorde con sus capacidades y con su nueva condición, haciendo de esta manera a la persona competente para el trabajo que realiza, acarreado de esta manera otra razón por la cual un empleador no puede despedir a un trabajador por su condición, robusteciendo así la estabilidad ocupacional reforzada

## **2.2. Por maternidad y/o lactancia**

El derecho a la familia está consagrado en la Constitución Política de Colombia en su artículo 42 y es de especial protección particularmente la mujer en estado de gestación o de lactancia pues en esta etapa está en juego la salud de la madre y el hijo. Por ello, a nivel laboral se les deben brindar la protección necesaria y suficiente que asegure que no va a estar en peligro su estabilidad laboral por el hecho de estar embarazada o en periodo de lactancia. Esto no solo garantiza la igualdad de oportunidades y el acceso al trabajo, sino que permite conservar el mínimo vital. Esta protección a la salud y al empleo hace parte del derecho de la mujer a no ser discriminada en su trabajo.

*El fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación (Sentencia SU075/18).*

Tal y como reza Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979), debe prohibirse toda exclusión, distinción, restricción o discriminación basada en el sexo y que entorpezca el ejercicio pleno de los derechos y no reconozca la igualdad de oportunidades para ambos sexos en todas las esferas del desarrollo del ser humano. En concordancia con lo que se ha venido desarrollando, la legislación con respecto al ámbito laboral ha tenido grandes avances en relación con la protección especial de la maternidad y de manera enfática contiene la prohibición de despedir a una mujer que se encuentra en estado de embarazo o en periodo de lactancia. De manera específica, 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 y a su vez modificado por la Ley 1822 del 2017 art.2, que prevé:

*1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.*

*2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.*

*3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.*

*4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. 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.*

La estabilidad ocupacional reforzada para la mujer en estado de gestación aparece en el artículo 43 de la CPC donde manifiesta de manera expresa que durante el embarazo y el parto gozan de protección especial. Siendo así la maternidad está bajo el amparo constitucional que garantiza su protección. Igualmente, por la jurisprudencia emanadas en contra de la discriminación de la mujer como la Ley 1257 de 2008 y la Sentencia C-470/97 que hablan que el despido dentro de la maternidad y el periodo de lactancia sin que medie una entidad competente será considerado nulo y dará a pie a las indemnizaciones que hubiere a lugar por la situación generada con el despido (Rueda et al. 2015).

Igualmente, existen precedentes jurisprudenciales importantes en la protección que desde el estado se debe brindar a la mujer en gestación y/o lactante a través de sentencias como la T-373/98, T-120/11, SU075/18, Sentencia T-030/18, entre otras que han reconocido a través de una línea jurisprudencial garantista la importancia de la protección a la mujer en estado de embarazo y/o en periodo de lactancia; sin embargo es importante que se entienda que en la SU075/18 si bien se resalta la importancia de brindar protección especial a la mujer en estado de gestación también modifica la mirada que tenía la corte en la Sentencia SU-070/13 donde se manifestaba que la protección procedía así el empleador no conociera el estado de embarazo de la trabajadora. Esto a todas luces violaba los derechos del empleador pues este se sometía a pagar indemnizaciones frente a una situación que no conocían. De ahí, que en la Sentencia SU075/18 deja claro que no había lugar al amparo de estabilidad ocupacional reforzada si el empleador no conocía el estado de embarazo de la trabajadora, incluso obra si la misma trabajadora desconocía la situación pues no hay discriminación de parte del empleador si no conoce y era excesivo pedirle reintegro e indemnizaciones que no eran derivadas de un acto de discriminación.

Pero la estabilidad ocupacional reforzada va más allá que la protección a la mujer como se observa en la Sentencia C-005 de 2017, donde decide incorporar un nuevo elemento que en su momento fue excluido por el legislador en el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 239 y del numeral primero del artículo 240 concediendo un nuevo

alcance a la figura de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres en periodo de gestación y/o lactancia haciéndola extensiva “al (la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la)” (Sentencia C-005/17). Dicha sentencia fue fundamentada en la protección a la unidad familiar, la protección a la maternidad y los intereses específicos que tienen los derechos de los niños y las niñas desde la CPC y los tratados internacionales que se han pronunciado al respecto y que han sido ratificados por el gobierno colombiano.

Como antecedente importante del fallo jurisprudencial emanado desde la Sentencia C-005/17, es importante mencionar que el accionante expuso que el artículo 239 en su numeral 1 y en artículo 240 en su numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo vulneraban los derechos adquiridos en los artículos 11 (derecho a la vida), 13 (igualdad de oportunidades), 42 (protección a la familia), 43 (igualdad de derechos y oportunidades y protección a la mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia), 44 (derechos fundamentales de los niños), 48 (derecho a la seguridad social) y 53 (desarrollo del estatuto del trabajo) de la Constitución Política y el numeral 2 del artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Organización de las Naciones Unidas [ONU] 1979).

Esto, toda vez que la normatividad expuesta promulgaba la protección y garantía del estado frente a los derechos que tiene una mujer trabajadora embarazada no eran suficiente pues dicho fuero no protegía al cónyuge de ser despedido en caso de que la mujer dependiera económicamente del cónyuge trabajador. Lo que también da a entender que los articulados denunciados tampoco tienen en cuenta la protección a la mujer no trabajadora en estado de gestación y/o lactancia y que dependen del cónyuge o compañero (a) permanente que se encuentre laborando, afectando considerablemente el mínimo vital y por conexidad los derechos fundamentales de la vivienda, alimentación, protección en salud, entre otras y que no tienen desde la normatividad un requisito previo para ser garantizado como el estar trabajando de parte de la mujer gestante y/o en periodo de gestación.

*117. Como se expuso anteriormente, el fundamento de la protección del fuero de maternidad tiene cuatro sustentos: (i) el mandato del artículo 43 acerca de la especial protección de la mujer embarazada y en periodo de lactancia y en el caso de estar desamparada la obligación de otorgar un subsidio alimentario; (ii) la protección de la mujer embarazada de la discriminación en el trabajo, específicamente de su despido por la maternidad; (iii) la protección de la mujer como gestora de vida y los derechos de los niños; y (iv) la protección a la familia. Aunque los cuatro fundamentos hacen parte del desarrollo constitucional del fuero de maternidad, ninguno puede ser escindido del segundo de los elementos, que es el objetivo central de esta protección. Así, si desaparecen los motivos de discriminación que fundamentan la protección de la mujer*

*en el ámbito laboral por el embarazo, la acción afirmativa **cambia la naturaleza de la protección y aun cuando puede, por ejemplo, sustentarse para el caso de las licencias de maternidad o paternidad en razón a la protección a la familia deja de proteger a la mujer en el ámbito laboral para garantizar otros valores diferentes** (Sentencia SU075/18). Negritas dentro del texto.*

Así mismo, esta acción protege también al niño o niña que está por nacer y en sus primeros meses de vida lo que a todas luces es un avance significativo en la protección y la extensión de las garantías laborales pues siendo así, la estabilidad ocupacional reforzada protege el interés superior de los derechos de los niños y las niñas, se hace un nuevo hito en los derechos y oportunidades mencionadas igualitarias para el hombre y la mujer permitiendo que el hombre goce y disfrute de garantías laborales por su condición de padre y no por una conexidad con los derechos de la mujer. Queda aún trabajo por hacer pues aún hay vacíos importantes de protección a la mujer que está embarazada o en periodo de lactancia y que depende económicamente de su cónyuge.

### **2.3.Fuero sindical**

El derecho de asociación está consagrado en la CPC en el artículo 38 y el derecho a ser parte de un sindicato en el artículo 39. ambos artículos son el resultado de grandes luchas obreras frente a las restricciones que se encontraban en la constitución del 86 y el código que controlaba o normatizaba el trabajo subordinado era el código civil bajo la figura de arrendamiento de criados domésticos (Alarcón 2019). Esto a todas luces permitía abusos de los patronos que no eran controlados o no estaban visibilizados en la norma regulatoria y a partir de la lucha obrera se fueron ganando escaños que se ven reflejados en la constitución del 91 y en la jurisprudencia que se ha emanado al respecto y que ha buscado cubrir las circunstancias que van a apareciendo.

A partir de 1918 en Colombia se crean los primeros movimientos huelguísticos en los puertos de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta reclamando por mejores salarios. En 1919 se crean otros importantes sindicatos de los cuales se desprendió el evento que se conoce como la masacre en las bananeras cuando la fuerza pública arremetió con fuerza letal hacia los manifestantes (Alarcón 2019). De ahí que el desarrollo sindical bajo el gobierno conservador de la época no tuvo gran desarrollo e incidencia pues eran obligados a estar en la clandestinidad. De estas situaciones y del cambio del gobierno a uno liberal se promulgan la Ley 83 de 1931 que da cuenta de la forma de constitución entre otras disposiciones como el salario. Luego de ello, se expide el Decreto 2169 de 1931 donde se reconocen las personerías jurídicas a los sindicatos y otras acciones a nivel laboral que impactaron la representación de los trabajadores como:

*La Ley 10 de 1934 define por primera vez lo que se entiende por «Contrato de trabajo». En 1938 se crea el Ministerio de Trabajo,*

*Higiene y Previsión Social, mediante la Ley 69. En 1948, mediante el Código legislativo Núm. 2158, se expidió el Código Procesal del Trabajo (Segrera y Torres 2005. p. 175).*

Por consiguiente, el derecho a la libre asociación es uno de los pilares constitucionales que garantiza a los ciudadanos que pueden libremente pertenecer a organizaciones como son los sindicatos. Y de ahí, surge la estabilidad ocupacional reforzada por fuero sindical.

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. El fuero sindical en la estabilidad ocupacional reforzada, tiene un desarrollo Constitucional y Legal a partir de lo expuesto en el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 405, 406 y 407, sustenta que; el fuero sindical es la garantía que tienen los trabajadores en la protección de su estabilidad ocupacional y tiene unas condiciones de protección específicas como el no ser despedido ni desmejorado de sus condiciones laborales, no ser trasladados sin permiso de un juez de trabajo o por acuerdo con el mismo trabajador o trabajadora.

*La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho de asociación sindical tiene tres dimensiones que implican una expresión de libertad: a. Dimensión individual: Corresponde a la posibilidad de cada persona de afiliarse, retirarse o continuar dentro de la organización sin que para tomar tales decisiones reciban injerencias o presiones externas, ni del empleador ni del sindicato. b. Dimensión colectiva: De acuerdo a la cual pueden autogobernarse los trabajadores organizados, y además pueden decidir independientemente el destino de la organización sin recibir injerencias externas, especialmente aquellas derivadas de los empleadores. c. Dimensión instrumental: **La cual señala que el derecho de asociación es el mecanismo que permite a los trabajadores conseguir algunos fines, en especial aquellos relacionados con la mejora de sus condiciones laborales. Lo anterior, de conformidad con el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala que las normas de la legislación laboral representan un mínimo de garantías que pueden mejorarse a través de la negociación colectiva** (Sentencia T-057/16). Negritas fuera del texto.*

Así mismo, el articulado y la jurisprudencia mencionados anteriormente, enmarcan quienes son los trabajadores que están amparados por el fuero sindical (artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1584 del 2000 art.12) y expresa que son aquellos trabajadores y trabajadoras que obran como fundadores de un sindicato desde la fecha de conformación hasta dos (2) meses después de hacer el registro del mismo ante el Ministerio de Trabajo y que este plazo puede ampliarse pero no puede superar los seis

(6) meses; para quienes ingresen al sindicato antes del registro ante el ministerio también tiene protección igual a la de los fundadores; los miembros de directivas y subdirectivas de los sindicatos, esto teniendo en cuenta que son cinco (5) principales y cinco (5) suplentes y en los miembros de los comités seccionales es para un (1) principal y un (1) suplente y es efectivo por todo el mandato y seis (6) meses más. También, tiene fuero sindical los dos (2) miembros de quejas y reclamos de los sindicatos, las federaciones o confederaciones con el mismo tiempo de protección que los miembros de junta. Se exceptúan los servidores públicos que ejerzan cargos directivos o de administración.

En concordancia con lo anterior, Bernal (2013), habla sobre, estabilidad ocupacional reforzada de funcionario provisional que goza del fuero sindical, este tipo de fuero es más común de empleados de vinculación directa, ese tipo de situación, la entidad es muy reacia en reconocer el fuero, y en los casos conocidos argumenta que no tenía conocimiento de la situación de los trabajadores aforados desvinculados; y es ahí cuando la acción de tutela es el medio idóneo para obtener la reinstalación o restablecimiento del contrato cuando se trata de violación al derecho a la estabilidad reforzada

En cuanto al fuero sindical para trabajadores y trabajadoras vinculados mediante contrato de trabajo a término definido se encuentra el trabajo de Alarcón (2019), donde manifiesta que si bien existe la protección por fuero sindical las condiciones de estos trabajadores, no son iguales frente a la norma pues la Corte considera que no es necesario que se obtenga el permiso de la entidad competente para realizar el despido porque la fecha del contrato ha expirado y al ser una de las condicionantes del contrato se puede terminar en la fecha inicialmente pactada sin importar si es un dirigente sindical. Este hecho se entiende como la jerarquización del derecho donde una “norma de carácter legal y formal se eleva por encima de una garantía de jerarquía constitucional que hunde sus raíces desde el fundamento mismo del Estado Social de Derecho” (Alarcón 2019. p. 68).

Esta condición de empleado a término fijo, no permite tener pleno goce del derecho promulgado en la norma deja un gran vacío en la protección a la estabilidad ocupacional reforzada y está muy alejada de la protección que se emana en la norma y en los principios que la establecen y regulan; esto puesto en comparación con la estabilidad ocupacional reforzada para mujeres en estado de gestación y/o en periodo de lactancia y personas en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, teniendo en cuenta que en ambos casos se debe solicitar previo permiso de la entidad competente lo que también ocurre para trabajadores provisionales. Si bien es cierto que no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados provisionales la conservación del trabajo o su permanencia en él por un tiempo indeterminado, debido a la urgencia de implorar una vulneración irreversible de los derechos fundamentales de un empleado en circunstancias de debilidad manifiesta y quien adicionalmente, presenta una estabilidad ocupacional reforzada en virtud de su especial condición física o laboral, la tutela procede como mecanismo definitivo para el reintegro laboral, aunque no en todos los casos son favorables, está ampliamente contemplada la debilidad manifiesta como de especial protección (Bernal 2013). Queda

entonces, esta incertidumbre que puede ser tema de investigación a futuro para los abogados en formación y que trae consigo una posible innovación jurisprudencial necesaria para cubrir los derechos de este grupo tan específico de trabajadores.

#### **2.4.Pre pensionados**

Los prepensionados o prejubilados son aquellos funcionarios públicos a los que les faltan tres (3) o menos años para pensionarse ya sea porque reúne los requisitos de edad y tiempo o semanas cotizadas. Este fuero busca proteger estas personas de ser despedidos por reestructuración o un concurso de la administración para la cual labora. Teniendo además protección si la entidad llegase a ser liquidada pues ordena la Corte que quien asuma el pasivo pensional debe encargarse de realizar los respectivos aportes hasta que pueda el empleado acceder a su jubilación (Sentencia C-795/09).

*Tiene la condición de prepensionado, para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez, término que debe contabilizarse a partir de la fecha en que se declara la reestructuración de la entidad de la administración pública, extendiéndose la protección hasta cuando se reconozca la pensión de jubilación o vejez o se dé el último acto de liquidación de la entidad, lo que ocurra primero, habiéndose señalado que cuando no es posible el reintegro, el ente en liquidación, por intermedio de la empresa liquidadora, y a cargo de quien asuma el pasivo pensional de la empresa o institución extinta, deberá garantizar la realización de los aportes en pensión hasta tanto la persona próxima a pensionarse cumpla con el requisito para acceder a dicho derecho (Sentencia C-795/09).*

La estabilidad ocupacional reforzada para las personas prepensionadas se fundamenta en los preceptos especiales que contiene la CPC dándole una base en el derecho a la igualdad material y de oportunidades y este grupo en específico de personas están dentro de la población vulnerable, toda vez que se verían afectados de manera grave su mínimo vital, la seguridad social y se pondría en peligro su economía en la vejez. Y esto reconocido desde la estabilidad puede ampliarse incluso a empleados que si bien tienen edad de jubilarse aún no hayan terminado de cotizar semanas.

Con respecto a la estabilidad ocupacional reforzada de las personas prepensionadas en Colombia cabe anotar que esta es una extensión de la protección constitucional más allá del retén social, considerando que existe no solo institucionalizado

por la norma sino también, por la jurisprudencia del Consejo de Estado y que ha sido reiterado por la Corte Constitucional. El reconocimiento del retén social como mecanismo propenso a la protección del servidor público próximo a estar pensionado, que se enfrenta a una situación de renovación de las distintas entidades estatales, sobre la base de la aplicación de unas reglas específicas, configurando de esta manera la especial protección constitucional que se reconoce a este grupo de trabajadores ; siendo ello, punto de partida para considerar una estabilidad ocupacional reforzada, que pueda llegar a la categoría de fuero laboral, como sucede con otros tipos de grupos poblacionales con fuero laboral (Castillo 2018).

En concordancia con lo mencionado anteriormente, la protección especial constitucional, abarca a todo trabajador del sector público y privado, justificando dicha acepción, en la posición que al respecto ha sentado la Corte Constitucional, quien no duda en identificar esta protección, como una garantía que va más allá de lo que el legislador a dicho al respecto, toda vez que, la misma se soporta en una serie de derechos fundamentales, enunciados a su vez por el Alto Tribunal Constitucional, al afirmar que:

*El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es un asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad ocupacional reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de restructuración de la Administración Pública.*

*En contrario, el retén social es apenas una especie de mecanismo, dentro de los múltiples que pueden considerarse para garantizar los derechos fundamentales concernidos por la permanencia en el empleo público de los servidores próximos a pensionarse. En otras palabras, el fundamento de la estabilidad ocupacional de los prepensionados tiene origen constitucional y, por ende, resulta aplicable en cada uno de los escenarios en que entren en tensión los derechos al mínimo vital y la igualdad, frente a la aplicación de herramientas jurídicas que lleven al retiro del cargo (Sentencia T-186/13).*

De donde resulta que, la protección es más restrictiva sobre el trabajador del sector privado que del público, elemento donde se centra nuestra observación, en la condición

que esta restricción impone más obstáculos para que el pre-pensionado en el sector privado, pueda tener una garantía para finalizar su ciclo productivo, en consecuencia, la base de la institucionalización de la figura a través de lo que se identificó como retén social, se propone la existencia e institucionalización de un fuero laboral para las personas pre-pensionadas, indiferente del servidor de una entidad pública sujeta a la renovación institucional, o en el sector privado (Castillo 2018).

## **2.5. Por acoso laboral**

El acoso laboral está consagrado en la Ley 1010 de (2006) y se define como:

*Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (artículo 1, Ley 1010 de 2006).*

La estabilidad ocupacional por acoso, está consignado en el artículo 11 de la Ley 1010 y consiste en un amparo a favor de la víctima de acoso laboral una vez interponga una queja, petición o denuncia de acoso laboral o para quienes sirvan de testigos en procesos de acoso laboral. Lo anterior, siempre y cuando se verifique la ocurrencia de los hechos. Así, cuando la presunta víctima presente una queja fundamentada informando que está padeciendo una conducta de acoso laboral, no podrá ser terminado su contrato unilateralmente. Reiterando que esto debe estar debidamente soportado en la queja con hechos, pruebas y sea configurativa de una verdadera conducta de acoso laboral, según los parámetros establecidos en la Ley 1010 de 2006. Esta protección transcurre desde la interposición de la queja y hasta seis (6) meses después.

Del caso de la estabilidad ocupacional reforzada se encuentra la Sentencia T-238/2008, interpuesta por un trabajador al cual despidieron después de 5 años de trabajo, acto derivado de una supuesta conducta de acoso laboral por estar enfermo de VIH. Esta doble configuración del empleado al tener una enfermedad que da cuenta de una debilidad manifiesta y el supuesto acoso laboral. Frente a este caso la Corte determinó que en efecto el empleado no estaba en obligación de informar su enfermedad en la entrevista de trabajo ni durante el transcurso de sus labores. Pero se tuvo como consideración que al tener VIH se desprenden otras patologías que en efecto le entorpecen el desarrollo pleno de sus labores dentro de la empresa lo que lo hace sujeto de protección especial. Y en cuanto al acoso laboral al ser comprobado por la negación de permisos e imposición de labores ajenas y diferentes a sus funciones contractuales y que además por su problema de salud no podía realizarlos se decidió de parte de la Corte que el tutelante cumplía con las condiciones para brindarle el reintegro, la reubicación y todas las garantías que trae consigo la estabilidad ocupacional reforzada.

Las anteriores sentencias mencionadas revisan los casos de trabajadores y trabajadoras que han visto vulnerados sus derechos por despidos sin mediación del Ministerio del Trabajo recibiendo afectaciones en su mínimo vital y en los derechos conexos a la vida y a la dignidad. Muchas de las entidades accionadas manifestaron no conocer el caso específico del empleado, la no incapacidad del empleado al momento de hacer el despido entre otras lo que según ellos no requería permiso de la entidad competente para realizar el respectivo despido lo que llevó a la Corte a estudiar de manera específica cada caso y desde la jurisprudencia crear nuevos alcances de la estabilidad ocupacional reforzada en cuanto a que el empleado no necesariamente tiene que tener una calificación de pérdida laboral para declarar que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta lo que también permitió que los tutelantes fuesen indemnizados según los términos de ley para ese tiempo.

Como se mencionaba anteriormente, la Sentencia SU049/17 unifica los conceptos manifestando que la pérdida de capacidad no tiene que estar calificada para acceder al amparo de la estabilidad ocupacional reforzada. Siendo así, esta sentencia deja muy en claro que si bien es cierto que la Ley 361 de 2007 es el fundamento para la protección del derecho a la estabilidad laboral por discapacidad o debilidad manifiesta; también lo es, que hay otras derivaciones normativas que llevan a entender que no necesariamente se debe estar dentro de las calificaciones establecidas para que se demuestre una debilidad manifiesta que no permita el desarrollo de las actividades laborales de manera regular. Esto puede verse en apartados de sentencias de la misma Corte donde ordena reintegros de trabajadores y trabajadoras, aunque no cumplieran con el criterio de discapacidad calificada.

Sentencia T-784/09 y retomada en la Sentencia T-041/19

*la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo*

Así mismo, lo expresa en Sentencia SU049/17 como criterio unificador.

*toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les*

*impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),<sup>[52]</sup> T-141 de 2016 (Sala Tercera),<sup>[53]</sup> T-351 de 2015 (Sala Cuarta),<sup>[54]</sup> T-106 de 2015 (Sala Quinta),<sup>[55]</sup> T-691 de 2015 (Sala Sexta),<sup>[56]</sup> T-057 de 2016 (Sala Séptima),<sup>[57]</sup> T-251 de 2016 (Sala Octava)<sup>[58]</sup> y T-594 de 2015 (Sala Novena).<sup>[59]</sup> Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.*

Los anteriores, son en términos generales las condiciones y definiciones de los fueros de estabilidad laboral reforzadas existentes en la legislación laboral y aplicables a empleados de los sectores públicos y privados. Por consiguiente, si se es empleador, es indispensable verificar que un trabajador a desvincular no se encuentre en una de estas condiciones toda vez que podría encontrarse ante el riesgo jurídico de ser sancionado y ordenado a reintegrar a la persona al cargo que venía desempeñando.

De otro lado, para los trabajadores, es importante que, a la hora de ser desvinculado del contrato de trabajo se analice si su caso se enmarca dentro de los fueros de estabilidad laboral reforzada. En ese caso, podrá solicitar su reintegro y demás derechos laborales ante los jueces de tutela o jueces de la jurisdicción laboral ordinaria, dependiendo del caso en que se encuentre y si existe o no una vulneración de derechos fundamentales.

## **2.6. Algunas precisiones sobre la estabilidad ocupacional reforzada**

### **2.6.1. Permiso previo de la Oficina del Trabajo para la desvinculación.**

A partir de los estudios realizados por la Corte Constitucional del artículo 26 de la Ley 361 de 2000, esta considera que este es exequible y ampara los principios que contiene el derecho al trabajo y los derechos conexos a este como la vida, la salud, la dignidad humana, la igualdad entre otros que estén consagrados en la carta magna y por ellos ratifica que carece de efecto jurídico la terminación del contrato de una persona que cumpla con los criterios que buscan ser amparados desde la figura en la estabilidad ocupacional reforzada y que previamente no fue constatado el despido ni autorizado por el Ministerio de Trabajo (Sentencia C-531/00).

Teniendo en cuenta lo emanado en la Sentencia C-531/00 como un fundamento obligatorio el permiso previo del empleador para la desvinculación de un trabajador (a) y

tomando como referencia la Sentencia T-1083/07 podrían tomarse los despidos a personas en situación de discapacidad y/o en debilidad manifiesta sin previo permiso de la entidad competente como un acto de discriminación lo que necesariamente el empleador debe contravertir.

*Es necesario que respecto de los despidos de trabajadores discapacitados efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad. La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho. De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad.*

De ahí, que la SU049/17 expresa que es menester del empleador solicitar el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo independientemente de la figura bajo que este esté contratado a razón de proteger la estabilidad ocupacional reforzada y los derechos conexos al derecho al trabajo como son la vida, la seguridad social, la salud, entre otros que se deben analizar de manera particular en cada caso que solicite el amparo.

#### 2.6.2. La indemnización de 180 días.

La sentencia unificadora SU049/17 y las que se han desprendido de la jurisprudencia en cuanto a las indemnizaciones y los reintegros de los tutelados manifiestan que aquellos trabajadores que hayan sido despedidos sin mediar ante la Oficina del Trabajo, que cuente con un contrato de trabajo bajo cualquier modalidad y que acredite su condición de discapacidad o debilidad manifiesta tendrá derecho a una indemnización de 180 días y que al igual debe declararse la ineficacia de la terminación del contrato.

La Corte establece en ésta decisión con criterios unificados que el hecho de que se trate de un contrato de prestación de servicios o una relación laboral no es relevante para ordenar la protección de la estabilidad ocupacional reforzada del accionante, ni tampoco

resulta relevante el hecho de que carezca de una calificación de pérdida de capacidad laboral que determinase el grado de situación de discapacidad. Que entonces en sus condiciones de salud le asiste el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en virtud de la Constitución, y en concordancia con la Ley 361 de 1997.

Tal y como puede apreciarse en la sentencia unificada SU049/17 la Corte Asume el estudio de la tutela y expresa que pese a que el tutelante contaba con un medio de defensa de carácter judicial el que esta se presentara ante la justicia ordinaria seguiría siendo ineficiente para la defensa integral del que solicita el amparo, por ello el juez de tutela está en la obligación de verificar si los otros medios de defensa lo proveen con el fin de evitar un perjuicio irreversible para el solicitante del amparo por lo tanto en esta sentencia se reitera que el medio ideal de defensa para este

*En cada caso, el juez está en la obligación de determinar si las acciones disponibles le otorgan una protección eficaz y completa a quien la interpone. Si no es así, si los mecanismos ordinarios carecen de tales características, el juez puede otorgar el amparo de dos maneras distintas, dependiendo de la situación de que se trate. La primera posibilidad es que las acciones ordinarias sean lo suficientemente amplias para proveer un remedio integral, pero que no sean lo suficientemente expeditas para evitar el acontecimiento de un perjuicio irremediable. En este caso será procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, mientras se resuelve el caso a través de la vía ordinaria. La segunda posibilidad, es que las acciones comunes no sean susceptibles de resolver el problema de manera integral (SU-961/99).*

De manera general la Corte a raíz de varios análisis jurisprudenciales unifica una postura de no exclusividad normativa frente a la estabilidad ocupacional reforzada lo que amplía el espectro dentro de la línea garantista que se desprende del derecho al trabajo. Esto se ha visto en fallos que protegen empleados de todas las modalidades de contrato protegiendo los fueros especiales y transformando la forma de ver las diferentes situaciones que se generan al manifestarse una debilidad manifiesta, una discapacidad o en el atentado directo a derechos conexos al trabajo como la vida, la salud y otros que se relacionan con las afectaciones al mínimo vital, tal y como se observa en la

*La protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo (Sentencia T-041/19).*

Lo anterior se propone desde la Corte como una armonización de los principios constitucionales que son aplicadas a los diferentes trabajadores y trabajadoras que si bien

no se les ha determinado una discapacidad, manifiestan un estado de debilidad que no permite que desarrolle sus funciones de manera regular ni adecuada.

### Capítulo 3. Estabilidad ocupacional reforzada en el marco del Covid-19

Como se apreció a lo largo de los capítulos 1 y 2 los análisis realizados por la Corte Constitucional con respecto a los amparos que se desprenden de la estabilidad laboral reforzada hacia la estabilidad ocupacional reforzada, la hacen una figura proteccionista y que ha tenido una línea garantista de desarrollo jurisprudencial que evoluciona y se adapta a los retos que surgen de las dinámicas sociales, políticas, culturales y ambientales de un país y que responden también a esas mismas dinámicas de desarrollo del mundo.

Siendo así, la estabilidad ocupacional reforzada desde la línea garantista que acompaña derechos como: derecho al trabajo, derecho a la vida, derecho a la asociación, entre otros y se extiende a todos los tipos de trabajadores y tipos de contrato que van surgiendo gracias a las dinámicas anteriormente mencionadas, lo que ha ayudado a que se realicen nuevas miradas de la labor y de quien la desempeña en el país.

De ahí, que una de las nuevas dinámicas internacionales como es la pandemia por Covid-19 ha llevado a cambios sustanciales no solo en la forma de relacionarnos de manera social sino en la forma de laborar y han surgido otras maneras de laborar como el teletrabajo. Pese a estas transformaciones la caída de la economía colombiana llevó a que muchas entidades realizaran despidos en muchos casos inconsultos y basados en determinaciones e interpretaciones amañadas de la norma que rigen no solo el Código Sustantivo del Trabajo sino de los derechos que desde la CPC se pretende proteger.

Al igual que las pretensiones la OIT ( 2020), manifiesta que

*Como principio básico, no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador sin que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa 17. La ausencia temporal del trabajo por enfermedad o lesión o por responsabilidades familiares no es una causa justificada para terminar la relación de trabajo*

Se hace entonces, una búsqueda de sentencias partiendo del interés de entender cómo se resolvieron los asuntos que le atañen a la Corte Constitucional frente a la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el marco de las disposiciones presidenciales para mitigar el Covid-19 en el país y se encuentra la Sentencia No: impugnación – T –064/20. Esta impugnación contra la sentencia de tutela No. 049 del 4 de mayo de 2020, tiene los siguientes antecedentes:

- El trabajador fue vinculado por medio de contrato de obra como operario maquinista desde el 2 de julio de 2019. Con afiliación a ARL, AFP y EPS.
- Debido al aislamiento preventivo decretado por la Presidencia de la República la empresa decide otorgarle vacaciones anticipadas y dos (2) días de descanso remunerado.

- Fue notificado con la suspensión de contrato sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y fue justificado como un caso fortuito y de fuerza mayor.
- Por su estado de salud a raíz de un tratamiento para la hipertensión y de túnel carpiano en sus dos manos tiene derecho a una estabilidad ocupacional reforzada.
- El trabajador solicitante del amparo sostiene que su mínimo vital ha sido afectado por la suspensión del contrato y que esto vulnera los derechos de su familia.
- Y que dado el aislamiento no tiene más herramienta que la tutela para exponer su caso.
- El trabajador entonces solicitó que se declarara la ilegalidad en la suspensión del contrato y se ordenara el pago inmediato de los salarios.
- La empresa denunciada manifestó que obró desde un análisis previo a las condiciones y funciones de la labor para determinar los trabajadores que podía realizar sus funciones en casa y quienes por ser operativos como es el caso del demandante tenían que estar necesariamente de manera presencial cumpliendo sus labores.

También alega la empresa demandada que actuó bajo las:

*Alternativas planteadas por el Ministerio de Trabajo en la Circular 021 de 2017, es decir, le otorgó un periodo de vacaciones anticipadas que disfrutó desde el 20 de marzo hasta el 7 de abril, recibió el pago correspondiente a ese periodo, luego le concedió permiso remunerado los días 8 y 11 de abril de 2020, como tercera opción le concedió dos días de descanso 13 y 14 de abril de 2020 y como última medida decidió suspender el contrato laboral con el demandante, siguiendo lo dispuesto por el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto de la fuerza mayor y el caso fortuito, por la declaratoria de emergencia sanitaria, que limita temporalmente la prestación de los servicios y por ende la ejecución de los contratos, manteniendo únicamente el personal administrativo, aclarando que continuo realizando los aportes a seguridad social (Sentencia T-064/20).*

Otros movimientos realizados y notificados por la empresa fueron que en la nómina del 30 de abril de 2020 se le consignaron 4 días de salario más, un bono de solidaridad proporcionales a los días en los que se dejó de percibir salario, el alivio económico por disminución en el pago de los aportes a pensión para el mes en cuestión. Y en febrero se le consignaron las cesantías que podría utilizar de manera libre.

La empresa manifiesta además que las acciones realizadas no buscaban vulnerar los derechos del trabajador, sino que pretendía llegar a un punto de equilibrio de sostenimiento de la empresa y del trabajador.

La providencia impugnada fue la orden de levantar la suspensión del contrato y pagar los salarios y la seguridad social que hubiere lugar dentro de las 48 horas siguientes al fallo.

La empresa basó su impugnación en que la declaración de emergencia y de aislamiento obligatorio de parte de la Presidencia de la República afectó todas las actividades económicas de la empresa al caer las ventas de manera precipitada y se tuvieron que cerrar de manera obligada las oficinas y los contratantes tienen la misma situación lo que frenó de manera sustancial las ganancias al suspender contratos o cancelarlos. Explica, además, que entendiendo que la situación expuesta también se extendía al trabajador agotó varios recursos antes de la suspensión del contrato y alega no vulnerar los derechos del trabajador entre ellos al mínimo vital pues este ha recibido algunas sumas de dinero que se desprendieron de las acciones de solidaridad y de decisiones administrativas frente a la crisis incluyendo la utilización libre de las cesantías decretadas por el gobierno.

Para el fallo a favor de la empresa demandada se tuvo en cuenta que el contrato no fue terminado por lo que no necesitaba mediación del Ministerio de Trabajo y que simplemente estaba suspendido pero que estaba vigente la relación contractual de empleador empleado. Dando a entender que no se afecta la estabilidad ocupacional por enfermedad o discapacidad toda vez que esta propende proteger el derecho al trabajo evitando la discriminación y al estar presente la vigencia del vínculo laboral permanece la protección a la seguridad social. Y de la afectación del mínimo vital no es aceptada porque

*El directo afectado debe demostrar la afectación de su mínimo vital, señalando qué necesidades básicas están quedando insatisfechas, para lograr la protección y garantía por vía de tutela, pues de no ser así, derechos de mayor entidad, como la vida y la dignidad humana se pueden ver afectados de manera irreparable. En este punto, es necesario enfatizar el hecho de que, **no sólo basta hacer una afirmación llana respecto de la afectación del mínimo vital, sino que dicha aseveración debe venir acompañada de pruebas fehacientes y contundentes de tal afectación, que le permitan al juez de tutela tener la certeza de tal situación.** (Sentencia T-237 de 2001 citada en Sentencia No: impugnación – T –064/20. p. 13). Negritas dentro del texto.*

Partiendo de los dictámenes anteriores, cabe anotar que la emergencia sanitaria surgida a raíz del brote de Covid-19 por sí mismo no es una excusa que permita justificar de manera concreta la suspensión del contrato por caso fortuito o fuerza mayor pero las decisiones tomadas por el gobierno nacional afectaron de manera significativas las esferas económicas en las que se desarrollan las actividades de la entidad demandada frente a lo

cual se tuvieron que suspender actividades, despidos injustificados y otras prácticas más que surgieron y tienen como justificación muchos sectores empresariales del país.

Lo que lleva al juzgado a proteger los intereses del trabajador, pero teniendo en cuenta que al estar este protegido con la seguridad social debe protegerse también el derecho del empleador como reza la Circular 21 del 17 de marzo de 2020 (Ministerio de Trabajo) que tiene por objeto la protección del empleo y la actividad económica. Se entiende entonces que los alegatos de la empresa demandada comportan una actividad probatoria extensa y profunda lo que no permite que un juez de tutela analice de la misma manera las justificaciones de la misma para suspender el contrato del trabajador lo que lleva a entender que a todas luces es el juez laboral el competente para analizar las circunstancias fácticas de los procedimientos administrativos que se llevaron a cabo.

Dado el análisis anterior, la contingencia generada en el marco de la emergencia decretada por el Covid-19 han llevado a muchas entidades y empleadores a suspender los contratos de trabajo, pero surge un nuevo asunto frente al vacío jurisprudencial en este contexto nuevo para todo el mundo. Las protecciones especiales reconocidas en las sentencias de la corte y en las normas que protegen el derecho al trabajo y sus conexidades. Estas condiciones especiales como encontrarse en embarazo o en periodo de lactancia, padecer una enfermedad o encontrarse en una situación de debilidad manifiesta que no permita la realización de sus funciones a cabalidad (Vargas 2020).

La suspensión del contrato de trabajo como se pudo ver en la sentencia T-064/20 es una medida que ha sido tomada por muchos empleadores y que ha afectado a muchos trabajadores, a pesar de ser una medida que busca la protección económica de ambos actores y que ha sido justificada desde el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo que desarrolla los casos en los que un contrato de trabajo puede suspenderse y entre ellas se sustentan sobre el inciso 1 “Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”.

Este articulado permite que se suspenda el contrato y pueda paralizarse la prestación del servicio y el pago del mismo mientras la situación de fuerza mayor o caso fortuito sustentada por la empresa cambie. Lo que se entiende como un lapso de tiempo en que el trabajador no recibirá salario y se verá afectado su mínimo vital pero visto desde la norma la estabilidad ocupacional a la que tiene derecho no está siendo vulnerada. Esto contradice a todas luces los principios de la CPC donde se entiende que los trabajadores, tienen especial protección y la suspensión del contrato si bien está contenido en la norma también el derecho al mínimo vital también.

Y además, dentro de las contemplaciones del gobierno desde los diferentes lineamientos al respecto dice que una de las formas en que el empleado pueda solventar sus gastos es el retiro de las cesantías y frente a esto manifiesta la Sentencia No. 11001-41890-39-2020-00004-00 de 2020 que

*Si bien el Gobierno Nacional ha instado a todos los trabajadores a que hagan uso tanto de sus derecho ciertos y eventuales como los son las cesantías y adicionalmente se ordenó un subsidio a cargo de las cajas de compensación equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales para todos aquellos trabajadores formales, es pertinente señalar que resulta ilógico y desproporcionado pensar que con el retiro de cesantías periódico y sistemático como dice la norma supla por el completo el monto devengado mensualmente, lo que apenas es un paliativo a la crisis actual no un remedio final*

De ahí, que el nuevo contexto generado desde la pandemia al ser una eventualidad que nunca se había explorado debe abordarse desde la jurisprudencia mirando las afectaciones del trabajador (a), pues a pesar que los fallos de la Corte emanadas al respecto no han cambiado su esencia en el marco del Covid-19 pero que en aras de la protección a la economía han terminado vulnerando más al trabajador que no recibe sueldo y que es este un insumo fundamental para el pleno goce de derechos como el mínimo vital. Sin embargo, frente a casos de mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, discapacidad o debilidad manifiesta esta suspensión de salario no debe darse dada la protección especial consignada en la carta magna para estas situaciones, tal y como se observa en:

*Situaciones similares que pueden ayudar a concluir esto se encuentran en sentencias como la C-531 de 2000 y la T-126 de 2012, entre otras, en donde la Corte Constitucional refiere que, **pese a que la empleadora se encuentre en estado de liquidación (situación en donde la empresa no está realizando su objeto social y, por lo tanto, no recibe ingresos e incluso no existe en algunos casos prestación personal del servicio), el empleador está en la obligación de conservar el empleo y el mínimo vital (salarios) de dicho sujeto de protección constitucional hasta que finalmente se liquide su empresa** (Vargas 2020. p. 6). Negritas fuera del texto.*

Teniendo en cuenta que la estabilidad ocupacional reforzada es una herramienta de protección del trabajo y de los trabajadores, bajo la garantía de recibir una remuneración por la labor realizada para que tenga como subsistir y solventar los gastos básicos, la afectación que tiene al suspender el contrato y por ende los pagos, es catastrófica debido a la vulnerabilidad en la que se encuentra este.

*Esta garantía superior hunde sus raíces, al menos, en los siguientes preceptos constitucionales, el cual consagra el derecho a ‘la estabilidad en el empleo’ (artículo 53 CP); el derecho de todas las personas que ‘se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta’ a ser protegidas ‘especialmente’ con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad ‘real y efectiva’ (artículo 13 CP); en el derecho al trabajo ‘en todas sus modalidades’ (artículo 25 CP); en el deber del Estado de adelantar una política de ‘integración social para quienes*

*pueden considerarse ‘disminuidos físicos, sensoriales y síquicos’ (artículos 47 CP); la protección del derecho fundamental al mínimo vital, como el derecho a la vivienda, salud, vestido, aseo y educación (artículos 1, 53, 93 y 94 CP); y el deber de todos de ‘obrar conforme al principio de solidaridad social’, en especial cuando se encuentre en peligro la salud y la vida de una persona (95 CP)” (Vargas 2020. p. 10). Negritas fuera del texto.*

Siendo así, la estabilidad ocupacional está ligada de manera directa con el mínimo vital y está en directa conexidad con derechos como la vida, la salud, la seguridad social, la vivienda, entre otros, al estar vinculados con la recepción del salario. Es decir, el salario permite tener acceso a los servicios básicos lo que conlleva a tener una vida digna. Esto indicaría que a pesar de que la empresa esté bajo las órdenes de aislamiento decretados desde la Presidencia de la Nación por la imposibilidad de prestar el servicio y de tener el trabajador (a) de manera presencial cumpliendo su labor no debe afectarse su salario.

La distancia entre las normas y la realidad imperante genera espacios aptos para la aplicación del derecho fundado en principios, lo cual puede generar censura hacia las facultades omnímodas de los aplicadores del derecho (Sanabria 2014). Los principios sirven de límite a la arbitrariedad del legislador, del juez y del administrador público y privado, en la medida en que todos ellos están en la obligación de respetarlos, evitando que en un momento dado, se sacrifique la finalidad y el sentido de los derechos sociales por el apego irrestricto a las reglas (Sanabria 2014).

Desde los alcances de la estabilidad ocupacional reforzada se destacan las coberturas adicionales como la que aparece en la Sentencia C-005 de 2017 donde se determina que la estabilidad ocupacional reforzada de la persona embarazada o lactante en adelante se hace extensiva al (la) trabajador (a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la)”. Sentencia dada, por una omisión legislativa relativa en el numeral 1 del artículo 239 y el numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 que hacen parte del Código Sustantivo del Trabajo de la cual debía ejercer un control constitucional ya que el legislador no reguló de manera suficiente la situación de estas personas beneficiarias.

La revisión jurisprudencial desarrollada en el presente trabajo, permite identificar los principios más sensibles en el país en el mundo del trabajo sin que ello niegue o se oponga a la existencia de otros, que pueden estar en construcción como el de solidaridad y el del equilibrio financiero del empleador y trabajador (a), que generarán nuevas ponderaciones y decisiones judiciales. Así como tampoco se opone al uso simultáneo de más de un principio al momento de resolver situaciones fácticas.

Principalmente, la garantía laboral se refiere a la posibilidad de los trabajadores de desempeñarse en la actividad laboral que a su libre albedrío escojan para desempeñar, sin que se vulneren sus derechos. Sin embargo, este principio se aleja de lo que sucede hoy en día; la oferta laboral para cada profesión no es la apropiada y el trabajador por más capacitado que se encuentre deberá acudir a realizar otras actividades para garantizar su mínimo vital. Con exactitud, el estado debe salvaguardar el desarrollo del trabajo, con la mayor dignidad posible y el marco establecido de determinadas garantías.

Remitiéndose a la CPC de 1991 el trabajo es un derecho y goza en todas sus modalidades de la especial protección del estado, ya que es el medio por excelencia de sobrevivencia del ciudadano colombiano. Además, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas: “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de especial protección del estado. Toda persona tiene derecho en condiciones dignas y justas” (art. 25).

Más aún, si se trabaja es por gusto y vocación, según la Constitución Política, (1991. Artículo 26):

*Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.*

Cabe anotar que la protección al trabajador de parte del estado si bien está enunciada como algo continuado que se sostiene en el tiempo y que debe ser una garantía de los derechos consagrados en la carta magna de la nación. Esto, teniendo en cuenta que el empleador tiene obligadamente que cumplir con designios como garantizar que se cumplan los lineamientos de ley frente al manejo de sus empleados. “La garantía laboral es función del estado; las condiciones por las cuales se desarrolle el trabajo también es uno de los factores que tiene que proteger el estado, ya que hoy en día, varios trabajos no cumplen con las garantías establecidas, aunque estén amparadas, por ejemplo, en la Corte Constitucional” (Solano 2019. p. 32).

Otra sentencia encontrada es la No. 11001-41890-39-2020-00004-00 del Juzgado 39 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple del Distrito Judicial de Bogotá (2020), donde se ordena el reintegro de un empleado bajo contrato de trabajo indefinido con unas patologías del conocimiento de sus empleadores y que le impedían realizar sus actividades laborales de manera regular y por ello había sido reinstalado en otro sitio de trabajo. Sin embargo, en el 2020, con la declaratoria de Estado de Emergencia, la empresa decide

suspenderle el contrato de trabajo pese a sus condiciones anteriormente mencionadas. En este caso es importante anotar que la empresa a la fecha de reubicación se encontraba en liquidación. Por lo que al momento de suspender el contrato de trabajo la empresa alega que fueron por motivos de fuerza mayor o caso fortuito que le permite no seguir pagándole el sueldo al trabajador mientras se le suspenda el contrato. Frente a lo cual se manifiesta de parte del juzgado que:

*Es menester resaltar que el accionante frente a su empleador se encuentra en una situación de insubordinación o indefensión, que habilita el recurso constitucional de amparo que aquí se resuelve y en este orden de ideas, de conformidad con lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo en el comunicado de fecha de 18 de marzo de 2020 sobre el "El COVID-19 y el mundo del trabajo", insta a los Estados a adoptar medidas urgentes para (i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generadas por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida, tiene derecho a que se le garantice su puesto de trabajo y consecuentemente sus ingresos, en atención a que hacer que la carga por la actual crisis la asuma el trabajador, a través de la suspensión del contrato de trabajo, con afectación sobre su salario implica un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual, no siendo así, si tal carga o responsabilidad es asumida por el empleador en atención a su situación privilegiada en la relación laboral, además es claro que al empleador ante las circunstancias actuales, solo podrá mediante autorización del inspector de trabajo hacer uso de dicha figura, en virtud de la protección que se encuentra en cabeza del empleado subordinado hoy accionante, por lo que no podía deliberada y unilateralmente despojarlo de sus ingresos, viéndose conculcados los derechos del trabajo y mínimo vital para su manutención y la de su familia.*

Por otro lado, desde el Ministerio del Trabajo de elevaron conceptos que permitieron que los trabajadores tuvieran protección del empleo y de los derechos con los que guarda conexas a través de estrategias que propenden proteger los derechos de los trabajadores , en el marco del aislamiento decretado para mitigar el Covid-19, entre esas están:

Concepto 05EE2020120300000043465 de 2020 Alternativas Laborales Durante Emergencia Retiro Cesantías, donde mencionan el derecho al trabajo, reconocen la irrenunciabilidad de parte de un trabajador (a), a los derechos adquiridos. También agregan

los tipos de estrategias recomendadas al empleador desde el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020 "Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica", entre estas se encuentran el teletrabajo, los permisos remunerados, jornadas flexibles, vacaciones anticipadas, colectivas entre otras.

Concepto 05EE2020120300000046496 de 2020 Negociación colectiva Sesiones Virtuales de 2020, donde se dan indicaciones para la reanudación de las negociaciones colectivas como una medida de protección al derecho que tienen los empleados de presentar peticiones respetuosas para el mejoramiento laboral. Al ser en el marco del Covid-19 se dan indicaciones para que este derecho sea viabilizado de manera virtual teniendo en cuenta que desde los decretos presidenciales 539 y 636 de 2020 se recomienda a los empleadores limitar las actividades a trabajo en casa tal y como se consignó inicialmente en el Decreto 417 de 2020 y la Circular 21 del 17 de marzo de 2020.

En el marco del Covid-19 si bien desde el Ministerio de Trabajo se han elevado conceptos aclaratorios con respecto a la protección de los trabajadores que se desprenden de los decretos presidenciales emanados para mitigar el “Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica” (Decreto 539 y otros), este ha recordado los diferentes mecanismos para la garantía y la protección de los derechos de los trabajadores y de la operación empresarial en el marco de la emergencia. De ahí que una de las estrategias de protección ha sido el trabajo en casa lo que lo hace una figura no tan desarrollada como el teletrabajo pero que cumple con los requisitos mínimos para el desarrollo de la labor. Pero también aclara que el Ministerio de Trabajo no es competente para determinar la existencia o no de la fuerza mayor para la suspensión de los contratos de trabajo pues para esto debe entenderse el contexto situacional de la empresa, el desarrollo de la razón social y el impacto del Covid-19 en las actividades económicas que desde esta se desarrolla lo que es competencia de los jueces.

Es importante mencionar, que si bien los empleados están protegidos por la ley también las actividades libres están amparadas por el estado al hacer parte del núcleo del derecho al trabajo. Esta relación entre el ser humano y su derecho al trabajo hacen parte de su desarrollo personal y la dignidad que recubre la labor humana. Por ello, el estado debe proteger de manera integral a la persona trabajadora para que las consecuencias de las acciones negativas en contra de su estabilidad laboral y su permanencia en el trabajo no se tornen catastróficas y aumenten las brechas sociales en el país. Tal derecho fundamental es “aplicado con rapidez, por los numerosos casos de injusticia que se cometen contra los trabajadores” (Castillo 2018. p. 24). En la misma línea se pronunció la Corte en la Sentencia T-310 de 2015 frente al caso de accionantes a los que se les terminó el contrato de prestación de servicios sin autorización de la entidad competente manifestando que:

La estabilidad reforzada también se predica de los contratos de prestación de servicios, en virtud de que el derecho laboral ha dispuesto, para los casos de los despidos sin justa causa, que buscan garantizar la estabilidad del trabajador en situación de debilidad manifiesta, a otras

opciones de subsistencia como lo es el contrato de prestación de servicios y de servicios temporales entre otros.

Igualmente, la corte manifiesta que “la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestación de servicios” (Sentencia 040/16). Es importante anotar que la jurisprudencia ha tenido que avanzar obligada por las circunstancias que han aparecido a través de las dinámicas que surgen en la cotidianidad de los trabajadores y que han sido influidas por los cambios económicos, sociales, culturales, políticos y ambientales del país y que influyen de manera determinante en la configuración de circunstancias adversas para el trabajador (a). Ya lo enuncia el Código Sustantivo del Trabajo, (2011): “Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley”. (Art. 11).

Desde el presente trabajo de investigación se encontró que a pesar de existir sendas sentencias unificadoras y de constitucionalidad que dejaron sentada su forma de interpretación unificando sus criterios con el ánimo de zanjar cualquier interpretación diferente que hasta la fecha se había emitido por las diferentes salas y aplicados en varios sentidos por los diferentes jueces de tutela aún quedan retos que enfrentar desde las diferentes ramas de defensa al trabajador (a), frente a una situación que no se había vivido como es una pandemia que obligó al cese de actividades empresariales y por ende a las del trabajador (a) y que en aras de las indicaciones de la protección a la economía, se deja de visibilizar el eslabón más débil que en este caso es el trabajador que deja de percibir el salario.

La crisis está causando una reducción sin precedentes de las actividades económicas y del tiempo de trabajo lo cual tiene un impacto grave sobre los ingresos y los empleos. De hecho, está generando un aumento significativo del desempleo y el subempleo 10 . Ante esta perspectiva, la promoción de una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido (de conformidad con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)) 11 tendrá que incluir medidas selectivas para estabilizar las economías y abordar los problemas de empleo, con inclusión de medidas de estímulo fiscal y monetario destinadas a estabilizar los medios de subsistencia y los ingresos, y a salvaguardar la continuidad de las empresas

## Conclusiones

A lo largo de la presente investigación sobre estabilidad ocupacional reforzada en Colombia. Una revisión documental en el marco del Covid- 19 se encuentra que la estabilidad ocupacional reforzada es un principio que se desprende de la protección al derecho al trabajo y que se otorga a personas que cumplen con los criterios de trato diferencial de acuerdo a condiciones específicas que le entorpecen el desarrollo normal de sus labores. Dentro de este grupo de personas se presentan las mujeres en embarazo, personas con discapacidad o debilidad manifiesta, trabajadores con fuero sindical y otros que han ido surgiendo a raíz de la influencia de las dinámicas sociales, económicas, culturales, políticas y ambientales del país y que afectan de manera directa las actividades de tipo laboral.

Se encuentra también que si bien el empleador tiene la intención de terminar un contrato independiente de la figura utilizada para la contratación debe solicitar permiso para actuaciones que involucren empleados que por sus características especiales gocen de estabilidad ocupacional reforzada. Es decir, sin el permiso de la entidad competente el empleador estaría sujeto a sanciones como multas, reincorporación e indemnizaciones a los empleados a los que se les vulneró el derecho.

La estabilidad ocupacional reforzada dado el contexto anteriormente mencionado, es una garantía que permite garantizar el derecho al trabajo como eje fundamental del desarrollo humano, sino, que también respeta la conexidad que tiene este con otros derechos igual de importantes para el ser humano como son el derecho a la salud, a la vida y otros que enmarquen la dignidad humana.

Se encuentra desde esta revisión documental que a nivel internacional se han elevado estrategias y recomendaciones para la protección especial a los trabajadores con circunstancias de discapacidad o debilidad manifiesta y que no puedan desarrollar de manera normal las funciones para las que fueron contratados. De ahí, que cada país, incluyendo el nuestro ha desarrollado a su vez a la luz de convenios internacionales jurisprudencia que permite que esta garantía en efecto se respete en los ámbitos y circunstancias para los que ha sido diseñadas. Esto a su vez tiene necesariamente que tener estrategias de evaluación y seguimiento para que mejore su implementación y pueda irse transformando y nutriendo la legislación al respecto. Otro factor importante para recordar es que la estabilidad ocupacional reforzada no es un derecho inamovible y que debe cumplir con los criterios establecidos para ello desde lo que a través del desarrollo jurisprudencial se ha desarrollado al respecto

El recorrido documental referido en este estudio da cuenta de la evolución que ha tenido la jurisprudencia en el reconocimiento y aplicación de la estabilidad ocupacional reforzada. Tal es el caso de la evolución del concepto mismo cuando antes de la sentencia SU049 de 2017 se denominada estabilidad laboral reforzada pero a través de las

circunstancias específicas y a la influencia de las dinámicas económicas, culturales, políticas, ambientales y sociales del país han obligado a que la misma jurisprudencia eleve conceptos que permitan que se protejan trabajadores que no fueron contemplados en primera instancia. Esto dio como resultado desde la SU049 de 2017 que se nombrara como estabilidad ocupacional reforzada teniendo en cuenta contratos por prestación de servicios y contratos de aprendizaje como otro tipo de labor con protección especial. Lo anterior, le brinda, un mayor alcance a los trabajadores desde su contenido y reiterando la funcionalidad y las pretensiones de la garantía, los requerimientos, entidades y competencias de solución frente a circunstancias que puedan surgir.

Frente a la estabilidad ocupacional y su protección en el marco del Covid-19 es claro que no es posible desentenderse de la preocupación que genera el que se permita la suspensión del contrato para no perjudicar la empresa pero que esta pretensión incluya que también se paren los salarios a los trabajadores y que la empresa puede justificarlo en razón de las disposiciones presidenciales emanadas con el fin de proteger la economía y que desde esta se desvía la atención de la protección integral del trabajador manifestando que no le llega el sueldo pero tiene seguridad social. Queda la incertidumbre de que las afectaciones al mínimo vital están siendo ponderadas contra el derecho a la seguridad social y la salud, que, si bien es importante, viéndolo desde la realidad de nuestro país, los niveles de pobreza y el desarrollo social tan menguado no sería posible acceder a otros derechos esenciales de supervivencia como la vivienda y la alimentación.

Esta nueva mirada del equilibrio financiero mientras estén las disposiciones presidenciales de protección a la economía ha llevado también a que las empresas agoten recursos como vacaciones y tiempo remunerado al trabajador lo que también obra en detrimento del empresario. Sin embargo, estos casos deben propender respetar el principio de la protección al trabajador (a) en condiciones de discapacidad, embarazo, enfermedad o debilidad manifiesta, especialmente cuando se trata de operarios que no pueden desarrollar sus actividades a través del teletrabajo ni tener jornadas flexibles o en alternancia dada las patologías preexistentes que pueden hacerlo más propenso a adquirir el Covid-19.

Se encuentra que desde el equilibrio económico dejan al empleado con garantías virtuales como lo es la reanudación de la labor cuando así lo disponga el gobierno nacional.

## Bibliografía

Acero, Moreno, César. 2013. «Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada». Tesis de grado para optar al título de Magister en Derecho, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

Alarcón, Cuellar, Óscar. 2019. «El fuero sindical y la garantía de la no discriminación de los directivos sindicales vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo». Tesis de Maestría en Justicia y tutela de los derechos con énfasis en Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho. Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia.

Alcaldía de Medellín, Universidad Nacional de Colombia, Cámara de Comercio de Medellín, Universidad de Envigado [EIA], y Universidad Eafit. 2020. «Efectos económicos y sociales por COVID-19 y alternativas de política pública Un análisis para Medellín y el AMVA».

Almada, Lima, Claudia. 2016. «La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilización». Tesis para optar al título de Doctora en Derecho, Facultad de Derecho. Programa de Doctorado: Derecho y Ciencia Política. Universitat de Barcelona, Barcelona, España.

Asamblea Nacional Constituyente. 1991. *Constitución Política de Colombia*. Segunda corregida. Bogotá, Colombia: Diario Oficial del 13 de septiembre de 2020.

Bedoya, Bedoya, María. 2003. «El derecho al trabajo y el derecho de asociación: tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la constitución política de 1991». Tesis de Maestría en Ciencia Política, Instituto de Estudios Políticos, Universidad Antioquia, Medellín, Colombia.

Bernal, Cala, Carolina. 2013. «Estabilidad laboral reforzada aplicada a la desvinculación de los funcionarios públicos provisionales en el municipio de Tuluá valle durante el periodo 2010—2012». Trabajo presentado como requisito final para optar el título de especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad Libre de Colombia, Pereira, Colombia.

Berrocal, Durán, Juan, Turizo Mejía Jorge, y González Villamizar Rubí. 2018. «Razonamientos jurisprudenciales de las altas cortes en la protección de la estabilidad laboral reforzada». *Revista Erg@omnes* 10(1):114-28.

Boada, Peñaranda, Nelcy. 2015. «De la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho». Tesis de Grado para obtener el título de abogado, Facultad de Derecho, Centro de Investigaciones Socio Jurídicas, Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.

Botero, Bernal, Andrés. 2003. «La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas». *Opinión Jurídica* 2(4):109-16.

Castillo, Christian. 2018. «Estabilidad laboral reforzada de las personas pre-pensionadas en Colombia: extensión de la protección constitucional más allá del retén social». Tesis de pregrado en Derecho, Facultad de Derecho. Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.

Cerquera, Unda, Sandra. 2018. «El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización». Tesis de grado para optar al título de Magister en Derecho, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

Colombia. Congreso de la República. 1931. *Ley 83 de 1931. «Sobre sindicatos»*. Diario Oficial. Año LXVII. N. 21735 del 10, junio de 1931. pág. 8.

Colombia, Congreso de la República. 1997. *Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 42.978, de 11 de febrero de 1997.

Colombia. Congreso de la República. 2002. *Ley 762 del 31 de Julio de 2002. «Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”» suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial.

Colombia. Congreso de la República. 2006. *Ley 1010 de 2006. "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006.

Colombia. Congreso de la República. 2008. *Ley 1257 de 2008. «Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones»*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial.

Colombia. Congreso de la República. 2009. *Ley 1346 de 2009. "Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial.

Colombia. Congreso de la República. 2011. *Ley 1468 de junio 30 de 2011. «Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones»*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 48.116 de 30 de junio de 2011.

Colombia. Corte Constitucional. 1992. *Sentencia T-475/92: revisión en el proceso de tutela T-1917 adelantado por el señor Jaime Felipe Fajardo contra la decisión del 10 de enero de 1992 proferida por la Secretaría de Planeación de la Alcaldía Municipal de Popayán*. [MP. Eduardo Cifuentes Muñoz]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 1994. *Sentencia No. C-023/94: demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Felix Hoyos Lemus contra los artículos 39 (parcial) y 40 del Decreto 1647 de 1991. («Por el cual se establece el régimen de personal, de carrera tributaria, sistema de planta y el régimen prestacional de los funcionarios de la Dirección de Impuestos Nacionales, se crea el fondo de gestión tributaria y se dictan otras*

*disposiciones*»). [MP. Vladimiro Naranjo Mesa. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 1995a. *Sentencia SU-342/95: acción de tutela interpuesta por Gonzalo Gómez y María Elena Gómez, en nombre propio y en representación del Sindicato de Trabajadores de Confecciones Leonissa S.A.-SINTRALEONISA, contra Leonissa S.A.* [MP. Antonio Barrera Carbonell]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 1995b. *Sentencia T-015/95: acción de tutela interpuesta por Ersilda Correa Marimón contra el Fondo Nacional de Caminos Vecinales, Seccional Bolívar.* [MP. Hernando Herrera Vergara]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 1997a. *Sentencia C-063/97: acción interpuesta por el ciudadano Pedro Huertas Pestana presenta demanda de inconstitucionalidad contra el inciso 2º del artículo 123 de la Ley 106 de 1993.* [MP. Alejandro Martínez Caballero]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 1997b. *Sentencia C-470/97: demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Luis Antonio Vargas Álvarez contra el ordinal 3º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990.* [MP. Alejandro Martínez Caballero]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 1998. *Sentencia T-373/98: Procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro de la mujer que ha sido despedida por razón de su estado de embarazo en el proceso de tutela T-161529 adelantado por Vivian María Campo Hernández contra el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC.* [MP. Eduardo Cifuentes Muñoz]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 1999a. *Sentencia C-110/99: demanda presentada por el ciudadano Nelson Javier Salazar contra el artículo 140 parcial de la ley 201 de 1995, con fundamento en la competencia que le otorga el artículo 241-4 de la Constitución.* [MP. Antonio Barrera Carbonell]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 1999b. *Sentencia SU-961/99: acción de tutela interpuesta por Gloria Lucía Sarmiento y José Fernando Valencia en contra de la Corte Suprema de Justicia Sala Plena, representada por su presidente, Francisco Escobar Henríquez.* [MP. Vladimiro Naranjo Mesa]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 1999c. *Sentencia T-144/99: Acciones de tutela instauradas por Jorge Eliécer Rudas Galán, Nurys Mercedes Sarmiento Torres, Osman Borja Guerrero, Katia Patricia Acosta Sierra, Adelaida María Aguilar Lara, Maurelis del Rocío Andrade Fragozo, Gloria María Ríos Márquez, Jorge Urieles Bovea, Magalys Esther Polo Rua y Juana Martínez de Mora, contra el Municipio de Ciénaga.* [MP. José Gregorio Hernández Galindo]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2000. *Sentencia C-531 de 2000: demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Silvia López de Mesa Eastman, Jorge Mauricio Gaviria Grajales y Iván Darío Rendón Ospina contra los incisos 1o. (parcial) y 2o., del*

*artículo 26 de la Ley 361 de 1997.* [MP. Álvaro Tafur Galvis]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2001. *Sentencia T-040A/01: Acciones de tutela instauradas por Sandra Patricia Castro Castillo contra Gerardo Alfonso Garzon Arzuza Representante Legal de Copicopias, Emilsen Cuervo López contra Confecciones Corsario, Martha Liliana Rojas Bermudez contra el alcalde especial del municipio de Granada-Meta y Claudia Angélica Ortiz Linares contra Lacar y Cubrir Editores Ltda.* [MP. Fabio Morón Díaz]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2002. *Sentencia C-266 de 2002: demanda de inconstitucionalidad interpuesta por la ciudadana Marcela Patricia Jiménez Arango contra el numeral 2º del artículo 192 del Decreto 262 de 2000.* [MP. Manuel José Cepeda Espinosa]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2004a. *Sentencia C-131/04: Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Manuel Alberto Restrepo Medina contra el artículo 51 (parcial) de la Ley 769 de 2002 «por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones».* [MP. Clara Inés Vargas Hernández]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2004b. *Sentencia C-173/04: demanda de inconstitucionalidad interpuesta por los ciudadanos Arturo Daniel López Coba y Franklin Liévano Fernández contra los artículos 7 y 9 (parciales), de la Ley 797 de 2003, “Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales y exceptuados”.* [MP. Eduardo Montealegre Lynett]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2004c. *Sentencia T-552/04: acción de tutela instaurada por la ciudadana María Consuelo Guarín Ríos contra Alcaldía Distrital – Secretaría de Hacienda Distrital y la Personería Distrital de Barranquilla- Atlántica.* [MP. Jaime Araújo Rentería]. Bogotá, Colombia.

Colombia. Corte Constitucional. 2005. *Sentencia T-1219 de 2005: acción de tutela instaurada por Alexander Rico Ortega contra la Cooperativa de Trabajo Asociado Ecológica del Medio Ambiente.* [MP. Jaime Córdoba Triviño]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2006. *Sentencia T-1003/06: acción de tutela instaurada por la señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero contra las sociedades Gente Oportuna Ltda. y Textilía Ltda.* [MP. Jaime Araújo Rentería]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2007. *Sentencia T-1083/2007: acción de tutela instaurada por María Deissy Morales Ruiz contra Seguros Bolívar A. R. P. y Tecnipersonal S. A. E. S. T.* [MP. Humberto Antonio Sierra Porto]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2008a. *Sentencia T-449/08: acción de tutela instaurada por Luz Marina Vargas Poloche contra Grandes Superficies de Colombia S.A.*

“Carrefour”. [MP. Humberto Antonio Sierra Porto]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2008b. *sentencia T-1210 de 2008: acción de tutela interpuesta por María Soledad Rodríguez Rivera contra el Municipio de Pereira*. [MP. Clara Inés Vargas Hernández]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2009a. *Sentencia C-248/09: revisión de constitucionalidad del “Acuerdo de Complementación Económica número 33 (Tratado de Libre Comercio) celebrado entre la República de Colombia, los Estados Unidos Mexicanos y la República Bolivariana de Venezuela, Séptimo Protocolo Adicional”, y de la Ley 1211 del 16 de julio de 2008, por medio de la cual fue aprobado*. [MP. Luis Ernesto Vargas Silva]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2009b. *Sentencia C-795/09: demanda de inconstitucionalidad interpuesta por María Fernanda Orozco Tous contra el artículo 8° (parcial) de la Ley 1105 de 2006*. [MP. Luis Ernesto Vargas Silva]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2009c. *Sentencia T-784 de 2009: acción de tutela instaurada por José Hermelindo Cubides Ríos, contra Julio Castillo Figueroa*. [MP. María Victoria Calle Correa]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2011a. *Sentencia T-120/11: acción de Tutela instaurada por Stefany Barón Rodríguez contra la sociedad Línea Humana de Servicios Ltda. y Laboratorios Incobra S.A.* [José Ignacio Pretel Chaljub]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2011b. *Sentencia T-132/11: acción de tutela instaurada por Jonathan Ferney Tejada Gómez contra la Precooperativa de Trabajo Asociado Global Solidaria y otro*. [MP. Luis Ernesto Vargas Silva].

Colombia. Corte Constitucional. 2011c. *Sentencia T-140/11: acción de tutela interpuesta por Idaldo Rafael Marengo España contraa Tiempos S.A.* [MP. Juan Carlos Henao Pérez]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2013a. *Sentencia SU-070/13: acciones de tutela interpuestas individualmente por treinta y tres (33) mujeres contra distintas personas jurídicas y naturales*. [MP. Alexei Julio Estrada]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2013b. *Sentencia, T-186/13: acción de tutela interpuesta por Margarita Luz Orozco Lozano contra el Instituto Colombiano de Desarrollo Rural – Incoder*. [MP. Luis Ernesto Vargas Silva]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2015. *Sentencia T-310 de 2015: acciones de Tutela instauradas por el señor Fabio Ulloa contra T-VAPAN 500 S.A., y la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo contra el Centro Comercial Santa Bárbara Drive*. [MP. José Ignacio Pretel Chaljub]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2016a. *Sentencia 040/16: acción de tutela instaurada por Héctor Javier Guzmán Rincón contra la Autoridad Nacional de Licencias*

*Ambientales-ANLA*. [MP. Alejandro Linares Cantillo]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2016b. *Sentencia T-057/16: acción de tutela instaurada por Jimmy Alexander Salcedo Granados contra Productos Ramo S.A.* [MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2016c. *Sentencia T-256/16: acción de tutela instaurada por Yulieth Natalia Díaz Guevara contra Logytech Mobile S.A.S. y Activos S.A.* [MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez]. Bogotá, Colombia: Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2016d. *Sentencia T-320/16: acción de tutela instaurada por Sirley Veloza Cicery contra Sodexo S.A.* [M.P. Alberto Rojas Ríos]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2016e. *Sentencia T-357/16: acción de tutela interpuesta por Luis Fernando Rosas Bazante contra el Banco Agrario de Colombia S.A.* [MP. Jorge Iván Palacio Palacio]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2016f. *Sentencia T-376/16: acción de tutela instaurada por Jairo Álvarez Montoya contra la Procuraduría General de la Nación y Colpensiones.* [MP. Alejandro Linares Cantillo]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2016g. *Sentencia T-595/16: acciones de tutela interpuestas por Bernardo Antonio González Vélez contra la Alcaldía Mayor de Bogotá – Secretaría General (T – 5.556.251); Olga Lucia Grisales Zapata contra el Municipio de Barbosa - Antioquia (T – 5.633.567); Yolanda Acosta Manzano contra el Instituto Financiero del Valle - INFIVALLE (T – 5.647.394) y Rafael Eduardo Sáenz Vidal contra el Consejo Superior de la Judicatura – Sala Administrativa y Unidad Administrativa de Carrera Judicial, Consejo Seccional de la Judicatura de Córdoba y Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Montería (T – 5.637.118).* [MP. Alejandro Linares Cantillo]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2017a. *Sentencia C-005/17: demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 1 del artículo 239 y el numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), interpuesta por Wadys Tejada Flórez.* [MP. Luis Ernesto Vargas Silva]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2017b. *Sentencia SU049/17: acción de tutela instaurada por Ángel María Echavarría Oquendo contra Inciviles S.A.* [MP. María Victoria Calle Correa]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2018a. *Sentencia SU040/18: acción de Tutela instaurada por María Eugenia Leyton Cortés contra la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá.* [MP. Cristina Pardo Schlesinger]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2018b. *Sentencia SU075/18: T-6.240.380: acción de tutela interpuesta por Sandra Milena Rojas Gutiérrez contra T&S TEMSERVICE S.A.S.: T-6.318.375: acción de tutela interpuesta por Sandra Liliana Tinoco Ramos contra Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P.: T-6.645.503: acción de tutela*

*interpuesta por Ángela Sorany Salazar Urrea contra Almacenes Éxito S.A.* [MP. Gloria Stella Ortiz Delgado]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2018c. *Sentencia T-030/18: acciones de tutela interpuestas por: la señora Ana Hidalit Mondragón Cárdenas contra la Cafetería Restaurante La Mona (expediente T-6.402.183); la señora Jessica Magerly Santana Rodríguez contra la sociedad HSEQ Multiservicios de la Sabana S.A.S. (expediente T-6.421.433); la señora Ayda Yadira Forero Cuta contra la Gobernación del Casanare (expediente T-6.425.691); y la señora Olga Milena Briches Corrales contra el señor Mario Alfonso Escobar Izquierdo, director del programa radial “El Corrillo de Mao” (expediente T-6.408.988).* [MP. José Fernando Reyes Cuartas]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2019a. *Sentencia T-041/19: acción de tutela instaurada por Víctor Julio Díaz Bermúdez en contra de la Unión Temporal Iluminación del Oriente y la Alcaldía de Lebrija, Santander.* [MP. José Fernando Reyes Cuartas]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2019b. *Sentencia T-118/19: revisión de acción de tutela interpuesta por Claudia Alejandra Rojas Palacio y Evaristo Conde contra Novelty Suites S.A. y Unión Temporal «Los Conejos».* [Cristina Pardo Schlesinger]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. 2020. *Sentencia T-052/20: revisión de las decisiones judiciales relacionadas con las acciones de tutela presentadas por María Angélica Cardona Rugeles en contra de Servimos Integral SAS, la ARL Sura y el Conjunto Residencial El Edén; y Héctor Julio López Arévalo en contra de SaludCoop EPS en liquidación.* [MP. Antonio José Lizarazo Ocampo]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Constitucional.

Colombia. Corte Suprema de Justicia. 2020. *Sentencia SL2586-2020: recurso de casación que Lucero Vargas Ortiz interpuso contra la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., el 28 de noviembre de 2013, en el proceso que adelanta contra Grandes Superficies de Colombia S.A. Carrefour.* [MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo]. Bogotá, Colombia: Gaceta de la Corte Suprema de Justicia.

Colombia. Ministerio de Protección Social. 2020. *Código Sustantivo del Trabajo.* Bogotá, Colombia: Diario Oficial 22 de septiembre de 2020.

Colombia. Ministerio de Salud. 2019. «Abecé de la discapacidad».

Colombia. Ministerio de Trabajo. 2020a. «Circular 0021. Para empleadores y trabajadores del sector privado. Mediad de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria».

Colombia. Ministerio de Trabajo. 2020b. «Concepto 05EE2020120300000043465 Alternativas Laborales Durante Emergencia Retiro Cesantías».

Colombia. Ministerio de Trabajo. 2020c. «Concepto 05EE2020120300000046496 Negociación colectiva Sesiones Virtuales».

Colombia. Presidencia de la República. 1931. *Decreto 2169 de 1931. "Por el cual se adicionan los números 1326 de 1922 y 2282 de 1928 sobre reconocimiento de personerías jurídicas*. Diario Oficial. Año LXVII. N. 21863. 11, diciembre, 1931. Pág. 2.

Colombia. Presidencia de la República. 2014. *Decreto 1507 de 2014. Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional*. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional de Colombia.

Colombia. Presidencia de la República. 2020a. *Decreto 417 de 2020. «Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional»*. Bogotá, Colombia: Gaceta Presidencial.

Colombia. Presidencia de la República. 2020b. *Decreto 636 de 2020. "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público*. Bogotá, Colombia: Gaceta Presidencial.

Colombia. Presidencia de la República. 2020c. *Decreto legislativo 539 de 2020. «Por el cual se adoptan medidas de bioseguridad para mitigar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica»*. Bogotá, Colombia: Gaceta Presidencial.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 2006. «Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 18, El derecho al Trabajo (35º período de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006). Ginebra, Suiza».

Correa, Montoya, Lucas. 2009. «Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia». *Vniversitas* 58(118):115-39.

Distrito Judicial de Cali. Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cali. 2020. *Sentencia No: impugnación – T –064-2020: impugnación incoada por la sociedad S&A SERVICIOS YASESORIAS S.A.S., contra la sentencia de tutela No. 049 del 4 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Yumbo*. [Juez Carlos Eduardo Arias Correa]. Bogotá, Colombia.

Goyes, Moreno, Isabel, y Mónica Hidalgo. 2013. «Principios del derecho laboral y la seguridad social en Colombia». *Universidad de Nariño* 1-17.

Grupo Banco Mundial [BIRF- AIF]. 2018. «El empleo, núcleo del desarrollo: Transformar economías y sociedades mediante puestos de trabajo sostenibles». Recuperado (<https://bit.ly/357gzS5>).

Hernández, Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, Sergio Méndez Valencia, y Christian Paulina Mendoza Torres. 2014. *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill Education.

Jacome, Velásquez, Jhonatan. 2018. «Estabilidad laboral reforzada». Tesis de Grado para obtener el título de abogado, Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.

Juzgado 39 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple del Distrito Judicial de Bogotá. 2020. *Sentencia No. 11001-41890-39-2020-00004-00: acción de tutela*

*interpuesta por Julio Mario Araujo Lozano contra la Sociedad Internacional de Transporte Masivo S.A.S. - Ciudad Móvil S.A.S.* [Juez Cristian Camilo Montoya Cárdenas]. Bogotá, Colombia.

Martínez, Vieda, John, y Quinchara Orjuela Mónica. 2019. «Estabilidad laboral reforzada, una garantía constitucional a los trabajadores discapacitados o en estado de debilidad manifiesta». Tesis de Grado para obtener el título de abogado, Facultad de Derecho, Centro de Investigaciones Socio Jurídicas, Universidad Libre, Bogotá, Colombia.

Montoro, Ballesteros, Alberto. 2007. «El funcionalismo en el Derecho: Notas sobre N. Luhmann y G. Jakobs». *Anuario de Derechos Humanos. Nueva Época* 8:365-74.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. 1979. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979*. New York, Estados Unidos: Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. 1986. *Declaración sobre el derecho al desarrollo*. New York, Estados Unidos: Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. 1919. *Convenio 003- Convenio sobre la protección de la maternidad*. Washington, D.C.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. 1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo [OIT].

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. 2020. «Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)».

Román, Silva, Yesid, Quijano Castaño Juan, y Torres Villamizar Nohora. 2016. «Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia». *Hipótesis Libre* (14):1-22.

Rueda, Luján, Elizabeth, Betancur Londoño Irma, Bermúdez Arias Jaime, y Tafur Cardona Xiomara. 2015. «Estabilidad laboral reforzada. Mirada constitucional Vs Empresarial». Tesis de especialización en Derecho Constitucional, Facultad de Derecho. Especialización en Derecho Constitucional. Universidad Libre Seccional Pereira, Pereira, Colombia.

Sanabria, Ríos, Luis. 2014. «De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional». Tesis de Grado para obtener el título de abogado, Facultad de Derecho, Coordinación de Investigación Formativa y Trabajos de Grado, Bogotá, Colombia.

Segrera, Ayala, Yira, y Marengo Torres Verónica. 2005. «Alcances del derecho de asociación en Colombia a partir de los fallos de la Corte Constitucional Colombiana con base en la influencia de los organismos internacionales sobre la materia». *Revista de derecho Universidad del Norte* (23):171-212.

Solano, Bent, Darwin. 2019. «Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia: Una mirada crítica desde la jurisprudencia». *Jurídicas CUC* 15(1):47-68. doi: DOI: <https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.02>.

Vargas, Charry, Angie. 2020. «Suspensión del contrato de trabajo para gestantes y personas enfermas en el marco del Covid-19». *Asociación de Profesores de la Universidad Libre [ASPROUL]*. Recuperado (<https://bit.ly/31NtJmv>).

Vega, Ruíz, María, y Daniel Martínez. 2002. *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo [OIT].

## Anexos

**Anexo 1. Formato ficha de contenido**

Ficha n°	Fecha de elaboración:
Tipo de recurso: colocar si es jurisprudencia, tesis o artículo de revista académica.	
Título del recurso:	
Autor:	
Ideas clave:	
Conclusiones:	
url:	

**Fuente:** propia de la investigación.