

LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y EL MODELO SOCIAL

¹ Luis Arturo Maya Noguera

Facultad De Derecho

Maestría en Derecho - Cohorte Seis -

Asesor CARLOS EDUARDO MENDOZA LEAL

2025

¹ Estudiante de la Universidad La Gran Colombia - correo: arturomaya1@gmail.com

Resumen

La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental que garantiza la permanencia en el empleo de personas en condiciones de vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, personas con discapacidad y trabajadores próximos a la pensión, en el denominado “retén social”. Enmarcada en el Modelo Social de Derecho, esta protección se fundamenta en principios constitucionales como la igualdad material y la dignidad humana, así como en estándares internacionales que integran el bloque de constitucionalidad. En Colombia, las Altas Cortes han jugado un papel crucial en la consolidación de este derecho, destacándose por sus interpretaciones que equilibran los derechos de los trabajadores con las obligaciones de los empleadores. Sin embargo, las visiones hermenéuticas heterogéneas plantearon desafíos en el tiempo, hasta llegar a una interpretación unificada y coherente con los principios de la justicia de la Seguridad Social. Este estudio analiza la estabilidad laboral reforzada desde la epistemología jurídica y su desarrollo jurisprudencial, en el doble sentido de reconocimiento a la inclusión social y justicia, en el universo de los principios de la Seguridad social, creando puentes, para unir montañas en la convivencia social, y superar las barreras en su implementación y garantía.

Palabras clave: Estabilidad laboral reforzada, modelo social de derecho, igualdad material, bloque de constitucionalidad, inclusión laboral, retén social, principios de la Seguridad Social, Tratados internacionales, Jurisprudencia.

Abstract

Reinforced labor stability is a fundamental right that guarantees the permanence in employment of people in vulnerable conditions, such as pregnant women, people with disabilities and workers close to retirement, in the so-called “social retention”. Framed in the Social Model of Law, this protection is based on constitutional principles such as material equality and human dignity, as well as on international standards that make up the block of constitutionality. In Colombia, the High Courts have played a crucial

role in the consolidation of this right, standing out for their interpretations that balance the rights of workers with the obligations of employers. However, heterogeneous hermeneutic visions posed challenges over time, until reaching a unified interpretation consistent with the principles of Social Security justice. This study analyzes the reinforced labor stability from the legal epistemology and its jurisprudential development, in the double sense of recognition of social inclusion and justice, in the universe of the principles of Social Security, creating bridges, to unite mountains in social coexistence, and overcome the barriers in its implementation and guarantee.

Keywords: Reinforced labor stability, social model of law, material equality, block of constitutionality, labor inclusion, social security principles, international treaties, jurisprudence.

Introducción

La estabilidad laboral reforzada constituye un derecho fundamental que refleja el compromiso del Estado con la protección de los sectores más vulnerables en el ámbito laboral (Corte Constitucional, 2022). Este derecho, enmarcado en el modelo social de derecho, se fundamenta en los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad y justicia social, así como en estándares internacionales que integran el bloque de constitucionalidad (Jacome, 2018). En este contexto, el trabajo no solo se concibe como un medio de sustento, sino también como un espacio de realización personal y participación social, cuyo acceso debe estar garantizado de manera equitativa.

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada ha sido desarrollada como una herramienta jurídica que busca prevenir la discriminación y garantizar la permanencia en el empleo de personas en condiciones de vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, personas con discapacidad y trabajadores próximos a la pensión. Este derecho no solo protege a los trabajadores frente a despidos arbitrarios, sino que también impone a los empleadores la obligación de realizar ajustes razonables para facilitar la inclusión laboral (Castaño & Escudero, 2018). De esta forma, se materializa el principio de igualdad material, que exige un trato diferenciado para superar las desigualdades estructurales.

La evolución jurisprudencial de las Altas Cortes, particularmente de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, ha sido clave en la consolidación de este derecho. Mientras que la Corte Constitucional ha enfatizado la conexión de la estabilidad laboral reforzada con derechos fundamentales como la igualdad y el mínimo vital, la Corte Suprema ha abordado este principio desde un enfoque técnico y casuístico, adaptando sus criterios a los estándares internacionales (Granados J., 2022). Estas interpretaciones, aunque complementarias, han generado desafíos en términos de coherencia y uniformidad, lo que resalta la necesidad de una articulación más efectiva entre ambas cortes.

Lo anterior supone que la necesidad de armonización entre la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia es imperativa para garantizar la aplicación efectiva de la

estabilidad laboral reforzada en Colombia (Granados J., 2022). Esta tarea se hace aún más urgente frente a la dinámica cambiante del mercado laboral, donde las formas de empleo evolucionan y surgen nuevos desafíos en la protección de los derechos laborales. Por ejemplo, la creciente informalidad y la digitalización del trabajo plantean interrogantes sobre cómo adaptar los mecanismos existentes de protección para cubrir efectivamente a todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de su contrato o la naturaleza de su empleo (Berg et al, 2019).

En este marco, es crucial que las políticas públicas y las decisiones judiciales se orienten no solo a la protección de los trabajadores bajo formas de empleo tradicionales, sino también a la inclusión de aquellos en sectores emergentes y en formas de trabajo atípicas. Esto implicaría una revisión de la normatividad actual y, potencialmente, la creación de nuevas normas que contemplen realidades laborales contemporáneas, asegurando que la estabilidad laboral reforzada no se convierta en un privilegio limitado a un sector, sino en una garantía universal para todos los trabajadores.

Además, la educación y capacitación tanto de empleadores como de trabajadores juegan un papel fundamental en la promoción de una cultura de respeto a los derechos laborales y en la implementación efectiva de la estabilidad laboral reforzada. Es esencial que ambas partes comprendan sus derechos y obligaciones, lo que facilitará una mayor adherencia a los principios de igualdad y no discriminación y, por ende, una mayor estabilidad laboral en el contexto colombiano.

Es entonces que, este documento analiza la estabilidad laboral reforzada desde diversas perspectivas: su fundamento en el bloque de constitucionalidad, los principios constitucionales e internacionales que la sustentan, y las interpretaciones jurisprudenciales que la han consolidado. Además, se explora cómo el modelo social de derecho influye en la aplicación de este principio, destacando tanto los avances como los retos que enfrenta su implementación a nivel normativo y judicial.

El objetivo principal de esta investigación es evidenciar cómo la estabilidad laboral reforzada contribuye a la protección de los derechos laborales y a la construcción de un sistema más inclusivo. Asimismo, se busca identificar las barreras que persisten en su aplicación y proponer recomendaciones que fortalezcan este derecho en consonancia con los valores del modelo social. De esta manera, se pretende aportar a la discusión académica y jurídica sobre la relevancia de garantizar condiciones laborales dignas y equitativas para todos.

En síntesis, este estudio no solo aborda la estabilidad laboral reforzada como un instrumento jurídico, sino también como un reflejo del compromiso del Estado con la promoción de la justicia social. La interacción entre normas, jurisprudencia y principios del modelo social ofrece un marco integral para comprender la importancia de este derecho en la protección de los trabajadores más vulnerables y en la promoción de un entorno laboral más equitativo.

Revisión de Literatura

La estabilidad laboral reforzada se ha consolidado como un principio fundamental dentro del marco jurídico y social en Colombia, reflejando un compromiso estatal hacia la protección de los derechos de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad. Este principio no solo asegura la permanencia en el empleo para aquellos más susceptibles a la discriminación laboral, sino que también impulsa una cultura de inclusión y equidad dentro del entorno de trabajo.

En el ámbito legislativo, Colombia ha adoptado varias normas que fortalecen este principio, guiadas por la Constitución de 1991 que integra los derechos humanos y los valores de igualdad material y justicia social en su marco legal. Los tratados internacionales, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, han complementado estas normativas, ofreciendo un estándar de protección que trasciende las fronteras nacionales.

Jurídicamente, las Altas Cortes de Colombia han desempeñado un papel crucial en interpretar y aplicar estos principios, consolidando la estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental. La Corte Constitucional, en particular, ha emitido múltiples fallos que no solo protegen a los trabajadores contra despidos injustificados, sino que también obligan a los empleadores a realizar ajustes razonables para asegurar que los empleados en condiciones de vulnerabilidad puedan continuar contribuyendo en sus lugares de trabajo sin enfrentar obstáculos insuperables.

Como corolario de lo anterior, Granados (2022) y Berg et al. (2019) ofrecen un panorama sobre cómo las interpretaciones jurisprudenciales han incorporado estándares internacionales para fortalecer la estabilidad laboral, al tiempo que abordan los desafíos impuestos por la digitalización y la transformación del mercado laboral. Estos análisis sugieren la necesidad de adaptar continuamente las protecciones laborales para abarcar nuevas formas de empleo que emergen con los avances tecnológicos, en donde resulta crucial reconocer cómo las intervenciones legislativas y las decisiones judiciales interactúan para formar un entorno laboral que no solo es justo, sino también adaptativo a las exigencias contemporáneas del mercado global. Esta adaptabilidad se hace aún más relevante en la era digital, donde la naturaleza del trabajo está en constante cambio debido a la innovación tecnológica.

Por su parte, Castaño y Escudero (2018) y Almanza (2021) exploran la implementación de la estabilidad laboral reforzada como un mecanismo de inclusión, especialmente para personas con discapacidad. Resaltan cómo el bloque de constitucionalidad se ha utilizado como marco para proteger a estos trabajadores, subrayando la importancia de una integración efectiva en el mercado laboral. Revelando que la estabilidad laboral reforzada no se limita a prevenir despidos injustificados, sino que obliga a los empleadores a contemplar y ejecutar ajustes razonables en el lugar de trabajo. Esto incluye modificaciones en el entorno físico, la provisión de tecnologías asistidas, horarios flexibles o la

reestructuración de tareas, que son esenciales para permitir que las personas con discapacidad contribuyan plenamente según sus capacidades.

Una vez establecido tal panorama, nos encontramos con posturas similares pero que se inclinan más al cumplimiento normativo dentro del contexto laboral contemporáneo, enfatizando la necesidad de una rigurosa adherencia a las leyes que protegen a los trabajadores. En esta línea, Cerquera (2018) discute la tensión entre las protecciones laborales y las políticas de flexibilización, señalando cómo las agendas neoliberales pueden socavar los derechos laborales establecidos. Este contexto resalta aún más la importancia de defender las normativas que garantizan la estabilidad laboral frente a las presiones por una mayor flexibilidad económica, subrayando que el cumplimiento normativo no solo es fundamental para proteger los derechos individuales de los trabajadores, sino también para mantener el equilibrio y la justicia en el entorno laboral globalizado.

En esa misma línea, Jacome (2018) y Leiva, Jiménez y Meneses (2019) proporcionan un análisis detallado sobre cómo los derechos fundamentales y los principios constitucionales de 1991 han moldeado la interpretación y aplicación de la estabilidad laboral reforzada, destacando su evolución desde la Asamblea Constituyente. En donde desde posturas similares, ambas investigaciones parten de como la Constitución de 1991 no solo reformó el marco jurídico colombiano en un sentido amplio, sino que también instauró una serie de directrices específicas para proteger a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad. Este enfoque constitucional ha servido como piedra angular para las subsiguientes legislaciones y decisiones judiciales que buscan garantizar un trato justo y equitativo en el ámbito laboral.

Este marco ampliado ha implicado que los tribunales colombianos, especialmente la Corte Constitucional, jueguen un papel crucial en la defensa de los derechos laborales al interpretar las leyes

existentes de manera que reflejen tanto el espíritu de la Constitución de 1991 como los estándares internacionales. Las decisiones de la Corte han reforzado continuamente la necesidad de una aplicación rigurosa de las medidas de protección laboral, enfatizando que los ajustes razonables y las garantías contra despidos arbitrarios son fundamentales para la inclusión efectiva de todos los trabajadores en la economía.

Por otro lado, la investigación de **Moncayo (2022)** se centra en la jurisprudencia reciente, examinando cómo las Altas Cortes han refinado los criterios para la estabilidad laboral, especialmente en casos relacionados con la salud y la discapacidad. Estos estudios evidencian un movimiento hacia un enfoque más inclusivo que considera la interacción entre las limitaciones individuales y las barreras laborales. Este refinamiento de los criterios ha implicado una evaluación más detallada de las condiciones de trabajo y cómo estas pueden ser ajustadas para facilitar una participación equitativa de todos los empleados, independientemente de sus capacidades físicas o mentales. Las cortes han estado aplicando de manera creciente el principio de ajustes razonables, obligando a los empleadores a modificar el entorno laboral para eliminar las barreras que impiden a los trabajadores con discapacidad desempeñar sus roles de manera efectiva.

En este sentido, no solo se abre el margen a jurisprudencia local, sino que se hace necesario realizar una revisión de los estándares internacionales en la materia, en este sentido, autores como Martínez, Castro y Hernández (2024) y Rojas (2024) abordan la aplicación de los estándares internacionales en el derecho local, mostrando cómo las políticas públicas y las decisiones judiciales han comenzado a reflejar un compromiso más profundo con la inclusión y la equidad.

Finalmente, **Corrales (2014)** aporta una perspectiva crucial sobre las dinámicas precontractuales, argumentando que la estabilidad laboral reforzada debe influir en las prácticas de contratación para ofrecer una protección efectiva desde el inicio de la relación laboral.

Este amplio espectro de investigaciones y opiniones jurídicas refleja un esfuerzo concertado por parte de Colombia para adaptar su legislación y jurisprudencia a las necesidades cambiantes de su fuerza laboral, destacando la importancia de un enfoque holístico y dinámico en la protección de los derechos laborales. Así, la estabilidad laboral reforzada no solo cumple una función protectora para los trabajadores vulnerables, sino que también se erige como un símbolo de progreso social y jurídico dentro de un marco globalizado.

A través de la incorporación de principios constitucionales y estándares internacionales, se busca concretar un ambiente laboral que respete la dignidad y los derechos de todos los trabajadores, facilitando su participación activa y equitativa en la economía. Las Altas Cortes, por su parte, continúan desempeñando un papel vital al interpretar estas normas de manera que fomenten la justicia y la equidad, por lo tanto se hace necesaria una homogenización de pronunciamientos con el fin de establecer criterios claros y coherentes que aseguren una aplicación uniforme de la ley en todo el territorio nacional.

Metodología

La investigación propuesta adoptará un enfoque cualitativo con un diseño analítico-descriptivo, que facilitará la exploración exhaustiva del fenómeno de la estabilidad laboral reforzada dentro del contexto jurídico y social colombiano. Este enfoque permite indagar en las percepciones, interpretaciones y experiencias de los actores involucrados, poniendo especial énfasis en los operadores judiciales y los beneficiarios de este derecho fundamental. La metodología se centrará en describir y

analizar las características específicas de la estabilidad laboral reforzada y su relación con los principios de igualdad material y no discriminación.

Para la recolección de datos, se realizará una revisión documental exhaustiva, incluyendo fallos de las Altas Cortes, legislación relevante y tratados internacionales. A través del análisis de contenido, se desglosarán y categorizarán los textos legales y jurisprudenciales, identificando las disposiciones clave que sustentan y afectan la estabilidad laboral reforzada.

El proceso de análisis será profundamente reflexivo y crítico, buscando interpretar cómo las disposiciones legales y los fallos judiciales reflejan y promueven los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad y justicia social. Se prestará especial atención a cómo estos principios son aplicados en casos concretos, y de qué manera contribuyen a la configuración práctica de la estabilidad laboral reforzada, especialmente en contextos de vulnerabilidad.

La metodología también incluirá un examen detallado de la evolución jurisprudencial relevante al tema, observando cómo ha cambiado con el tiempo y cómo estas transformaciones han influido en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores. Además, se analizarán los debates doctrinales y académicos que han circundado la interpretación y aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, integrando perspectivas que ilustren tanto los avances como los desafíos pendientes.

A lo largo de la investigación, se mantendrá un enfoque crítico que no solo identifique y describa los elementos normativos y jurisprudenciales, sino que también evalúe su eficacia en la promoción de un mercado laboral inclusivo y justo. Este enfoque crítico es esencial para comprender plenamente las capacidades y limitaciones del marco legal colombiano en la protección de los derechos laborales, especialmente en lo que respecta a la estabilidad laboral reforzada.

En última instancia, este estudio busca no solo contribuir al entendimiento académico del tema, sino también informar y potencialmente influir en la formulación de políticas y prácticas que mejoren la inclusión y protección de los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad en Colombia.

Resultados

El derecho a la estabilidad laboral reforzada representa una manifestación concreta del compromiso estatal con la garantía de los derechos fundamentales, especialmente de aquellos sectores de la población en condición de vulnerabilidad. En el marco del bloque de constitucionalidad, este derecho adquiere un carácter integral al articular principios constitucionales, normas internacionales y jurisprudencia que promueven la dignidad humana, la igualdad y la inclusión social (Almanza, 2021). El bloque de constitucionalidad, entendido como el conjunto de disposiciones normativas de rango constitucional e internacional que orientan la interpretación y aplicación de las leyes, permite abordar la estabilidad laboral reforzada no solo desde una perspectiva local, sino como un estándar internacional en la protección de los derechos humanos (Almanza, 2021).

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada encuentra su sustento en los artículos 1, 13 y 53 de la Constitución Política (1991), que reconocen el trabajo como un derecho fundamental, exigen trato igualitario y promueven condiciones laborales dignas. Este principio se enriquece mediante la incorporación de tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2020), los cuales imponen obligaciones claras a los Estados para proteger a quienes enfrentan barreras estructurales en el ámbito laboral. Así, el bloque de constitucionalidad no solo legitima, sino que obliga a los poderes públicos a garantizar la estabilidad laboral reforzada como un mecanismo para prevenir discriminaciones y promover la equidad.

La estabilidad laboral reforzada, en este contexto, no es un privilegio, sino una medida de justicia distributiva diseñada para equilibrar desigualdades y asegurar la permanencia en el empleo de quienes, debido a su condición, enfrentan mayores riesgos de exclusión (Moncayo, 2022). Este enfoque se alinea con el modelo social de derecho, que reconoce al trabajo no solo como una fuente de ingresos, sino como un espacio de realización personal y participación en la vida comunitaria.

De esta manera, el derecho a la estabilidad laboral reforzada, enmarcado en el bloque de constitucionalidad, se constituye como un pilar esencial para garantizar un sistema laboral inclusivo y equitativo. A través de la interacción entre normas nacionales e internacionales, y con el respaldo de la interpretación judicial, se fortalece el tejido normativo que sustenta la estabilidad laboral como una expresión tangible del principio de igualdad material y la justicia social en el ámbito laboral.

1.1. Principios constitucionales y derechos humanos aplicables.

La estabilidad laboral reforzada, en el marco de los principios constitucionales y los derechos humanos, encuentra su fundamento en la interacción de normas nacionales e internacionales que integran el bloque de constitucionalidad. Este marco normativo sirve como garante de los derechos laborales, especialmente para grupos vulnerables que requieren una protección diferenciada (Almanza, 2021). La Constitución Política de Colombia (1991) establece en sus artículos 1, 13 y 53 principios esenciales como la dignidad humana, la igualdad material y la primacía de los derechos fundamentales, mientras que los tratados internacionales amplían y refuerzan estos compromisos, generando estándares de protección elevados que los Estados deben respetar y garantizar (Leiva, Jiménez, & Meneses, 2019).

El bloque de constitucionalidad en Colombia, definido por la Corte Constitucional como el conjunto de normas internacionales vinculantes que orientan la interpretación de los derechos constitucionales, juega un papel crucial en la protección de los derechos laborales (García J. , 2013). Este instrumento normativo incorpora tratados como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que establece el derecho al trabajo en condiciones justas y equitativas, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que exige la adopción de medidas para proteger a las personas con discapacidad de la discriminación laboral. Estos tratados, en conjunto con las normas internas, obligan al Estado a garantizar la estabilidad laboral reforzada como una herramienta para evitar exclusiones arbitrarias en el ámbito laboral (García J. , 2013).

Uno de los principios constitucionales clave en este contexto es el de igualdad material, consagrado en el artículo 13 de la Constitución, que obliga al Estado a adoptar medidas específicas para proteger a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta (Asamblea nacional constituyente, 1991). Este principio se complementa con el derecho a la no discriminación, reconocido tanto en la Constitución como en tratados internacionales como el Convenio 111 de la OIT, que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación (OIT, 1958). La estabilidad laboral reforzada emerge como una manifestación de estos principios, al garantizar que trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, como personas con discapacidad, mujeres embarazadas o prepensionados, no sean despedidos sin una justa causa avalada por las autoridades competentes.

Asimismo, el artículo 53 de la Constitución, que establece los principios mínimos fundamentales en materia laboral, refuerza el mandato de estabilidad laboral al exigir la adopción de políticas que promuevan condiciones de trabajo dignas y equitativas (Asamblea nacional constituyente, 1991). Este mandato se amplía mediante la Recomendación 162 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, que insta a los Estados a proteger a aquellos trabajadores que enfrentan mayores dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales (OIT, 1980). En este sentido, el bloque de constitucionalidad articula principios constitucionales e internacionales para generar un entorno normativo que privilegie el trabajo decente y proteja la dignidad humana.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, la estabilidad laboral reforzada también se relaciona con el derecho al trabajo como un componente esencial para el desarrollo integral de las personas (Corte Constitucional, 2022). El PIDESC subraya la importancia del acceso a un trabajo seguro y protegido como medio para alcanzar un nivel de vida adecuado (CNDH, 1966). Este derecho se ve fortalecido por el principio de progresividad, que exige a los Estados avanzar en la garantía de los derechos laborales y evitar retrocesos que puedan debilitar las protecciones existentes. En este

contexto, la estabilidad laboral reforzada se presenta como una salvaguarda frente a prácticas laborales injustas o discriminatorias (Castaño & Escudero, 2018).

De modo que, el bloque de constitucionalidad actúa como un puente entre los estándares internacionales y las normas nacionales, consolidando un marco normativo que no solo reconoce, sino que exige la garantía efectiva de estos derechos en el ámbito laboral, lo que resalta el papel proactivo del Estado en la construcción de un sistema laboral inclusivo que respete la dignidad de todas las personas.

Ahora bien, la estabilidad laboral reforzada no solo es una manifestación del principio de igualdad, sino que también se configura como una herramienta para garantizarlo en términos materiales. A diferencia de la igualdad formal, que se limita a tratar a todas las personas de la misma manera, la igualdad material exige un trato diferenciado cuando sea necesario para superar barreras estructurales (Corte Constitucional, 1992). Este enfoque permite equilibrar las condiciones de los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad frente a aquellos que no enfrentan las mismas dificultades, asegurando un acceso equitativo al trabajo y a la protección social.

Además, esta garantía jurídica también encuentra su justificación en el principio de proporcionalidad, que exige que las medidas adoptadas por el Estado sean adecuadas, necesarias y proporcionales para alcanzar los objetivos constitucionales. En este caso, la estabilidad laboral reforzada cumple con estos requisitos al ser una medida razonable y efectiva para proteger el empleo de personas que, por su condición, están expuestas a riesgos de exclusión laboral. Así, se refuerza el mandato del Estado de promover la justicia social en el ámbito laboral (Función pública, 2021).

Desde una perspectiva jurisprudencial, la Corte Constitucional de Colombia ha destacado el carácter vinculante de las normas internacionales en la interpretación de los derechos laborales, reforzando el alcance de la estabilidad laboral en casos concretos. En varias sentencias, como la SU – 269 (2023) y la T-118 de (2019), la Corte ha enfatizado que la estabilidad laboral reforzada es un

derecho conexo a la dignidad humana y a la igualdad, y que cualquier limitación a este derecho debe ser examinada con estricta proporcionalidad.

La articulación de normas, principios y jurisprudencia constituye un soporte sólido para el desarrollo de este derecho en el contexto de un modelo social de derecho. Por ende, la estabilidad laboral reforzada encuentra su fundamentación jurídica en un marco normativo que integra disposiciones nacionales e internacionales destinadas a proteger a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad. Este derecho no solo garantiza el cumplimiento del principio de igualdad material, sino que también refuerza la obligación del Estado de adoptar medidas específicas para prevenir la discriminación y fomentar la inclusión laboral. La articulación de normas, principios y jurisprudencia constituye un soporte sólido para el desarrollo de este derecho en el contexto de un modelo social de derecho.

2. Jurisprudencia de las Altas Cortes sobre estabilidad laboral reforzada y modelo social.

La jurisprudencia de las Altas Cortes en Colombia ha desempeñado un papel fundamental en la construcción y consolidación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, enmarcándolo dentro de los principios del modelo social de derecho. Siendo este un modelo, caracterizado por su enfoque en la promoción de la justicia social y la protección de los derechos fundamentales, ha servido como referencia para las decisiones judiciales que buscan garantizar condiciones laborales equitativas para poblaciones vulnerables. Las Altas Cortes, especialmente la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, han desarrollado interpretaciones que integran los valores constitucionales con el bloque de constitucionalidad, estableciendo precedentes que fortalecen este derecho como un mecanismo de inclusión social.

En este contexto, la Corte Constitucional ha sido particularmente activa al definir la estabilidad laboral reforzada como un derecho conexo a la dignidad humana, la igualdad y el mínimo vital. En diversas sentencias, como la T-519 de (2003) y la C-531 de (2000), la Corte ha declarado la

inconstitucionalidad de normas y prácticas que vulneran este derecho, subrayando que cualquier despido que afecte a personas en situación de vulnerabilidad debe contar con una autorización previa por parte de las autoridades competentes (Granados J. , 2023). Estas decisiones han establecido parámetros claros para proteger a grupos como mujeres embarazadas, personas con discapacidad y prepensionados, quienes enfrentan barreras estructurales en el ámbito laboral.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia ha complementado esta perspectiva al precisar los alcances de la estabilidad laboral reforzada en el marco de las relaciones laborales. A través de su Sala Laboral, ha abordado casos específicos donde se discute la aplicación de este derecho, destacando la necesidad de preservar el equilibrio entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores (Calderón, 2023). En varias decisiones, la Corte ha subrayado que la estabilidad laboral reforzada no es una prerrogativa absoluta, pero sí un derecho que exige una interpretación rigurosa y contextualizada para evitar abusos o arbitrariedades en las relaciones laborales (Calderón, 2023).

Esta construcción jurisprudencial no solo ha fortalecido el alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada, sino que también ha integrado los principios del modelo social en el análisis de los casos. Este enfoque ha permitido a las Altas Cortes articular la protección de derechos laborales con otros derechos fundamentales, consolidando una visión integral que reconoce al trabajo no solo como un medio de subsistencia, sino como un espacio esencial para el desarrollo humano y la cohesión social.

En definitiva, la jurisprudencia de las Altas Cortes ha sido clave para transformar la estabilidad laboral reforzada en una herramienta efectiva de justicia social, al tiempo que reafirma el compromiso del Estado colombiano con los principios del modelo social de derecho. Este desarrollo jurisprudencial, que será analizado en mayor profundidad en los apartados siguientes, evidencia cómo el poder judicial se convierte en un actor determinante en la construcción de un sistema laboral más inclusivo y equitativo.

2.1. Evolución jurisprudencial en Colombia.

La evolución de la jurisprudencia en Colombia sobre la estabilidad laboral reforzada refleja un proceso continuo de reinterpretación y ajuste a los principios constitucionales y al bloque de constitucionalidad, especialmente frente a las obligaciones internacionales en materia de derechos laborales. Este desarrollo ha estado marcado por pronunciamientos clave de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, que han ido ampliando y fortaleciendo este derecho como una herramienta de justicia social.

En sus primeras etapas, la Corte Constitucional estableció las bases para la estabilidad laboral reforzada, reconociendo que este derecho está vinculado a la dignidad humana y al principio de igualdad material. A través de sentencias como la T-519 de (2003), la Corte señaló que las personas en condiciones de debilidad manifiesta, como aquellas con discapacidad, deben ser protegidas frente a despidos arbitrarios. En estos casos, la Corte ordenó el reintegro de trabajadores afectados, subrayando la obligación del empleador de justificar adecuadamente cualquier terminación del contrato.

La Corte Suprema de Justicia, por su parte, ha adoptado un enfoque técnico y evolutivo sobre este derecho. Un caso emblemático es la reciente Sentencia SL1152 de (2023), en la que la Sala de Casación Laboral revaluó los criterios tradicionales para identificar a los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. En esta decisión, la Corte abandonó el criterio de porcentaje de pérdida de capacidad laboral como requisito esencial, alineándose con los estándares internacionales establecidos por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este cambio refleja un entendimiento más inclusivo, basado en la interacción entre las limitaciones del trabajador y las barreras presentes en su entorno laboral (Corte Suprema de Justicia, 2023).

Además, la Corte Suprema precisó que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho irrenunciable, argumentando que cualquier trabajador, incluidas las personas protegidas por esta garantía, puede celebrar acuerdos con su empleador para finalizar el contrato (Corte Suprema de Justicia, 2023). Esta postura enfatiza la autonomía del trabajador, rechazando interpretaciones

paternalistas que podrían restringir su capacidad de negociación. No obstante, la Corte también reforzó que el empleador debe realizar ajustes razonables y justificar cualquier despido mediante una causa objetiva o justa (Orozco, 2023).

En términos de principios, ambas cortes han destacado consistentemente la importancia de la igualdad material y la proporcionalidad. Estas herramientas hermenéuticas han permitido que las decisiones judiciales se adapten a las realidades específicas de cada caso, asegurando que las medidas adoptadas sean adecuadas y necesarias para proteger a los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad. Al mismo tiempo, se han mantenido criterios estrictos para evitar abusos del derecho, garantizando un equilibrio entre los intereses del empleador y los derechos del trabajador.

Las Altas Cortes han logrado consolidar este derecho como un pilar del modelo social de derecho, integrando estándares internacionales y principios constitucionales para garantizar un entorno laboral más equitativo y respetuoso de la dignidad humana. Este desarrollo refleja el compromiso del poder judicial con la construcción de un sistema laboral que promueva la justicia social y la igualdad.

2.2. Perspectiva del modelo social en los pronunciamientos judiciales.

El modelo social de derecho, adoptado por el Estado colombiano y plasmado en su Constitución Política, sirve como base para las decisiones judiciales que buscan garantizar la estabilidad laboral reforzada como un mecanismo para la inclusión social (Cerquera, 2018). Este modelo parte de la premisa de que los derechos laborales no solo protegen al individuo en su relación con el empleador, sino que también son instrumentos para combatir las desigualdades estructurales y promover la justicia social. Las Altas Cortes han asumido esta visión al interpretar la estabilidad laboral reforzada como un derecho que permite a las poblaciones vulnerables integrarse al mercado laboral en condiciones de igualdad.

La Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia, ha vinculado directamente la estabilidad laboral reforzada con el principio de inclusión social. En sentencias como la SU -213 de (2024) ha destacado que este derecho busca garantizar que las personas en condiciones de vulnerabilidad o con alguna discapacidad no sean excluidas del mercado laboral debido a su condición. La Corte ha reiterado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una manifestación del derecho a la igualdad, proyectado a eliminar las barreras que enfrentan estas personas en el acceso y mantenimiento del empleo (Corte Constitucional, 2024).

En este sentido, las medidas de protección se extienden a la prohibición de despedir a empleados que se encuentren en situaciones de especial protección sin una autorización previa del Ministerio del Trabajo. Esta disposición busca prevenir la discriminación y promover la integración social y laboral de individuos que podrían ser marginados debido a sus particularidades físicas, psicológicas o socioeconómicas.

El impacto de estas decisiones en la protección de poblaciones vulnerables es evidente. Al garantizar la estabilidad laboral reforzada, las Altas Cortes no solo protegen los derechos individuales de los trabajadores, sino que también fomentan la cohesión social y el acceso equitativo al empleo. Estas decisiones obligan a los empleadores a realizar ajustes razonables para integrar a trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, promoviendo así un entorno más inclusivo. Además, fortalecen la confianza de los ciudadanos en el sistema judicial como un instrumento para garantizar la justicia social.

Sin embargo, la implementación del modelo social en los pronunciamientos judiciales también enfrenta desafíos. Uno de los más relevantes es equilibrar los derechos de los trabajadores vulnerables con las necesidades legítimas de los empleadores. Las Altas Cortes han abordado este reto estableciendo criterios claros para justificar despidos y garantizar que las medidas adoptadas sean proporcionales. Este enfoque permite que la estabilidad laboral reforzada sea compatible con la sostenibilidad empresarial, sin sacrificar los principios fundamentales de inclusión y equidad.

3. Enfoque hermenéutico diferenciado en la estabilidad laboral reforzada.

El enfoque hermenéutico diferenciado en la estabilidad laboral reforzada responde a la necesidad de interpretar este derecho de manera contextual y dinámica, adaptándose a las realidades sociales y laborales de las personas en condiciones de vulnerabilidad. Este enfoque no solo busca garantizar la protección de los trabajadores en circunstancias específicas, sino que también tiene como objetivo armonizar los principios del modelo social de derecho con los estándares internacionales en materia de derechos humanos. Las Altas Cortes en Colombia, particularmente la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, han adoptado una interpretación que supera la literalidad de las normas para priorizar su finalidad protectora y social.

Un elemento clave de esta interpretación diferenciada es el reconocimiento de las barreras estructurales que enfrentan ciertos trabajadores, como las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas o quienes están próximos a la pensión (Corte Constitucional, 2022). La hermenéutica adoptada por las Altas Cortes incluye una evaluación crítica de estas barreras, lo que permite una aplicación más inclusiva y equitativa del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Este enfoque no solo protege el empleo, sino que también fomenta ajustes razonables en los entornos laborales, promoviendo la igualdad material y la inclusión social.

Este marco interpretativo también destaca por la variación en su aplicación según el tipo de vulnerabilidad y las circunstancias del caso concreto. Por ejemplo, mientras que en algunos casos se privilegia el principio de proporcionalidad para equilibrar los derechos del empleador y del trabajador, en otros se prioriza la garantía del mínimo vital del trabajador como elemento central de la decisión judicial (Cerquera, 2018). Estas diferencias no son inconsistencias, sino adaptaciones que reflejan la complejidad del entorno laboral y las necesidades de los grupos protegidos.

3.1. Interpretaciones de las Altas Cortes y su impacto en el derecho laboral: Diferencias en la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada.

La interpretación del principio de estabilidad laboral reforzada ha mostrado divergencias significativas en las decisiones de las Altas Cortes en Colombia, particularmente en la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Estas diferencias reflejan tanto la complejidad del derecho laboral como la evolución de los estándares normativos y sociales que las cortes buscan proteger. Si bien ambas instancias coinciden en la importancia de este principio como mecanismo para garantizar la igualdad material, los criterios empleados y los énfasis varían según los casos, generando un impacto profundo en la aplicación del derecho laboral.

La Corte Constitucional se ha destacado por interpretar la estabilidad laboral reforzada desde una perspectiva de derechos fundamentales. En sus sentencias, este tribunal ha priorizado el enfoque en la dignidad humana, la igualdad y el mínimo vital, considerando estos principios como ejes centrales para proteger a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad (Almanza, 2021). La Corte ha enfatizado la presunción de despido discriminatorio en casos donde no se garantizan los derechos de estos trabajadores, incluso en ausencia de pruebas directas del acto discriminatorio. Este enfoque ha llevado a decisiones que amplían el espectro de protección, reforzando el papel del empleador en la implementación de ajustes razonables para garantizar la permanencia en el empleo.

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia ha adoptado un enfoque técnico y casuístico, considerando tanto los derechos de los trabajadores como las necesidades operativas y económicas de los empleadores (Orozco, 2023). Un ejemplo de ello es la Sentencia SL1152 de 2023, donde la Corte redefinió los criterios para identificar a los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, abandonando el tradicional porcentaje de pérdida de capacidad laboral (Orozco, 2023). Este cambio, alineado con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, permite una valoración más amplia de las barreras que enfrentan los trabajadores en su entorno laboral. Sin embargo, la Corte también estableció límites claros, excluyendo de esta protección a quienes enfrentan dolencias temporales que no afectan su desempeño laboral.

Un análisis crítico de estas decisiones revela tanto fortalezas como desafíos. La Corte Constitucional, al adoptar un enfoque inclusivo y protector, ha establecido precedentes robustos en términos de justicia social, pero en ocasiones ha generado tensiones con los empleadores, quienes argumentan sobrecarga en sus obligaciones (Corrales, 2014). Por su parte, la Corte Suprema ha buscado equilibrar los intereses de ambas partes, pero su enfoque más técnico puede ser percibido como menos accesible para los trabajadores, quienes deben cumplir con criterios estrictos para acceder a las garantías de la estabilidad laboral reforzada (Orozco, 2023).

Estas diferencias en las interpretaciones también reflejan un dilema inherente al derecho laboral: la necesidad de proteger a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad sin comprometer la sostenibilidad de las empresas. Si bien ambos enfoques tienen mérito, existe un riesgo de que la falta de un criterio uniforme genere incertidumbre tanto para empleadores como para trabajadores. Esto pone de manifiesto la importancia de articular un diálogo jurisprudencial más consistente entre las Altas Cortes para garantizar una interpretación coherente del principio de estabilidad laboral reforzada.

3.2. Fortalecimiento de la estabilidad laboral a partir modelo social: Un enfoque a partir de una interpretación hermenéutica inclusiva.

El fortalecimiento de la estabilidad laboral reforzada, desde la perspectiva del modelo social, exige una interpretación inclusiva que priorice los principios de justicia social y equidad, y concientice a cerca de la discapacidad como un componente de la diversidad (Martinez, Castro, & Hernandez, 2024). Este enfoque no solo implica la protección de los derechos laborales, sino también la adaptación de las normas y decisiones judiciales a las dinámicas sociales contemporáneas (Martinez, Castro, & Hernandez, 2024). Sin embargo, su implementación enfrenta diversos retos tanto en el ámbito judicial como en el normativo, lo que demanda ajustes estructurales y un compromiso renovado por parte del Estado y de las Altas Cortes.

En el ámbito judicial, uno de los principales retos radica en la unificación de criterios interpretativos. La existencia de enfoques diferenciados entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, aunque enriquecedora, puede generar incertidumbre para empleadores y trabajadores (López, 2011). Una interpretación hermenéutica inclusiva debe abordar este desafío promoviendo una mayor articulación entre las Altas Cortes, garantizando así una coherencia jurisprudencial que refuerce la confianza en el sistema judicial. Además, es esencial que los jueces adopten una visión integral que considere tanto las barreras individuales como las estructurales que afectan la inclusión laboral, sin limitarse a criterios técnicos o restrictivos.

A nivel normativo, el modelo social enfrenta obstáculos relacionados con la adecuación de las leyes laborales a los estándares internacionales en materia de derechos humanos. Si bien Colombia ha avanzado significativamente al incorporar tratados como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, todavía persisten lagunas normativas que dificultan la aplicación efectiva de la estabilidad laboral reforzada (Rojas, 2024). Por ejemplo, es necesario establecer lineamientos más claros sobre los ajustes razonables que deben realizar los empleadores, así como mecanismos para garantizar su cumplimiento sin generar cargas desproporcionadas para las empresas.

Para superar estos retos, es fundamental adoptar una interpretación hermenéutica que sea verdaderamente inclusiva. Esto implica no solo considerar el texto literal de las normas, sino también su finalidad y el contexto social en el que se aplican. Los jueces deben capacitarse constantemente en el uso de herramientas hermenéuticas que les permitan integrar los principios del modelo social en sus decisiones, asegurando que estas reflejen un equilibrio entre la protección de los trabajadores y la viabilidad empresarial (García L. , 2008). Asimismo, es crucial fomentar un diálogo constante entre los operadores judiciales, académicos y expertos en derechos humanos para enriquecer las interpretaciones jurídicas.

En términos prácticos, una hermenéutica inclusiva debe estar orientada a prevenir y corregir las desigualdades estructurales que afectan el acceso y la permanencia en el empleo. Esto puede lograrse mediante la creación de protocolos judiciales específicos para casos de estabilidad laboral reforzada, que incluyan una evaluación detallada de las barreras actitudinales, sociales y económicas que enfrentan los trabajadores. Además, se deben promover mecanismos alternativos de resolución de conflictos que permitan una solución más ágil y equitativa de estos casos, reduciendo la carga sobre los tribunales y facilitando el acceso a la justicia (García L. , 2008).

Haciendo necesario fomentar una cultura laboral inclusiva que complemente los esfuerzos judiciales y normativos. Esto implica sensibilizar a los empleadores sobre la importancia de la estabilidad laboral reforzada como una herramienta de inclusión social, y desarrollar incentivos que promuevan su implementación voluntaria. La estabilidad laboral, entendida desde el modelo social, no debe percibirse como una imposición, sino como una oportunidad para construir entornos laborales más equitativos y productivos.

Conclusiones y recomendaciones

El desarrollo de la estabilidad laboral reforzada en el marco del modelo social evidencia la importancia de proteger a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad como un compromiso fundamental del Estado colombiano. Este derecho, fundamentado en principios constitucionales como la dignidad humana y la igualdad material, se ha consolidado a través de un marco normativo y jurisprudencial que articula estándares nacionales e internacionales. Sin embargo, su aplicación plantea retos significativos que requieren una constante evolución hermenéutica y normativa para garantizar su efectividad.

En primer lugar, la estabilidad laboral reforzada no solo se limita a proteger el empleo, sino que actúa como una herramienta para promover la inclusión social y combatir desigualdades estructurales en el ámbito laboral. Las decisiones de las Altas Cortes, aunque diversas en sus enfoques, han contribuido a expandir la comprensión de este derecho, destacando la importancia de abordar las barreras actitudinales,

sociales y económicas que enfrentan los trabajadores vulnerables. Esto ha permitido una mayor coherencia con los compromisos internacionales asumidos por Colombia, como los derivados de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

A pesar de los avances, subsisten desafíos relacionados con la implementación del modelo social en el ámbito judicial y normativo. La falta de criterios uniformes entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia genera incertidumbre y dificulta la consolidación de un marco interpretativo coherente. Además, persisten lagunas normativas que limitan la aplicación efectiva de la estabilidad laboral reforzada, particularmente en lo referente a los ajustes razonables que los empleadores deben realizar para garantizar la inclusión laboral.

En este sentido, es crucial adoptar un enfoque hermenéutico inclusivo que permita una interpretación dinámica y contextual de este derecho. Este enfoque debe estar orientado a equilibrar la protección de los derechos laborales con las necesidades legítimas de los empleadores, promoviendo la sostenibilidad del modelo social. Además, es necesario que el Estado fortalezca los mecanismos normativos y de supervisión para garantizar que las obligaciones internacionales y constitucionales se cumplan de manera efectiva.

Asimismo, se recomienda la implementación de protocolos judiciales específicos y programas de capacitación para operadores judiciales, empleadores y trabajadores, que permitan una comprensión más amplia y práctica de la estabilidad laboral reforzada. Estos esfuerzos deben complementarse con campañas de sensibilización dirigidas al sector empresarial, destacando los beneficios de fomentar entornos laborales inclusivos y equitativos.

Por último, el fortalecimiento de la estabilidad laboral reforzada requiere de un compromiso conjunto entre el poder judicial, el legislativo, los empleadores y la sociedad en general. Solo a través de un esfuerzo coordinado será posible garantizar que este derecho cumpla su propósito de proteger a las personas más vulnerables, promover la justicia social y construir un sistema laboral más inclusivo y equitativo.

En conclusión, la estabilidad laboral reforzada se ha consolidado como un pilar esencial del modelo social, pero su evolución requiere ajustes continuos que permitan superar las barreras existentes. Este esfuerzo es indispensable para garantizar que el trabajo sea un espacio de dignidad y desarrollo humano, contribuyendo al fortalecimiento de una sociedad más justa y solidaria.

Lista de Referencias

- Almanza, J. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Estud. Socio-Juríd*, 23(1), 17-33. doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.10026>.
- Asamblea nacional constituyente. (1991). Constitución política. *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, S. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. *Oficina Internacional del Trabajo*, 1-170. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- Calderón, S. (2023). La estabilidad laboral reforzada 'por fuero de salud y la pandemia de la covid 19 en Colombia. *Vniversitas Jurídica*, 72. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj72.elrf>
- Castaño, S., & Escudero, A. (2018). LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO. *Politécnico Gran colombiano*, 33. doi:<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1187/Art%C3%ADculo%20-%20INCLUSI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerquera, S. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. *Universidad nacional de Colombia*, 1-134. doi:<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62768/530018202018.pdf?sequence>
- CNDH. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Asamblea general*. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf
- CNDH. (2020). *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Segunda edición ed.). México. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>

- Corrales, A. (2014). EFICACIA DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN LA ETAPA PRECONTRACTUAL DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN. *Maestría en derecho al trabajo. Universidad Externado de Colombia*, 1-100. doi:<https://bdigital.uxternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/06a3a522-ff37-43ff-b9c8-af3f9940af54/content>
- Corte Constitucional. (2003). Sentencia T - 519. MP. MARCO GERARDO MONROY CABRA. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/t-519-03.htm>
- Corte Constitucional. (1992). Sentencia T - 432. MP. SIMON RODRIGUEZ RODRIGUEZ. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-432-92.htm>
- Corte Constitucional. (2000). Sentencia T - 531. MP. ALVARO TAFUR GALVIS. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>
- Corte Constitucional. (2019). Sentencia T -118. MP. CRISTINA PARDO SCHLESINGER. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-118-19.htm>
- Corte Constitucional. (2022). Sentencia SU-087. MP. JOSE FERNANDO REYES CUARTAS. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU087-22.htm>
- Corte Constitucional. (2022). Sentencia T - 035. MP. ALBERTO ROJAS RÍOS. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-035-22.htm>
- Corte Constitucional. (2022). Sentencia T-425/22. MP. HERNÁN CORREA CARDOZO. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-425-22.htm>
- Corte Constitucional. (2023). Sentencia SU-269. MP. Diana Fajardo Rivera. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/SU269-23.htm>
- Corte Constitucional. (2024). Sentencia SU - 213. MP. VLADIMIR FERNANDEZ ANDRADE. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/SU213-24.htm>
- Corte Suprema de Justicia. (2023). SL1152-2023. MP. MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO. Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2023/SL1152-2023.pdf>
- Función pública. (2021). Concepto 369521 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=174232>
- García, J. (2013). Bloque de constitucionalidad en el marco normativo de las relaciones laborales. *Centro de Investigaciones Sociojurídicas. Universidad de Manizales*, 1-14. doi:https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/248/Bloque%20de%20constitucionalidad%20en%20el%20marco%20normativo%20de%20las%20relaciones%20laborales%20jun.%202019_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, L. (2008). El nuevo derecho en Colombia: ¿entelequia innecesaria o novedad pertinente? *Revista de derecho*(29), 289-330. doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972008000100012&script=sci_arttext

- Granados, J. (2022). El principio de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en situación de debilidad manifiesta: análisis del principio en las decisiones tomadas por la sala laboral del tribunal superior de bucaramanga. *Estudio socio juridico*, 25(1). doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.12420>
- Granados, J. (2023). El principio de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en situación de debilidad manifiesta: análisis del principio en las decisiones tomadas por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga. *Estudios Socio-Jurídicos*, 25(1), 1-27. doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.12420>
- Jacome, J. (2018). Estabilidad laboral reforzada. *Universidad Católica de Colombia*, 24. doi:<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/4154bd6d-082d-4cef-8f30-79e9ec5fc061/content>
- Leiva, E., Jiménez, W., & Meneses, O. (2019). Los derechos fundamentales de la Constitución Política de 1991 como resultado de un proceso constituyente deliberativo. *Revista Derecho del Estado, Universidad Externado de Colombia*. (42), 149-180. doi:<https://doi.org/10.18601/01229893.n42.06>
- López, J. C. (2011). Interpretación jurisprudencial desde una perspectiva de los jueces juezas en Colombia - Área Laboral. *Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla*, 1-136. doi:https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/lineas_laboral.pdf
- Martínez, P., Castro, O., & Hernández, L. (2024). Estabilidad laboral reforzada por una situación de discapacidad en Colombia: Un análisis a partir del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 54(140). doi:DOI:10.18566/rfdcp.v54n140.a10
- Moncayo, A. (2022). Reglas jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada en relación con las personas con discapacidad. *Inciso*, 24(2). doi:<https://doi.org/10.18634/incj.24v.2i.1299>
- OIT. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). C111. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C111
- OIT. (1980). Recomendación sobre los trabajadores de edad. R162. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162
- Orozco, C. (2023). La Corte Suprema de Justicia cambió su jurisprudencia en materia de estabilidad laboral reforzada por salud (SL1152 de 2023). *Universidad Externado de Colombia*. Obtenido de <https://derlaboral.uexternado.edu.co/uncategorized/la-corte-suprema-de-justicia-cambio-su-jurisprudencia-en-materia-de-estabilidad-laboral-reforzada-por-salud/>
- Rojas, B. (2024). La adecuación de los estándares de derechos humanos en materia de discapacidad de la política pública de discapacidad del municipio de Pasto. *Universidad Cooperativa De Colombia*, 1-152. doi:<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/a1a2f5b0-b3d3-498b-b08e-f01649600666/content>

Salazar Gaitan, J. C. (2023). *Derecho laboral individual generalidades – Parte I*. Neiva: Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Derecho, Derecho. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/51352>