

**Derecho A La Estabilidad Ocupacional Reforzada En Los Contratos De Prestación
De Servicios Del Sector Privado En Colombia**

Johonnar Jilver López España

Universidad La Gran Colombia
Facultad de Derecho
Especialización en Derecho del Trabajo

Bogotá, Colombia

Diciembre, 2022

**Derecho A La Estabilidad Ocupacional Reforzada En Los Contratos De Prestación
De Servicios Del Sector Privado En Colombia**

Trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Derecho del Trabajo

Johonnar Jilver López España

Docente: Dr. José Ignacio González

Universidad La Gran Colombia

Facultad de Derecho

Especialización en Derecho del Trabajo

Línea de Investigación: Reforma Laboral y Mundo del Trabajo

Bogotá, Colombia

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a todas las personas que me han brindado un consejo, que me han dado una voz de aliento y me han dicho que siga adelante, pero principalmente a mi mamá y a mi tía; las mujeres más importantes en mi vida y sin las cuales no habría llegado hasta este punto ya que siempre han estado para mí. A mi novia quien, con sus palabras, su conocimiento y amor me ha hecho crecer profesional y personalmente, a mis primos con quienes comparto mayor parte de mi tiempo y todos los días aprendo cosas nuevas de ellos, a mis tíos que han sido mi ejemplo para seguir y a mi querida abuela.

Agradecimientos

Le agradezco a la Universidad La Gran Colombia por contribuir a mi formación profesional como abogado y permitirme participar en diferentes espacios de aprendizaje e intercambio de conocimientos. Adicionalmente le doy las gracias al Doctor José Ignacio González y a los demás docentes que hicieron parte de mi proceso de enseñanza, por brindarme la asesoría general y el conocimiento intelectual para la construcción de este trabajo de investigación.

Resumen

El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en Colombia es un mecanismo de protección ante una posible vulneración al trabajador y la garantía de la igualdad laboral mediante el cumplimiento de condiciones dignas básicas facilitadas por el empleador. Este concepto se ha construido y evolucionado gracias al reconocimiento de la necesidad de proteger y garantizar los derechos fundamentales, ya que, en los últimos años por medio de tratados internacionales, normas y jurisprudencia se ha buscado amparar a los trabajadores que se encuentran en una situación de enfermedad manifiesta o alguna condición de vulnerabilidad. Sin embargo, en lo referente a la protección hacia las personas que suscriben un contrato de prestación de servicios, se reconoce un elemento diferenciador debido a que este tipo de contratos cuenta con elementos únicos como lo son la falta de subordinación para desarrollar la actividad laboral y la libertad contractual. Por lo mencionado anteriormente el presente trabajo de investigación de tipo cualitativo - descriptivo busca identificar mediante un análisis jurisprudencial si existe una protección constitucional en el sector privado para los contratos de prestación de servicios y si dicha protección cuenta con un reconocimiento constitucional y legal.

Palabras clave: Contrato de Prestación de Servicios, Estabilidad Ocupacional, Reconocimiento Constitucional, Derechos Fundamentales, Protección, Vulnerabilidad.

Abstract

The right to reinforced occupational stability in Colombia is a mechanism to protect the vulnerability of the worker and the guarantee of labor equality through the fulfillment of basic decent conditions provided by the employer. This concept has been built and evolved thanks to the recognition of the need to protect and guarantee fundamental rights, since in recent years through international treaties, regulations and jurisprudence, it has been sought to protect workers who are in a situation of manifest illness or some condition of vulnerability. However, in relation to the protection of people who sign a contract for the provision of services, a differentiating element is recognized because this type of contract has unique elements such as the lack of subordination to develop the work activity and the contractual freedom. Due to the aforementioned, this qualitative-descriptive

research work seeks to identify, through a jurisprudential analysis, if there is constitutional protection in the private sector for service provision contracts and if said protection has constitutional and legal recognition.

Keywords: Contract for the Provision of Services, Labor Stability, Constitutional Recognition, Fundamental Rights, Protection, Vulnerability.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	9
<u>CAPÍTULO I DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....</u>	<u>12</u>
1. <u>Planteamiento del problema de investigación.....</u>	<u>12</u>
1.1. <u>Problema de investigación</u>	<u>12</u>
1.2. <u>Pregunta de investigación</u>	<u>13</u>
1.3. <u>Hipótesis</u>	<u>13</u>
1.4. <u>Justificación</u>	<u>14</u>
1.5. <u>Objetivos de la investigación</u>	<u>15</u>
1.5.1. <u>Objetivo general.....</u>	<u>16</u>
1.5.2. <u>Objetivos específicos</u>	<u>16</u>
<u>CAPITULO II ESTADO DEL ARTE Y MARCOS REFERENCIALES</u>	<u>17</u>
2. <u>Elementos previos y sustento de la investigación.....</u>	<u>18</u>
2.1. <u>Estado del Arte.....</u>	<u>18</u>
2.2. <u>Marcos referenciales</u>	<u>18</u>
2.2. <u>Marco teórico</u>	<u>18</u>
2.2.2. <u>Marco conceptual.....</u>	<u>19</u>
2.2.3. <u>Marco Jurídico</u>	<u>20</u>
<u>CAPITULO III DISEÑO METODOLÓGICO.....</u>	<u>21</u>
3. <u>Metodología de la investigación</u>	<u>22</u>
3.1. <u>Enfoque de la investigación</u>	<u>22</u>
3.2. <u>Técnicas e instrumentos</u>	<u>22</u>
3.3. <u>Fases de la investigación.....</u>	<u>22</u>
<u>CAPITULO IV RESULTADOS</u>	<u>24</u>
4. <u>Análisis e Interpretación de resultados.....</u>	<u>24</u>
4.1. <u>Análisis de la normatividad nacional e internacional en relación con la estabilidad ocupacional reforzada</u>	<u>24</u>

4.2. <u>Estructuración de los lineamientos jurisprudenciales dela estabilidad ocupacional reforzada en Colombia apartir de la sentencia su 049 de 1997</u>	25
4.3. <u>Análisis jurisprudencial en relación con los postulados emitidos por la Corte Constitucional y la corte suprema de justicia con la estabilidad ocupacional reforzada dentro del sector privado</u>	32
<u>CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	34
<u>BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFIA</u>	36

INTRODUCCIÓN

El proceso de desarrollo de los sistemas económicos globales trajo consigo una ruptura en el mundo del trabajo que se refleja en el desarrollo de nuevos sistemas de contratación que alteran los marcos jurídicos propios del Estado de Bienestar que se construyeron a lo largo del siglo XX. En el caso de los países de economías emergentes el ajuste es más fuerte debido a la debilidad de las estructuras económicas y al impacto que los grupos transnacionales generan en las exigencias para realizar inversiones en el país, lo que produce repercusiones directas sobre el modelo laboral y la regulación del trabajo en Colombia. Asimismo, el proceso mencionado anteriormente se ha generado en Colombia a partir de los sucesos en materia de reforma laboral que han conducido a una desregulación de los sistemas de protección al trabajador mediante la flexibilización del contrato de trabajo (como en el caso del contrato de prestación de servicios) y la pérdida paulatina de los derechos de los trabajadores con debilidad manifiesta (como lo es el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada).

Por eso, el problema jurídico del presente trabajo de grado para la obtención del título profesional de Especialista en Derecho del Trabajo radica en: ¿Existe un reconocimiento de índole constitucional y legal al derecho de la estabilidad ocupacional reforzada dentro contratos de prestación de servicios en el sector privado?, ya que esta situación problemática es muy reiterativa y de fácil identificación dentro de las empresas, y es ahí donde se empieza a realizar un crítica jurídica conforme a las normas mismas del derecho privado más específicamente del código civil, artículo 1495 donde está definido que es el contrato.

Teniendo en cuenta lo anterior, este trabajo de investigación orienta su estudio a los procesos de reforma de la justicia y al impacto que tienen sobre el mundo del trabajo en Colombia, teniendo como objetivo principal identificar si existe un reconocimiento de índole constitucional y legal al derecho de estabilidad ocupacional reforzada dentro de los contratos de prestación de servicios en el sector privado. Por otro lado, el presente trabajo de investigación se basa en la indagación dentro de la línea investigativa: Reforma Laboral

y Mundo del Trabajo de la Universidad La Gran Colombia ubicada en la ciudad de Bogotá, acatando los principios de libertad y dignidad humana estipulados dentro de la misión institucional; en búsqueda de la verdad y la generación de nuevo conocimiento mediante la exploración exhaustiva de información jurídica con la finalidad de generar una transformación social, así como la garantía y protección de los derechos fundamentales en el sector laboral con énfasis en trabajadores con debilidad manifiesta.

En cuanto al desarrollo metodológico de la investigación del problema planteado, inicialmente se determinó una problemática social inmersa en el sector laboral en Colombia en el periodo 2022 mediante la identificación del quebrantamiento del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo mediante la implementación de un análisis jurisprudencial crítico como técnica e instrumento de recolección de información.

En el primer capítulo de este trabajo de investigación se encontrará información relacionada con la descripción general del proyecto: Planteamiento del problema de investigación, pregunta de investigación, hipótesis, justificación y objetivos de la investigación. La distribución allí contenida expresa información detallada acerca de la problemática identificada en el sector laboral en Colombia, enfatizando en aspectos vinculados con la transformación del campo laboral del territorio nacional a partir de dificultades económicas que ocasionaron el desarrollo de nuevos sistemas de contratación, así como la relación entre el contrato de prestación de servicios en el sector privado y el reconocimiento de algunos derechos de naturaleza laboral.

Por otra parte, en el segundo capítulo del presente trabajo de grado se evidencia la construcción del estado del arte de la investigación, así como los marcos referenciales que contienen el sustento teórico, conceptual y jurídico de la investigación. La información contenida en este capítulo precisa datos relacionados con los avances en el tiempo de diferentes conceptos de interés investigativo a partir de la revisión de convenciones, tratados y leyes nacionales e internacionales relacionados directamente con el mundo del

trabajo y la promoción de la igualdad de oportunidades laborales para las personas en condición de discapacidad conforme a principios laborales básicos.

El nuevo paradigma en el derecho es analizar las nuevas formas de contratación y a pesar de que los contratos de prestación se originaron entre los años 60 – 70 en Colombia, muchas personas que están vinculadas bajo este tipo de contrato desconocen sus derechos, ya que al terminar el contrato o al encontrarse en una condición médica regular o mala, creen que el empleador está facultado para despedirlos.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1. Planteamiento del problema de investigación

1.1. Problema de investigación

La fuerza de trabajo en todos los estadios de la humanidad ha sido de los pilares más debatidos a lo largo de la evolución de la historia, y es que las luchas obreras y la adquisición de multiplicidad de derechos que emanan de la relación laboral, hacen que, a la luz de la promulgación de la Constitución Política de Colombia de 1991, el trabajador y la protección masiva de sus derechos prevalezca conforme al principio de la dignidad humana, por ello, el reconocimiento y la exigibilidad de los derechos de los trabajadores en el territorio nacional colombiano se han ido quebrantando, aún más cuando el trabajador está sujeto a una condición especial de salud.

Así las cosas, el bloque de constitucional colombiano reconocido en el artículo 93 de la constitución nacional determina que todos convenios relativos a la protección de derechos de los trabajadores por ser fundamentales harán parte de la legislación interna, por eso, en lo que concierne a los trabajadores que se encuentren en estado de vulnerabilidad por su estado de salud, el Estado debe garantizar medidas para la protección de su empleo y los medios necesarios para su respectiva rehabilitación, sin ninguna clase de distinción o de discriminación.

Así pues, las medidas especiales de protección al empleo como la estabilidad ocupacional reforzada empieza a ocupar lineamientos esenciales direccionados para el sostenimiento del empleo por razones de indefensión. Por estas razones, dentro de los contratos de trabajo reconocidos dentro del Código Sustantivo del Trabajo junto con las reglas de protección, se concluye que el trabajador permanecerá en su cargo laboral para

el que fue contratado mientras no se configure una causal objetiva de terminación de contrato.

1.2. Pregunta de investigación

Las reglas de protección anteriormente descritas en el planteamiento del problema son sumamente claras en concordancia con los contratos laborales reconocidos por la legislación laboral, por eso, el problema jurídico del presente trabajo de grado para la obtención del título profesional de Especialista en Derecho del Trabajo radica en: ¿Existe un reconocimiento de índole constitucional y legal al derecho de la estabilidad ocupacional reforzada dentro contratos de prestación de servicios en el sector privado?, ya que esta situación problemática es muy reiterativa y de fácil identificación dentro de las empresas, y es ahí donde se empieza a realizar un crítica jurídica conforme a las normas mismas del derecho privado más específicamente del código civil, artículo 1495 donde está reconocido el contrato.

1.3. Hipótesis

La estabilidad del puesto de trabajo es de los temas más debatidos en el ordenamiento jurídico colombiano, puesto que si bien, el derecho al trabajo digno es de carácter fundamental como se encuentra contemplado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, hay escenarios dentro del ámbito laboral donde el patrono o las diversas empresas contratantes entran a tomar decisiones en relación a casos específicos de trabajadores que desempeñan determinadas funciones por intermedio de contratos de prestación de servicios que tienen alguna situación de salud, donde terminan dicho vinculo prestacional sin la autorización previa del inspector de trabajo.

Así las cosas, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y algunos postulados de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral entran hacer una distinción bastante demarcada

en relación con la estabilidad ocupacional reforzada, lo cual ha sido bastante debatido a la luz de Estado Social de Derecho que se predica de la Constitución Política de 1991, y del bloque de constitucionalidad relacionado con los convenios de la OIT sobre la materia.

1.4. Justificación

Las implicaciones jurídicas, económicas e incluso sociales de este problema de investigación radican de la esencia misma del contrato de prestación de servicios en el sector privado en relación con el reconocimiento de algunos derechos de naturaleza laboral, puesto que, en el desarrollo mismo de la actividad profesional, se identifican muchos casos de contratistas que en ejercicio de las funciones emanadas del contrato sufren un accidente de trabajo, y por ocasión a ello, las empresas contratantes toman la determinación de terminar anticipadamente el contrato de prestación de servicios sin la autorización previa de la autoridad competente.

En principio, las empresas contratantes manifiestan que no están vulnerando ninguna garantía constitucional ni legal en el entendido de que el contratista no está vinculado por normas laborales, sino a través de normas de naturaleza civil ya que es el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 el que le da una definición a este tipo de contratos, y por ello, dentro de los argumentos que adicionalmente exponen es que el contratista para que sea vinculado a la actividad específica que se necesita dentro de la empresa, debe ser cotizante obligatorio al Sistema General de la Seguridad Social en Salud y en Pensiones, y que dichas cotizaciones serán sobre el 40% de los ingresos mensuales que reciba el contratista. No podrá hacerse las cotizaciones por debajo de un salario mínimo legal vigente.

Con lo descrito anteriormente, las empresas contratantes están en un yerro jurídico de gran impacto y por eso la justificación más apremiante para el desarrollo de esta monografía de grado es romper con aquellos esquemas identificados de desconocimiento en materia laboral, para así garantizar de la mejor manera posible la defensa técnica que

favorezca a la empresa contratante y al contratista vinculado a través de un contrato de prestación de servicios.

La razón de lo propuesto es que la estabilidad ocupacional reforzada es sin lugar a dudas una garantía de naturaleza constitucional donde los titulares cuentan con una pérdida a la capacidad laboral que puede ser: moderada, severa o profunda, padecida en el ejercicio de las actividades contractuales, por ello, es menester indicar que según lo preceptuado en la Ley 1562 de 2012 que aquellas personas que son vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios deben estar afiliados de manera obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales, sin embargo, le corresponde al contratista pagar el valor de la cotización según el grado al riesgo que corresponda de acuerdo al Decreto 1607 de 2002.

Lo dicho anteriormente justifica con mayor razón que en ninguna circunstancia ninguna persona con fuero de salud podrá ser despedida por razón de su limitación o discapacidad, salvo que se realice todo el procedimiento ante la autoridad competente, y por eso, el contratista no podrá tomar por atribución propia la decisión de vulnerar garantías constitucionales.

Por estas razones expuestas, el deber ser de un Abogado Grancolombiano y con Especialización en Derecho del Trabajo mejorar bajo todo presupuesto el actuar de las diversas empresas que toman decisiones arbitrarias sin conocer las consecuencias jurídicas y el quebrantamiento económico que pueden tener, las empresas en caso de que el contratista radique solicitud de reintegro laboral, y en el ejercicio de sus funciones haya padecido un accidente de trabajo y como consecuencia de ello, lo desvinculen de sus actividades como contratista.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Identificar si existe un reconocimiento de índole constitucional y legal al derecho de la estabilidad ocupacional reforzada dentro contratos de prestación de servicios en el sector privado.

1.5.2. Objetivos específicos

- Analizar la normatividad internacional y nacional en relación con la estabilidad ocupacional reforzada.
- Estructurar los lineamientos jurisprudenciales estipulados por parte de la Corte Constitucional a partir de diversos conceptos emanados de la protección constitucional a la estabilidad ocupacional reforzada, centrándose en el análisis de la sentencia SU 049 de 2017.
- Realizar un análisis jurisprudencial y crítico desde la esfera del derecho laboral en relación con los postulados emitidos directamente por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia después del año 2017 en relación a la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios dentro del sector privado.

CAPITULO II ESTADO DEL ARTE Y MARCOS REFERENCIALES

2. Elementos previos y sustento de la investigación

2.1. Estado del arte

En el desarrollo del presente proceso de investigación se evidencian convenciones, tratados y leyes tanto internas como externas que son parte fundamental para el análisis dar respuesta al problema planteado. Por tal motivo se comenzará con determinar que conforme al bloque de constitucional establecido en el artículo 93 de la constitución nacional colombiana, la Organización Internacional del Trabajo ha promulgado multiplicidad de convenios relacionados con el mundo del trabajo y la implementación de políticas públicas del empleo decente, las cuales hacen parte de la legislación interna.

Bajo este entendido y en lo que corresponde al problema de investigación propuesto, el convenio que aborda el tema de trabajadores con problemas de salud en la órbita laboral es el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y del empleo ratificado por Colombia mediante la Ley 82 de 1988 (OIT, Conv.159,1983), el cual está enfocado esencialmente en la persona con problemas de salud puedan readaptarse a la vida profesional y que de esa misma forma pueda conservar su empleo y progrese en el mismo todo esto con el fin último de que sea reintegrado al ejercicio mismo de la sociedad.

Por otra parte, se encuentran Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad dictadas por la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, donde se indica que los Estados deben promulgar medidas encaminadas a la igualdad de oportunidades conforme a los principios de responsabilidad, solidaridad, acción y cooperación puesto que esto garantiza la mejora en la calidad de vida de aquellas personas que por diversas razones de la vida diaria o laboral no se encuentran en sus óptimas condiciones de salud (ONU,1993).

Así mismo, existe la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad promulgada directamente por la Organización de los Estados Americanos, donde la misma busca prevenir y eliminar

absolutamente todas las formas de discriminación que pueden padecer las personas en condición de discapacidad y así garantizar que de manera paulatina puedan reincorporarse a la sociedad (OEA,1999). Por ello no se puede desconocer que esta convención aborda temas importantes en materia laboral relacionados a la detección temprana, a que se debe prestar la mejor intervención, así como el tratamiento, rehabilitación, formación ocupacional todo esto para garantizar la calidad de vida de una con fuero de salud.

Y otra que es de importancia en esta materia es La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad promulgada por la Organización de las Naciones Unidas donde esta aborda la promoción, proyección y aseguramiento en el goce pleno en las condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales para las personas que padecen de una discapacidad donde debe prevalecer la protección de la dignidad humana (ONU, 2006). Así las cosas, se determina que toda persona en condición de discapacidad es aquella que tiene deficiencias físicas y mentales, y en relación con las actividades laborales se debe garantizar la participación plena.

En el caso de los instrumentos internacionales anteriormente descritos en Colombia han sido muy importantes para entender diversos pronunciamientos de las Corte Constitucional en materia de la estabilidad ocupacional reforzada, que como se determina en el análisis de los mismos, son muy importantes en el ámbito laboral dentro de los derechos reconocidos en la Constitución Política.

2.2. Marcos referenciales

2.2.1. Marco teórico

Con base en las precisiones establecidas y para aclarar las nociones generales, se debe dejar en claro el concepto de Estabilidad Ocupacional Reforzada, lo cual será otro punto esencial para entender la solución del problema de investigación propuesto. Arenas (2018) aclara que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho del que goza el trabajador en caso en que se encuentre en un estado de vulnerabilidad por ocasión a un quebranto de salud para que pueda conservar su empleo salvo en que se constituya una

justa causa para terminar el vínculo laboral. Siguiendo este mismo concepto, la Corte Constitucional ha decretado por intermedio del precedente judicial que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho que tienen todas las personas en consecuencia a un deterioro en su salud dejándolo así en un estado de debilidad manifiesta (Sentencia T-320,2016), entonces, la estabilidad ocupacional reforzada protege a cualquier tipo de persona que este laborando sin importar la modalidad de vinculación contractual en la que se encuentre donde se debe demostrar una situación de deterioro que afecte gravemente su condición óptima de salud, y con esto desencadene así la improductividad laboral.

2.2.2. Marco conceptual

Por consiguiente, a todo lo expuesto, dentro de la legislación nacional se debe empezar analizar el articulado contenido en la constitución, por ello, el artículo 13 aborda todo lo relativo a la igualdad de todas las personas, y por eso, en materia laboral, el Estado Colombiano tiene el deber constitucional de proteger toda clase de arbitrariedad; por otra parte, el artículo 47 sintetiza que el Estado colombiano debe promover políticas públicas enfocadas a la integración social de todas aquellas personas que tengan una discapacidad y por ello se debe ofrecer la atención especializada que se requiera con base en los instrumentos internacionales que se abordan (Const. P., 1991)

Luego de lo preceptuado, ya en materia de derecho laboral los artículos 53, 54 y 68 de la Constitución Política en materia de personas en condición de discapacidad manifiestan que estas personas gozan de la irrenunciabilidad en sus derechos, así como la protección a la situación más favorable que le convenga al trabajador, y por eso se debe brindar en caso de ser necesario la ubicación laboral de las personas que tengan problemas de salud.

Entonces es claro que sobre la temática de estudio en el país se ha tratado de proteger a estas personas que son sujetos de especial protección constitucional como lo establece la Corte Constitucional en diversas jurisprudencias, y por eso, en resumidas cuentas, se les busca proteger por su afección en su estado de salud, donde debe prevalecer la inclusión laboral en todos los ámbitos cotidianos de la vida diaria, por eso se observa en

esta parte la evolución internacional y nacional en materia de protección de los derechos de los trabajadores que tienen una afección donde se debe proteger sus derechos laborales, su dignidad humana y su mínimo vital.

En síntesis, cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido salvo que se origine una causal objetiva para la terminación por justa causa del vínculo laboral; por eso, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización a la autoridad competente, el empleador o la empresa contratista debe velar por su extrema protección en relación con los derechos laborales.

2.2.3. Marco Jurídico

El artículo cuarto de la Constitución Política de Colombia nos habla de la supremacía constitucional, por tal motivo dentro del territorio nacional no habrá ninguna norma de superior jerarquía a esta. De modo que para dar respuesta a nuestra pregunta problema en primera medida abordamos los derechos que se encuentran intrínsecos en la constitución y en su articulado por ser fundamentales para el desarrollo de la pregunta de investigación.

El artículo 13 Constitucional reconoce el derecho a la igual y por tal motivo no podrá generarse algún tipo de discriminación especialmente sobre las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o afectaciones de salud. El artículo 16 establece el derecho a libre desarrollo de la personalidad, por tal motivo sin importar la condición en la cual se encuentra el trabajador, desde que la actividad no recaiga sobre un objeto o causa ilícita lo podrá realizar dicho derecho va de la mano para el desarrollo del presente trabajo con el derecho al trabajo artículo 25 y el derecho a la libertad de escoger profesión u oficio artículo 26. Así mismo es fundamental el derecho al debido proceso artículo 29 de la Constitución debido a que, en caso de alguna irregularidad al momento de despedir, reubicar o modificar las condiciones contractuales, el trabajador podrá acudir a la autoridad legal correspondiente para hacer exigibles sus derechos. Y el artículo 53 establece los principios mínimos fundamentales que se tendrán en cuenta para la

expedición del Estatuto del Trabajo, donde se establece la igualdad de oportunidades para trabajadores, la remuneración mínima, vital y móvil, primacía de la realidad, situación más favorable.

El Convenio 111 de 1958 y el Convenio 159 de 1983 de la Organización Internacional del Trabajo son de gran relevancia para el desarrollo del presente trabajo ya que son parte de las primeras normas internacionales las cuales abordan la protección especial que se le debe brindar a una persona discapacitada, invalida o con algún problema u alteración física o mental que condicione el ejercicio de sus actividades laborales. Estableciendo para este grupo de personas una protección especial, en su lugar de trabajo o en caso contrario a que sean vinculados sin ser discriminados.

La Ley 361 de 1997 en Colombia establecen los mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad donde reconoce que las personas que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, discapacidad o afectación física o mental no deben ser discriminadas, y deben ser protegidas acatando las normas nacionales y los tratados internacionales ratificados por Colombia respecto al tema. Así mismo desprende mecanismos de protección, educación, rehabilitación, integración laboral, prevención, bienestar social y accesibilidad para este grupo de personas donde principalmente el derecho a la vida digna y el mínimo vital y móvil se enmarca.

CAPITULO III DISEÑO METODOLÓGICO

3. Metodología de la investigación

Conforme al Libro Curso de Argumentación Jurídica, y ante los marcos anteriormente delimitados es claro que esta investigación es de tipo socio-jurídica puesto que se enfoca en el estudio funcional del derecho objetivo dentro de la práctica en los diversos escenarios de la cotidianidad que se desprenden dentro del derecho laboral en Colombia. Así las cosas, el derecho laboral en Colombia cuenta con una dimensión sociológica que se desprenden del estudio juicioso del mismo, es decir, que esta rama del derecho se identifica como un hecho de contenido e impacto social, que contribuye al

análisis suscito de las complementarias dimensiones fácticas de toda normatividad positiva enfocado en la evolución de una sociedad (Atienza, 2013, p. 456).

Con lo anterior, se entiende que en esta investigación es de suma importancia el estudio de las normas jurídicas a través de la pirámide que inicia desde el análisis de las normas de mayor prioridad hasta las de menor grado de aplicación social o de efectividad social, por esta razón, el estudio que se realiza se conecta principalmente en la eficacia en la aplicación de la norma jurídica desde la experiencia jurídica en cada caso en concreto, esto quiere decir que aquí interesa llegar a la conclusión si la norma jurídica vigente objeto de estudio cumple o no la esencia de su creación, sin entrar a detallar los requisitos de existencia o de validez de la misma.

3.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de esta investigación es cualitativo de tipo descriptivo, la cual consistió en realizar la descripción del evento identificado en un contexto social determinado y la consecuente interpretación de la información obtenida de manera detallada y rigurosa.

3.2. Técnicas e instrumentos: Análisis jurisprudencial

3.3. Fases de la investigación

Inicialmente se determinó una problemática social inmersa en el sector laboral en Colombia en el periodo 2022 mediante la identificación del quebrantamiento del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, la discriminación y mínima protección de este derecho por parte del Estado colombiano hacia los trabajadores que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta o alguna condición de vulnerabilidad. Seguidamente se realizó la entrega de un anteproyecto investigativo y se entregó el documento con particularidades básicas de la caracterización del problema.

Posteriormente se ejecutó la investigación formal con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, la cual consistió en realizar la descripción del evento identificado en un contexto social determinado y la consecuente interpretación de la información obtenida de

manera detallada y rigurosa mediante la implementación de un análisis jurisprudencial crítico (como técnica e instrumento de recolección de información) desde la esfera del derecho laboral en relación con los postulados emitidos directamente por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia después del año 2017 en relación a la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios dentro del sector privado, a través de la revisión de normas de ordenamiento jurídico colombiano y jurisprudencia interna y externa.

Esta indagación descrita se realizó a nivel nacional e internacional, donde posteriormente surgió la necesidad de realizar un análisis de la normatividad referente a la estabilidad ocupacional reforzada, así como también de estructurar los lineamientos jurisprudenciales estipulados por parte de la Corte Constitucional a partir de diversos conceptos emanados de la protección constitucional a la estabilidad ocupacional reforzada y de esta manera poder dar una respuesta a la pregunta de investigación después de consultar diversas fuentes de información de naturaleza jurídica, hallando no sólo información concisa sino también diversas contradicciones en la normatividad.

CAPITULO IV RESULTADOS

4. Análisis e interpretación de resultados

4.1. Análisis de la normatividad nacional e internacional en relación con la estabilidad ocupacional reforzada

A partir del análisis realizado, la protección especial con la que cuentan las personas que están en un estado de debilidad manifiesta, inicio en Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) OIT de 1958, donde se establece la protección especial a las personas que se encuentran en una situación de invalidez, siempre y cuando se realice una consulta previa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, iniciando por parte de los países del primer mundo las primeras normas de protección a esta población. Seguidamente la Resolución 2056 de 1971 Declaración de los Derechos del Retraso Mental enmarca la protección que se debe dar a las personas que se encuentran en una condición de limitación buscando la incorporación a la vida social de manera normal, protección por parte del estado en tratamientos, capacitaciones, y rehabilitaciones. Cabe aclarar que el término retraso mental fue modificado por el término trastorno del desarrollo intelectual en el 2011 por la Organización Mundial de la Salud.

La Declaración de los Derechos de los Impedidos Resolución 3447 del 9 de diciembre de 1975 recuerda a los Estados Miembros el compromiso que han adquirido al hacer parte de la Organización Internacional de las Naciones Unidas de proteger y tomar las medidas y recomendaciones necesarias para proteger a las personas que se encuentran incapacitadas o con una deficiencia, ya que debe dárseles un trato digno y generar que no se presente algún tipo de discriminación, por el contrario buscar la inclusión social tanto así que el impedido tiene los mismos derechos civiles y políticos que los demás seres humanos; el párrafo 7 de la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental se aplica a toda posible limitación o supresión de esos derechos para los impedidos mentales (p.2.). Por tal motivo la protección debe tener un amparo especial, pleno y apropiado.

Por otro lado el Convenio 159 Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) aclara en primera medida el concepto de persona invalida como toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida (OIT,1983), así mismo dicho convenio nos habla de que la persona invalida debe estar en un puesto de trabajo a sus necesidades, es decir que en caso de una afectación la persona debe ser reubicada con la finalidad de que sus labores se adapten acorde a su condición.

En Colombia la Ley 361 de 1997 establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y aborda que los trabajadores que se encuentren en una situación de discapacidad deben contar con una protección especial del estado, dicha protección la debe realizar con programas de prevención y sensibilización para que la sociedad proteja a este tipo de población, educación para que las personas que se encuentran en situación de discapacidad puedan seguir adquiriendo conocimientos, fomento a la contratación de estas personas, protección a los trabajadores, adecuación de los sitios de trabajo y reubicación laboral.

La protección más importante para las personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta en Colombia se encuentra en la Constitución Política de 1991, ya que aquí se consignan el derecho a la igualdad, al trabajo, libre desarrollo de la personalidad, libertad de escoger arte ocupación u oficio, mínimo vital y móvil y al debido proceso y así mismo establece en su artículo 53 la necesidad de crear el estatuto del trabajo donde se encontrar intrínsecas principios mínimos que garanticen en mayor medida la protección a las personas que se encuentren en situación de debilidad manifiesta y prospere el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada.

4.2. Estructuración de los lineamientos jurisprudenciales de la estabilidad ocupacional reforzada en Colombia a partir de la sentencia su 049 de 1997

La Jurisprudencia en Colombia ha abordado el derecho de la estabilidad laboral reforzada en diversas líneas, sin embargo, la más importante es la que se aborda por parte de la Corte Constitucional en la Sentencia de Unificación 049 de 2017 donde aclara que todo trabajador independiente de su vínculo laboral o civil cuenta con el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y por tal motivo no puede ser despedido sin que medie una justa causa.

El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada tiene como finalidad proteger a las personas que se encuentran en una condición de debilidad manifiesta, la cual puede darse por una afectación de origen un común o de origen laboral, asegurando para el trabajador un entorno favorable donde pueda realizar sus funciones y no se vean vulnerados sus derechos, así mismo generando conciencia social y evitando que se genere discriminación.

Son diversos los derechos constitucionales que coadyuvan a la protección de las personas que se encuentran en una condición de debilidad manifiesta como lo son el derecho a la igualdad, al trabajo, libre desarrollo de la personalidad, libertad de escoger arte ocupación u oficio, mínimo vital y móvil y al debido proceso.

El artículo 13 Constitucional nos habla de derecho a la igualdad y ese derecho aplicado a una persona que se encuentra en situación de debilidad manifiesta la condiciona a una protección especial, que en caso de que sea discriminada se tomaran las sanciones correspondientes como en caso de que el empleador despida al trabajador por su condición pues este tendrá que pagar 180 días de salario como se expresa en la Ley 361 de 1997 artículo 26. Es de destacar que el artículo 13 constitucional dice que el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan (Const.P.,1991) Protegiendo a todo tipo de personas no solo a los que se encuentren en una condición permanente si no transitorio análisis realizado por la Corte Constitucional en la sentencia SU 049 de 2017.

En lo concerniente al derecho al trabajo artículo 25 constitucional expresa “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Const.P.,1991). Es decir que sin importar la condición de la persona desde que pueda física o intelectualmente.

El Uruguayo Pablo Guerra define el trabajo como Aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad (Texto, Sociología del Trabajo, Uruguay, 2011, p.17) Actividades que deben estar acorde al ordenamiento legal establecido recayendo sobre un objeto y causa lícita y a su vez que las personas las cuales vayan a realizar la actividad tengan la capacidad no solo para su realización sino también para la suscripción de un contrato, estableciendo que el trabajo será realizado bajo condiciones dignas y justas, las cuales permitirán un entorno seguro y próspero para el trabajador permitiendo que la profesión que escogió con plena libertad sea llevada a cabo sin generar ningún tipo de vulneración y con los requisitos de ley exigidos.

El libre desarrollo de la personalidad artículo 16 Constitucional y la libertad de escoger profesión u oficio artículo 26 Constitucional en lo pertinente a la protección que se genera a las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta busca que, en primera medida, las actividades las cuales desempeña en la empresa el trabajador sean acorde a su perfil y nivel de estudios, es decir que si el trabajador entro en un cargo y debido a su condición no puede seguir desarrollando las funciones acostumbradas, se debe realizar una reubicación o cambio de puesto a uno con las mismas o mejores condiciones y así mismo el empleador debe adecuar el puesto de trabajo acorde a las recomendaciones médicas, con la finalidad de prevenir que sea o se sienta discriminado.

Bajo estos parámetros la Corte en la Sentencia SU 049 de 2017 habla de una protección especial la cual se funda bajo los principios de solidaridad e integración social, de tal manera que la condición de debilidad manifiesta no solo afecta a el trabajador o al

empleador si no a la sociedad ya que todos deben estar atentos al cuidado y apoyo, en primera medida su familia ya que este es el núcleo fundamental de la sociedad artículo 42 Constitucional, en segunda medida para las entidades las cuales se encuentran brindando el apoyo o los tratamientos correspondientes, asegurando la recuperación, mejora o evitando un mayor desmejoramiento de las condiciones de salud del trabajador, en tercera medida las personas con las cuales labora sin importar su cargo jerárquico en la empresa y por último los externos. Cabe destacar que la empresa debe brindar el debido acompañamiento no únicamente generando la reubicación y acatando las recomendaciones si no que dependiendo de los casos capacitando al personal.

Las personas que se encuentran en una condición de debilidad manifiesta tienen una especial protección y como tal se debe proteger su mínimo vital, por tal motivo cuando se despide a una persona que se encuentra en condición de debilidad manifiesta se debe generar dicho despido bajo del derecho al debido proceso consagrado en el artículo 29 Constitucional, es decir que para generar la terminación del contrato debe haber una justa causa probada, ya que en caso contrario el trabajador podrá solicitar la indemnización del pago de los 180 días de salario contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 indemnización que bajo la intervención del Ministerio de Interior en la sentencia C-531 de 2000 aclara que:

Pretende prevenir las arbitrariedades en que puedan incurrir los empleadores al despedir a una persona, por causa de su limitación y sin previa autorización de la oficina de trabajo, con el fin de resarcirla en los perjuicios que se le hubieren podido ocasionar. Lo anterior, toda vez que opina que no existen derechos absolutos que puedan ser oponibles a los intereses generales del Estado y de la sociedad o a los derechos legítimos de otras personas, pues asevera que una persona limitada puede ser despedida de su empleo, siempre y cuando medie justa causa, o cuando por razón de su limitación sea despedida previa autorización de la oficina de trabajo (Corte Const.).

Así mismo la corte en la Sentencia SU 049 de 2019 reconoce el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios expresando:

Esta protección, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado (Corte Const.).

Por tal motivo las personas que tienen un contrato de prestación de servicios son cobijadas con el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en caso de encontrarse en una condición de debilidad manifiesta.

En Colombia se tienen diferentes tipos de contratos laborales, los cuales se ajustan a cada tipo de necesidad de quienes lo vayan a suscribir, debido a esto se presentan diferentes lineamientos y parámetros para la protección de los derechos de los trabajadores ya que al encontrarse diferencias contractuales se presumen también diferencias al momento de reconocer derechos.

Los contratos de prestación de servicios en Colombia se encuentran definidos en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 en su numeral 3 el cual expresa:

Artículo 32. De los Contratos Estatales. Son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad, así como los que, a título enunciativo, se definen a continuación

... 3. Contrato de prestación de servicios Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable (Ley 80, 1993, art.32)

Dicho contrato está reglamentado por las reglas civiles debido a que las personas que lo suscriben tienen independencia en la realización de sus actividades, pues no están subyugados a una subordinación si no que tienen plena libertad para actuar desde que den cumplimiento al objeto del contrato, además son los mismos contratistas quienes están a cargo del pago de su seguridad social, por ende no se generan los mismos derechos y beneficios que otros tipos de contrato como lo sería el pago de vacaciones, prima de servicios, subsidio de transporte entre otros.

En lo referente a la estabilidad ocupacional reforzada el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el cual fue modificado por el artículo 137 del Decreto Nacional 19 de 2012 establece:

ARTÍCULO 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado

incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato, Siempre se garantizará el derecho al debido proceso.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren (Ley 361, 1997, art.26).

Del articulado debemos tener presente dos ítems (i) la no discriminación, (ii) protección del Estado. La no discriminación a las personas que se encuentren en condición de enfermedad manifiesta o discapacidad, estas personas son parte de la sociedad y como contempla el artículo 13 son iguales ante la ley ya que por estar presentando una condición especial esto no significa que no pueda seguir realizando un aporte, sin importar si el grado de la limitación es leve, moderada, severa o profunda, y que personas que tengan un tipo de limitación profunda sigan realizando actividades laborales es en gran medida gracias a los avances tecnológicos de los últimos años y así mismo a las nuevas modalidades laborales como lo es el teletrabajo. Por otro lado, el estado protege mediante dos mecanismos el trato que se le da a este tipo de personas en primera medida generando que la empresa realice el requerimiento correspondiente ante un inspector de trabajo para tener la autorización para el despido y la segunda que en caso de ser despedido se le reconozca una indemnización.

Para dar respuesta a la pregunta problema ¿Existe un reconocimiento de índole constitucional y legal al derecho de la estabilidad ocupacional reforzada dentro contratos de prestación de servicios en el sector privado? Nos orientamos en:

La Constitución Política de Colombia la cual no cuenta con un articulado el cual exprese como tal el reconocimiento al derecho de la estabilidad ocupacional reforzada sin embargo, se conecta directamente con el derecho a la libertad artículo 13, derecho al libre

desarrollo de la personalidad artículo 16, derecho al trabajo artículo 26 , libertad a escoger arte ocupación u oficio artículo 26 y establece en el artículo 53 que el Congreso de la República de Colombia deberá expedir el estatuto del trabajo donde deberá contar el principio mínimo fundamental de la estabilidad en el empleo. Donde se desarrollará las definiciones, facultades y competencia de la protección a las personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta, limitación o discapacidad.

4.3. Análisis jurisprudencial en relación con los postulados emitidos por la Corte Constitucional y la corte suprema de justicia con la estabilidad ocupacional reforzada dentro del sector privado

La Corte Suprema de Justicia ha tenido un pronunciamiento muy trascendental referente al requisito que se deben cumplir para que una persona sea protegida con el derecho a la estabilidad ocupacional ya que no es simplemente que se evidencie que el trabajador muestre quebrantos de salud o incapacidades constantes, sino que debe acreditarse que el trabajador se encuentra con un porcentaje de pérdida de capacidad, ya sea moderada (superior al 15% menor al 25%), severa (Superior al 25% menor al 50%) o profunda (superior al 50%), es decir que para adquirir el reconocimiento se necesita ir más allá que un indicio de desmejora de salud (Sentencia CSJ SL Rad. 32532 de julio 15 de 2008, CSJ SL Rad. 41845 de 18 septiembre 2012, CSJ SL Rad. 86728 de 24 febrero 2021).

La Corte Constitucional discrepa del pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia ya que en la Sentencia Su 049 de 2017 expresa que la condición del trabajador no necesariamente tiene que ser acreditada en leve, severa o profunda, sino que simplemente al evidenciarse una condición de disminución física, incapacidad o limitación que impida el ejercicio normal de sus funciones, es decir que la Corte Constitucional genera una mayor protección a los trabajadores y deja como requisito sine qua non que medie autorización del inspector de trabajo para despedir a las personas que presenten una condición de desmejora de salud. Y en lo referente a los contratos de prestación de servicios aclara que La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos

de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad (Corte Const.). Es decir que se presenta un trato igualitario en lo referente al reconocimiento al derecho a la estabilidad ocupacional reforzada referente a los otros tipos de contratos y sin importar que la naturaleza del contrato de prestación de servicios sea de naturaleza civil.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se puede concluir que la protección con la que cuentan los trabajadores que están en un estado de debilidad manifiesta ha tenido un avance significativo después de los años 60 - 70, ya que es aquí donde organizaciones como la ONU y la OTI comienzan a definir, identificar y proteger las problemáticas que se les presentan a este tipo de personas, evidenciando una discriminación y poca protección por parte del estado. Lo que representa que se creen Convenios y Resoluciones en pro de su protección como en el caso de los Convenios 111 de 1958, Resolución 2056 de 1971, Resolución 3447 de 1975, Convenio 159 de 1983 donde tienen como eje fundamental que una persona que se encuentra en estado de discapacidad pueda trabajar en una empresa acorde a su perfil profesional, tenga un puesto de trabajo acorde a sus necesidades y sobre todo pueda seguir haciendo parte de la sociedad, incluyéndolo laboralmente para que cuente con su mínimo vital y no sea discriminado.

En el caso Colombiano la Constitución Política de 1991 establece como derechos fundamentales el derecho a la igualdad, libre desarrollo de la personalidad, al trabajo, libertad de escoger arte ocupación u oficio, debido proceso, y en su artículo 53 consigna la creación del Estatuto del Trabajo donde se encuentran los principios mínimos fundamentales de los trabajadores, estos derechos protegen a todo tipo de trabajadores, especialmente a los que se encuentran en una condición de debilidad manifiesta y que en caso de algún tipo de discriminación, o irregularidad en su despido pueden solicitar la correspondiente indemnización del pago de los 180 días de salario contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, siendo protector y garantista de los trabajadores que se encuentren en este tipo de condición.

Por otro lado, en Colombia se presenta un enfrentamiento en la protección que se le debe dar a las personas que son despedidas y se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, debido a que la Corte Suprema de Justicia establece como parámetros para el reconocimiento a la estabilidad ocupacional reforzada, la certificación de la condición de

desmejora ya sea moderada, severa o profunda. Pero la Corte Constitucional ha expresado que para el reconocimiento del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada simplemente se debe evidenciar que el trabajador se encuentra en una condición de desmejora, y dicha condición genera que no pueda realizar sus actividades de manera normal, por tal motivo terminar el contrato sin autorización de la oficina de trabajo o se presente una justa causa probada.

Por último la Sentencia SU-049 de 2017 nos trae a colación que en los contratos de prestación de servicios también se realiza el reconocimiento al derecho de la estabilidad laboral reforzada, debido a que actualmente en la ley se presenta un vacío que no deja parametrizado a tipo de contratos aplica esta protección y por tal motivo se debe garantizar el derecho a la igualdad y a la estabilidad ocupacional reforzada a todo tipo de trabajadores tanto del sector público, como del sector privado y así mismo a cualquier tipo de contratos ya que lo que busca el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada es proteger al trabajador protegiendo su mínimo vital, su derecho al trabajo y a no ser discriminado.

Recomendaciones

El presente trabajo fue realizado en el año 2022 con la información recopilada de textos, libros, artículos y normas. Por tal motivo se recomienda analizar la información conforme al presente contexto ya que actualmente en Colombia se está preparando un proyecto de ley para la creación del Estatuto del trabajo y de manera internacional también se están generando unos cambios en los términos implementados.

Recordemos que el derecho no es constante si no que varía de acuerdo con las condiciones económicas, sociales, culturales, políticas entre otras. Por ende, se debe validar la jurisprudencia y normas que se encuentren vigentes al momento de leer el presente proyecto ya que posiblemente encontrara diferencias.

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFIA

Arenas, G. (2018) El Derecho Colombiano de la Seguridad Social. Cuarta Edición. Legis.
Atienza., M (2013). Curso de Argumentación Jurídica. Trotta.

Constitución Política de Colombia [Const. P.]. (1991). Colombia: Leyer, 13va ed.

Recuperado en:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Corte Constitucional. [C.C.] febrero 9, 2016. M.P:A. Linares, Sentencia T-040/16.

Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-040-16.htm>

Corte Constitucional. [C.C.] junio 21, 2016. M.P: A. Rojas, Sentencia T-320/16.

Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-320-16.htm>

Corte Constitucional. [C.C] febrero 2, 2017. M.P: M. Calle, Sentencia SU-049/17.

Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU049-17.htm>

Corte Constitucional. [C.C] marzo 14, 2014. M.P: L. Guerrero, Sentencia T-154/14.

Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/T-154-14.htm>

Corte Constitucional. [C.C] marzo 28, 2016. M.P: A. Linares, Sentencia T-141/16.

Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-141-16.htm>

Corte Constitucional. [C.C] mayo 9, 2013. M.P: M. Calle, Sentencia T-269/13. Recuperado

en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-269-13.htm>

Corte Constitucional. [C.C] noviembre 24, 2005. M.P: J. Córdoba, Sentencia T-1219/05.

Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-1219-05.htm>

Corte Constitucional.[C.C] diciembre 5, 2008. M.P:C.Vargas, Sentencia T-1210/08. Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-1210-08.htm>

Corte Suprema de Justicia [C.S.J] Sala de Casación Laboral, marzo 18, 2020. M.P: G.Botero, Sentencia STL3420-2020. Recuperado en: <https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-862123462>

Corte Suprema de Justicia [C.S.J], Sala de Casación Laboral, agosto 9, 2017. M.P: C. Dueñas. Sentencia STL13024-2017. Recuperado en: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/tutelas/B%20OCT2017/FICHA%20STL13024-2017.docx>

Corte Suprema de Justicia[C.S.J], Sala de Casación Laboral,octubre 3,2017. M.P: M. Cabello, Sentencia STC15925-2017. Recuperado en: <https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/694516809>

Arendt, H. (2007). Trabajo. La condición humana, 157-191.

Corte Suprema de Justicia[C.S.J], Sala de Casación Penal, enero 29, 2018. M.P: L. Salazar, Sentencia STP1326-2018. Recuperado en: <https://goferediciones.com/sala-penal-2018-enero-a-junio/>

Ley 80/93,octubre 28, 1993. Diario Oficial. [D.O]: 41.094. (Colombia). Recuperado en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=304>

Ley 361/97, febrero 7, 1997. Diario Oficial. [D.O]: 42.978. (Colombia). Recuperado en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Organización de las Naciones Unidas. La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Asamblea General de las Naciones Unidas. Año 2006. Recuperado en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf

Organización de las Naciones Unidas. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Resolución aprobada por la

Asamblea General [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/48/627)].

Recuperado en:

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/PersonsWithDisabilities.asp>

[x](#)

Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Departamento de Derecho Internacional. Recuperado en:

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 159/1983. Ratificado en Colombia. Ley 82 de 1988. Diciembre 23,1988. Diario Oficial. [D.O]: 38626. Recuperado en:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14931>