

Estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios del Estado

Enhanced labor stability in contracts for the provision of State services

Fernando Antonio Moreno González*

Resumen

El presente artículo busca resaltar y clarificar el tratamiento que se le ha dado a la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada a aquellas personas que se vinculan con el Estado a través de un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión y que cuentan con condiciones especiales de vulnerabilidad. Se hacen necesarias estas cuestiones, debido a la excepcionalidad de la contratación por prestación de servicios, ante la vinculación para el desempeño de las labores públicas y por la aplicación de una figura de origen laboral a una relación que no genera vínculos ni obligaciones laborales.

Palabras clave: Estabilidad laboral, contrato de prestación de servicios, contratación estatal, servicio público

Cómo citar este artículo: Moreno, F. A. (2021). Estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios del Estado. *Revista Nueva Época*, 57, 117-143. <https://doi.org/10.18041/0124-0013/nuevaepoca.57.2021.9109>



Open Access

* Abogado. Especialista en Docencia Universitaria, Derecho Administrativo y Derecho Tributario. Magíster en Derecho Penal y Criminología. Magíster en Derecho Administrativo. Actualmente docente de las universidades Libre, Colegio Mayor de Cundinamarca y La Gran Colombia. Doctorando de la Universidad Libre. Asesor jurídico de la Secretaría General del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Correo electrónico: fernandomorenogonzalez@yahoo.es. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2785-0171>

Abstract

This article seeks to highlight and clarify the treatment that has been given to the constitutional guarantee of reinforced job stability to those people who are linked to the State through a contract for the provision of professional services or management support, and that they have special conditions of vulnerability. These types of questions are necessary due to the exceptionality of contracting for the provision of services in the face of the relationship for the performance of public tasks and, due to the application of a figure of labor origin to a relationship that does not generate ties or labor obligations.

Keywords: job stability, contract for the provision of services, state contracting, public service

1. Introducción

El Estado, como ficción jurídica, necesita de personas que cumplan con las labores necesarias para la materialización de los fines estatales. Las personas se vinculan para cumplir dichas labores a través de diferentes formas, siendo la más común el servicio público, el cual es integrado por miembros de corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado y de entidades descentralizadas, según el artículo 123 constitucional.

Es decir, para el ejercicio de funciones públicas, prima el servicio público, siendo la regla general para acceder al servicio público la carrera administrativa, en la cual prima el concurso basado en méritos, según el artículo 125 de la Carta Constitucional. No obstante, aunque el servidor público

de carrera administrativa, según mandato constitucional, deba ser la regla general para ejercer funciones públicas, excepcionalmente la Carta Política también permite otras formas de vinculación, como la que se tratará en este caso. En ella, particulares ejercen estas funciones de manera transitoria y por el término estrictamente indispensable, en virtud de un contrato de prestación de servicios.

Esta excepción surge debido a la insuficiencia en el personal o a la necesidad de prestación de servicios especializados. En esta situación de contratación que no genera relación ni obligaciones laborales, surge la duda de si es aplicable una garantía, que en principio es laboral, como la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos poblacionales que,

por circunstancias específicas, se encuentran en un estado de vulnerabilidad. El punto frente a estas situaciones es que, ante la desvinculación de la fuente de recursos de la persona, se podrían causar graves afectaciones a sus derechos fundamentales y, en la mayoría de casos, a los derechos fundamentales de sus dependientes.

Particularmente, se tratarán cuatro grupos de personas en condiciones de vulnerabilidad, siendo estos las personas prepensionadas, las madres y los padres cabezas de familia, las personas en condiciones de debilidad manifiesta y las mujeres embarazadas. La mayoría del análisis será de categoría jurisprudencial de la Corte Constitucional, al ser el ente que más se ha manifestado sobre el tema, como se verá, con diferentes posturas, algunas bastante contrastantes y opuestas.

Se resalta, como se hablará más adelante, que, aunque vía jurisprudencial se ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica en todas las formas de vinculación, esto no se materializa realmente cuando del contrato de prestación de servicios se trata en cada uno de los grupos mencionados. Esto ocurre por relacionar esta figura a la relación laboral, categoría que no incluye este tipo de contratación.

2. Nociones generales acerca de la protección constitucional de la estabilidad laboral

Colombia está construida sobre las bases de un Estado social de derecho, en el que se protegen y garantizan los derechos de las personas que la habitan. Para que exista una protección efectiva de derechos, se debió empezar estableciendo un catálogo de derechos en la Constitución Política de 1991, entre los cuales se encuentra el derecho al trabajo en su doble dimensión: de derecho y de obligación, que debe ser especialmente protegido según consagra esta Carta Constitucional: “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado” (art. 25).

El mismo artículo constitucional consagra la especial protección que se debe garantizar al derecho al trabajo. Una protección que abarca diferentes aspectos como el acceso, las dignas condiciones en su desarrollo y garantías de permanencia. Parte de esa especial protección es, precisamente, garantizar la estabilidad en el desarrollo de la labor a personas que, por sus condiciones especiales, son particularmente vulnerables. De ahí nace la concepción de la estabilidad laboral reforzada.

La estabilidad laboral nace no solo para configurar esa garantía de especial protección al trabajo, sino también en cumplimiento del precepto constitucional de garantizar la igualdad. Precepto materializado en el artículo 13 constitucional:

[...] El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

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. (Subrayado fuera de texto) (Constitución Política, 1991).

Si bien, por mandato constitucional, uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo es la garantía de estabilidad, en personas con específicas circunstancias de vulnerabilidad, el Estado debe realizar un esfuerzo adicional para garantizarles condiciones de estabilidad en el empleo, pues, de no contar con esta protección reforzada, se causarían graves afectaciones a sus derechos fundamentales. La Corte Constitucional en Sentencia C-470 de 1997 expresa:

[...] en general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía

que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. [...] La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto. (p.15)

Sobre las características de esta protección, la Corte Constitucional se ha pronunciado en múltiples sentencias, por ejemplo, así dijo al respecto en la Sentencia T-337 de 2009:

[...] implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que la autoridad laboral respectiva autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el despido pueda ser considerado eficaz. (pp.9-10)

Cabe resaltar que en la figura de la estabilidad laboral no se consagran distinciones como el sector al que pertenezca el trabajador. Por lo tanto, la figura es aplicable tanto en el ámbito

privado como en público, es decir que también es aplicable a las personas vinculadas a las diferentes entidades del Estado, como se verá más adelante.

No obstante, al existir diferentes formas de vincularse al Estado y a sus entidades descentralizadas, con características particulares de vinculación, permanencia y retiro, la estabilidad laboral se va a manifestar de manera diferente en cada una de ellas. A continuación, se especificará su tratamiento en el caso de las personas que no cuentan con una vinculación legal o reglamentaria, sino con una vinculación de carácter civil o comercial, específicamente, los contratistas de prestación de servicios vinculados a entidades del Estado.

3. Estabilidad laboral reforzada en contratistas por prestación de servicios del Estado

Aunque podría pensarse, por su nombre, que la estabilidad laboral reforzada es solamente aplicable a las relaciones laborales, posición que podría ser reforzada, solo se trata en normas laborales. Lo cierto es que la Corte Constitucional, en diversas sentencias, ha aclarado que su aplicación se puede hacer extensiva a las diferentes formas de vinculación, expresándolo así en la Sentencia SU-049 de 2017:

5.1. [...] En nuestro medio jurídico, la locución 'laboral' se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica. No obstante, esta Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje. En efecto, desde la Sentencia T-1210 de 2008 la Corte ha sostenido (esta postura). Luego esta posición se ha reiterado en distintas ocasiones, como por ejemplo en las Sentencias T-490 de 2010, T-988 de 2012, T-144 de 2014 y T-310 de 2015 [...].

5.2. En las relaciones de prestación de servicios independientes no desaparecen los derechos a "la estabilidad" (CP art 53), a una protección especial de quienes "se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta" (CP arts. 13 y 93), a un trabajo que "en todas sus modalidades" esté rodeado de "condiciones dignas y justas" (CP art 25) y a gozar de un mínimo vital (CP arts. 1, 53, 93 y 94). [...]

Por este motivo, más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprensiva [...]. (Subrayado fuera de texto) (pp.20-21)

No obstante el reconocimiento de esa estabilidad laboral u ocupacional reforzada, por parte de la Corte Constitucional, en el contrato de prestación de servicios no siempre se ha realizado de forma tan clara. Existen tres vías o posturas señaladas en la Sentencia T-040 de 2016:

(i) Considerar que la estabilidad laboral reforzada aplica para todas las alternativas productivas como el contrato de prestación de servicios, sin ser necesario intentar declararse un contrato realidad previamente, por lo que solo al demostrarse la discriminación, se debe conceder la garantía.

(ii) Considerar necesaria la declaratoria previa de un contrato realidad, para que pueda ser aplicada en esta forma de vinculación, por lo que solo al demostrar que tras el contrato de prestación de servicios se encubría una relación laboral y que además existió una discrimina-

ción producto de la vulnerabilidad, se debía conceder el amparo de la estabilidad laboral.

(iii) Considerar que es necesario estudiar previamente si existe en el caso concreto la figura de un contrato realidad, pero que, en los casos de no comprobarse su existencia, también analiza y evalúa la discriminación, de existirla, se ordenaría la cesación de la vulneración sin implicar reintegro y pago de salarios, pues se considera una orden propia del contrato de trabajo.

Como se evidenció anteriormente, el criterio unificado en la Sentencia SU-049 de 2017 conlleva a la postura de que la figura de estabilidad laboral u ocupacional es aplicable a todo tipo de relación ocupacional divergente, por lo que no es necesario que exista un contrato realidad de fondo. No obstante, más adelante se verá el tratamiento de la estabilidad laboral reforzada en cada uno de los cuatro sujetos especiales de protección analizados en este texto.

Respecto a la figura del contrato de prestación de servicios en el Estado, cabe decir que el ejercicio de las funciones estatales, en principio, debería ser una tarea de los diferentes servidores públicos. Sin embargo, debido a circunstancias particulares de insuficiencia de personal o falta de conocimientos especializados,

constitucionalmente se permitió que particulares puedan ejercer funciones públicas de forma temporal (art. 123, inciso 3 y art. 210, inciso 2).

A su vez, conviene señalar que la Corte Constitucional, en diversas sentencias, entre ellas, la T-279 de 2016 y la T-041 de 2019 ha manifestado que la acción de tutela es procedente para solicitar el reintegro a personas vinculadas por contrato de prestación de servicios, solo si el contratista es titular de estabilidad laboral reforzada.

Como ya se mencionó, la excepción al servicio público en el desempeño de las funciones del Estado son los particulares que ejercen funciones públicas, de manera transitoria, a través del contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión. Dicha excepción es de origen constitucional y se encuentra enmarcada dentro del inciso 3 del artículo 123, que se limita a consagrarla y a encargar la responsabilidad de reglamentarla al legislador, quien, acatando el mandato constitucional, la ha tratado en la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, entre otras normas. La figura del contrato de prestación de servicios con el Estado fue expresada en la Ley 80 de 1993 de la siguiente manera:

3o. 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 solo 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. (art. 32, num 3)

Como bien expresa el legislador, en virtud del contrato de prestación de servicios no se pueden establecer relaciones laborales. Por lo tanto, estos contratos no se rigen por las reglas y normas laborales, sino por la regulación sobre la contratación estatal correspondiente. Su modalidad de selección, según la Ley 1150 de 2007, es la contratación directa.

A continuación, se señala el tratamiento que se le ha dado a la estabilidad laboral reforzada en los casos de contratistas por prestación de servicios del Estado que se encuentren incluidos en cada grupo de especial protección por su vulnerabilidad. Se hará en el siguiente orden: personas con debilidad manifiesta, prepensionados, mujeres en estado de embarazo y madres o padres cabeza de familia.

3.1 Estabilidad laboral reforzada en contratistas del Estado en condición de debilidad manifiesta

La situación de debilidad manifiesta es aquella en la que la persona se encuentra en un especial estado de vulnerabilidad debido a afecciones de salud físicas o mentales, la cual le dificulta el ejercicio normal de sus labores. Debido a esta específica condición de vulnerabilidad, se hace necesaria la protección para que no sea desvinculado en razón de esa situación específica.

Su reconocimiento, por supuesto, deriva de la Constitución Política de 1991, particularmente, en su artículo 13, que plantea como deber del Estado garantizar las condiciones de igualdad real y efectiva, especialmente, a personas en situación de debilidad manifiesta.

Obligación también reiterada en los artículos 47 y 54 superiores, recalando los deberes de creación de políticas de integración social para “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” (art. 47) y de propender por la ubicación laboral de las personas, garantizando el derecho del trabajo a los minusválidos, según su condición.

Los mandatos constitucionales también se han visto complementados

por la ratificación de convenciones internacionales, por parte de nuestro país, como la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación. Ambas buscan la protección integral y la búsqueda de igualdad de las personas en situación de discapacidad.

Sobre la concepción de discapacidad, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas –ONU– expresó lo siguiente:

Con la palabra discapacidad se resume el gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio. (Resolución 48/96, 1994, p.)

En concordancia con lo anterior, la Corte Constitucional ha buscado proteger los diferentes tipos de condiciones que pueden originar la debilidad manifiesta. Por ejemplo, en la Sentencia T-019, de 2011, ha manifestado:

Están amparadas por la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no solamente aquellas personas que tienen la condición de discapacitadas, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, sino también, quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, ya sea por acaecimiento de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si esta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, ni si es de carácter transitorio o permanente. (p.42)

Específicamente, en el caso de los contratistas estatales con esta condición de debilidad manifiesta, se puede encontrar el ejemplo de la Sentencia T-1210 de 2008, la cual reiteró que, para que proceda la acción de tutela, debe comprobarse la conexidad entre la desvinculación y la condición de vulnerabilidad, configurando discriminación. De lo contrario, el conflicto deberá resolverlo el juez ordinario. Además, manifestó:

Desde este panorama, puede concluirse que, aún en el seno del contrato de prestación de servicios, puede predicarse ciertas garantías de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos y de primacía de

la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral, y en los eventos en que se pueda advertir la desnaturalización del contrato de prestación de servicios. (p.14)

En el caso concreto de esta sentencia, no se consideró configurada la existencia de un contrato laboral ni tampoco el nexo entre el estado de salud y la desvinculación. La enfermedad no era perceptible y la vinculación fue solo de un mes. Por ello, se negó la protección.

Posteriormente, en la Sentencia T-490 de 2010, en virtud del principio de solidaridad social, se argumentó la obligación del Estado de proteger a las personas que se encuentran en debilidad manifiesta. Por tal razón, decidió no analizar previamente si existía, o no, un contrato realidad y tuteló el derecho de la estabilidad laboral a la accionante, expresando lo siguiente:

Para la Sala, resulta totalmente contraria la actuación del Hospital Occidental de Kennedy a los derechos fundamentales a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada de una persona que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por no renovar la orden de prestación de servicios, cuando la accionante se encontraba

incapacitada por el médico tratante como consecuencia de la lesión que padece [...].

En efecto, la Corte Constitucional definió que, sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, todo trabajador en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo. (p.21)

En esa sentencia se amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionada, aun estando vinculada mediante contrato de prestación de servicios, al verificarse que la no renovación fue debido a la condición de salud de la accionante y, por lo tanto, se ordenó la renovación del contrato.

126

Luego, en la Sentencia T-292 de 2011, se comenzó verificando si existía un contrato laboral encubierto, es decir, un contrato realidad y al haberse despedido a la accionante sin autorización de la correspondiente autoridad, se ordenó el reintegro con las correspondientes condiciones laborales. En esta providencia la Corte cambió la línea

jurisprudencial considerando necesario, de nuevo, analizar previamente la verdadera naturaleza del contrato para identificar si se trata de un contrato realidad. En esta providencia hubo un salvamento de voto por parte del magistrado Mauricio González Cuervo, por no considerar conveniente ni adecuado ese análisis previo, pues la protección a las personas en condición de debilidad manifiesta procedía sin importar el tipo de relación contractual. El magistrado manifestó:

La sentencia de la que me aparto optó por declarar la existencia de una relación laboral, amparada en la figura del contrato realidad como mecanismo para proteger la estabilidad laboral reforzada de la accionante. Sin embargo, tal declaración y determinación no era indispensable para la protección de los derechos fundamentales referidos a la protección de la persona incapacitada o en estado de debilidad manifiesta, y por lo mismo, declarar la existencia de la relación laboral implica una invasión injustificada al ámbito de competencia de la jurisdicción ordinaria.

Sobre lo anterior, hay que recordar que la jurisprudencia de esta Corporación ha señalado la procedencia de la tutela para obtener la protección de la estabilidad laboral reforzada del trabajador en debilidad

manifiesta, independientemente de la clase de relación contractual que adopten las partes, sea esta mediante contrato de trabajo o de prestación de servicios. Así, se debe entender que en el presente caso era viable conceder el amparo por un eventual irrespeto a la estabilidad laboral aun cuando la vinculación se hubiese dado mediante un contrato de prestación de servicios. (Subrayado fuera de texto) (p.19)

Con posterioridad, la Sentencia T-988 de 2012 reiteró lo expresado en las sentencias T-1210 de 2008 y T-490 de 2010, así:

[...] la estabilidad no depende de la denominación del vínculo por el cual la persona logra ejercer una alternativa productiva. La eficacia directa de la Constitución Política en lo que hace al principio de no discriminación y el deber de solidaridad; y la existencia de deberes en cabeza de toda la sociedad para la integración de la población con discapacidad, proscriben una lectura que limite la protección al escenario específico del contrato de trabajo, o a una modalidad determinada de este último.

La naturaleza del vínculo, sin embargo, posee importancia al momento de determinar el alcance del amparo, una vez constatada la

violación al derecho a la estabilidad laboral reforzada pues, a manera de ilustración, resulta claro que la terminación de un vínculo de carácter laboral indefinido debe dar lugar al reintegro sin solución de continuidad y, en caso de hallarse plenamente comprobada la actitud discriminatoria del empleador, puede dar lugar a la condena al pago de la indemnización de 180 días de salario. A su turno, cuando la opción productiva es un contrato o una orden de prestación de servicios, el amparo se concreta en declarar la ineficacia de la terminación del mismo, y ordenar su renovación por un período igual al inicialmente pactado. Obviamente, si persiste el estado de debilidad manifiesta del actor por razones de salud, la terminación del nuevo contrato estará sometida a la existencia del permiso de la autoridad del trabajo. (pp.16-17)

En el caso particular, el accionante ya había superado la edad de retiro forzoso, por lo que no se podía presentar una relación laboral; no obstante, la Corte argumentó que el no encontrarse configurado el contrato realidad no era impedimento para que se otorgara la protección constitucional. Por ello, se amparó el derecho, declarando la ineficacia de la terminación del contrato, inaplicando la cláusula de duración y ordenando

el pago de los honorarios dejados de percibir. Por último, precisó que el amparo se extendía hasta el momento en que el accionante recuperase definitivamente su salud, según el concepto de medicina laboral o hasta el momento en que la entidad obtuviese autorización de la Oficina del Trabajo y que, además de alegarse la edad para la terminación del contrato, solo se podía aplicar después de un análisis integral de la situación pensional del actor por parte de la Administradora de Fondos Pensionales.

Después de esa providencia, la Corte, en Sentencia T-761A de 2013, regresó a la postura exhibida en la Sentencia T-292 de 2011, en la que se considera necesario el análisis previo acerca de la existencia de un contrato realidad para después verificarse la concreción de la discriminación.

Con posterioridad, la Sentencia T-040 de 2016 decidió aplicar la figura de la estabilidad laboral reforzada en un contratista. Pero también resaltó la importancia de analizar la naturaleza real del contrato, con el fin de identificar los efectos aplicables de ser encontrada pertinente la protección:

De esta manera, pese a encontrar diferentes métodos para resolver los problemas jurídicos planteados, en ninguno de los pronunciamientos constitucionales se ha negado

el derecho con el único argumento de tratarse de un contrato de prestación de servicios. [...] Ahora bien, la relevancia que tiene el determinar o no la existencia de un contrato realidad tiene como consecuencia las órdenes a impartir en el caso concreto, (i) si se declara el contrato realidad y se configura un despido en razón de la discapacidad, se deberá ordenar el reintegro y se condenará al pago de la indemnización de 180 días de salario; y (ii) si no se demuestra la existencia de un contrato laboral, es necesario probar que: (a) la situación de debilidad manifiesta del accionante requiere la actuación urgente del juez de tutela con el fin de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable y (b) que sea evidente que la no renovación del contrato fue consecuencia del estado de salud del contratista; cumplidos los requisitos, el juez de tutela proferirá las órdenes que considere necesarias para superar la vulneración. (pp. 20-21)

Finalmente, la Sentencia SU-049 de 2017 decidió reconocer el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada a las personas vinculadas a través de contratos de prestación de servicios de esta manera:

En nuestro medio jurídico, la locución 'laboral' se asocia legislativa-

mente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica. No obstante, esta Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje. (p.20)

Por lo tanto, en esta providencia no se analizó la existencia de un contrato realidad, aspecto que fue criticado en el salvamento parcial de voto, por parte de la magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, quien consideró que este se debió haber realizado, pues en el caso era evidente su existencia. Ella tampoco comparte que se aplique esta protección constitucional a contratos de prestación de servicios, pues en su opinión desnaturaliza la figura.

La posición sentada en esta sentencia de unificación es la aplicable actualmente en Colombia, incluyendo dentro de la protección de estabilidad laboral reforzada a los contratistas cuando se encuentren frente a situaciones de debilidad manifiesta. No obstante, se considera adecuado

el análisis previo de la naturaleza del contrato, no como criterio de exclusión de la protección, sino para determinar el alcance jurídico al amparo en el caso específico.

3.2 Estabilidad laboral reforzada en contratistas del Estado en condición de prepensionados

Respecto a qué se entiende por prepensionado, se puede indicar que son aquellas personas que se enmarcan en unas condiciones específicas de alta cercanía de alcanzar su derecho pensional. La Sentencia SU-897 de 2012 lo indica así: “[...] aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes” (p.46).

Su especial protección se puede derivar de los mandatos constitucionales como el principio de igualdad material y el respectivo deber del Estado de proveer aquellas condiciones que garanticen una igualdad real y efectiva, favoreciendo a los sectores discriminados (art. 13) y propiciando la especial protección al derecho al trabajo (art. 25), el derecho irrenunciable a la seguridad social (art. 48) y el deber del Estado de garantizar el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos (art. 334).

Sin embargo, no es suficiente que demuestre su calidad de prepensionado para que se conceda la protección, sino que, además, debe demostrarse que la desvinculación de la persona generaría un perjuicio irremediable y un riesgo para sus derechos fundamentales. Por ejemplo, al mínimo vital, cuando de sus ingresos se sustenta él y su núcleo familiar, pues en estas condiciones se evidencia la gran dificultad de obtener un nuevo empleo y suplir esa necesidad. Así lo expresó la Corte Constitucional en la Sentencia SU-897 de 2012:

En efecto, la mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador de la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primero. (p.14)

Respecto al perjuicio irremediable, la Corte Constitucional ha expresado,

en Sentencia T-052 de 2018, que se configura ante un daño:

(a) Cierto e inminente —esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos—, (b) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (c) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consume un daño antijurídico en forma irreparable. (p.15)

Además, la misma Corte, en Sentencia SU-691 de 2017, ha indicado algunos criterios para que el juez de tutela pueda corroborar la existencia de un perjuicio irremediable:

(i) la edad de la persona, por ser sujeto de especial protección en el caso de las personas de la tercera edad; (ii) el estado de salud del solicitante y su familia; y (iii) las condiciones económicas del peticionario del amparo o de las personas obligadas a acudir a su auxilio. En estos eventos, debe mencionarse que la Corte ha exigido que se haya desplegado cierta actividad procesal administrativa mínima por parte del interesado (p.33)

En el caso específico del contratista estatal prepensionado, no se encuentra legislación ni jurisprudencia exactamente aplicable, por lo que se complica especificar su tratamiento. La legislación que trata el tema de los prepensionados se limita al artículo 12 de la Ley 790 de 2002 que, enmarcado en una reestructuración administrativa, concedió un beneficio de protección especial a servidores prepensionados, y el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, que consagra:

Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional. (art. 263, par. 2)

Como se evidencia, la legislación regula casos bastante específicos. El primero, sobre servidores públicos prepensionados en un proceso de reestructuración administrativa. El segundo, sobre servidores públicos provisionales que cumplan determinados requisitos. Sin embargo, la jurisprudencia de la Cor-

te Constitucional, posteriormente, en Sentencia SU-003 de 2018, que aunque versa sobre servidores públicos prepensionables en cargos de libre nombramiento y remoción, respecto al concepto en general de las personas prepensionadas, amplió la protección a trabajadores del sector privado, quedando entonces cobijadas las personas vinculadas a través de contrato laboral en el sector público y/o privado y los servidores públicos que cumplan los requisitos ya citados.

Para el caso específico, al no haber sentencias que lo traten concretamente, si bien los contratistas del Estado no son servidores públicos, conviene resaltar el tratamiento que se ha dado a estos sujetos de especial protección en otras formas de vinculación con el Estado, diferentes a la carrera administrativa.

Se evidencia que en los casos de las personas prepensionadas y en provisionalidad se protege el derecho, mediante las sentencias T-156 de 2014 y T-326 de 2014, que manifiestan que se goza de esta garantía por sobre la transitoriedad del vínculo laboral hasta el momento en que la persona se encuentra en nómina de pensionados. No obstante, se resalta que su estabilidad laboral es intermedia. De existir acto administrativo de desvinculación, este deberá ser motivado,

realizando un test de proporcionalidad que tenga en cuenta la razonabilidad y compatibilidad de la medida con los derechos afectados y las circunstancias específicas del caso (Moreno y Arévalo, 2019).

Por otra parte, en el caso de libre nombramiento, mediante la SU-003 de 2018, se estableció una protección parcializada, en el caso en que se desempeñen o no funciones de dirección, conducción y orientación institucional, en cuanto si la persona desempeña estas funciones no gozará de estabilidad laboral reforzada, toda vez que su cargo requiere de un grado máximo de confianza, por lo que su vinculación y remoción deberán estar sujetas a la discrecionalidad de su nominador. Lo contrario sucede en el caso en que no se desempeñen esas funciones, pues la persona sí podrá ser beneficiaria de la protección a su estabilidad laboral.

No obstante, se deberá analizar los requisitos faltantes para obtener el derecho pensional, porque no solamente debe faltar por cumplir el requisito de la edad, sino también el de las semanas cotizadas, pues si solo faltase la edad, no se estaría generando una afectación en el derecho pensional de la persona, en cuanto esta se puede cumplir estando vinculada o no a la entidad correspondiente (Arévalo y Bernal, 2020).

De otro lado, en el caso de los empleos temporales, la Corte Constitucional ha expresado que su estabilidad laboral es precaria. Sobre el tema de los prepensionados, se puede encontrar la Sentencia T-269 de 2017, que manifiesta que no les aplica la estabilidad laboral reforzada, en el marco de cargos temporales creados conforme la Ley 909 de 2004, debido a la naturaleza propia del vínculo y su vocación transitoria, que plantea una temporalidad que se debe indicar desde el estudio previo, según la disponibilidad presupuestal y la necesidad de la entidad.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta la posición mayoritariamente garantista de la Corte Constitucional, se considera adecuado que se proteja el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de los contratistas en condición de prepensionalidad, en virtud de los principios mencionados, como la solidaridad social y la igualdad material. Ello siempre y cuando la desvinculación pueda generar un perjuicio irremediable para los derechos fundamentales del prepensionado o de las personas a su cargo. Tal protección deberá extenderse hasta que el perjuicio sea superado o hasta que la persona pueda ser incluida en la nómina de prepensionados.

3.3 Estabilidad laboral reforzada en contratistas del Estado en mujeres embarazadas

La mujer embarazada, en el marco de nuestra Constitución Política, cuenta en todo su embarazo y período posterior al parto de especial ayuda y protección del Estado (art. 43). Entre los aspectos de protección a la mujer embarazada, se encuentra, por supuesto, el derecho al trabajo y a no recibir desvinculación de este con ocasión a su estado.

Debido al estado de vulnerabilidad que presenta la mujer embarazada, la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, en su Recomendación 95, estableció que la protección debe incluir el lapso previo y posterior al parto, en el cual el empleador no pueda despedirla en razón al embarazo, aunque sí se pueda argumentar causas justas como la cesación de las actividades de la empresa, faltas graves de la empleada o la terminación del contrato de trabajo, según la legislación nacional. Durante la ausencia establecida legalmente, deberá respetarse la antigüedad y el derecho a reintegrarse al mismo trabajo o a uno equivalente de la mujer embarazada.

Por el especial estado de vulnerabilidad de la mujer y el *nasciturus*, y por

el deber de protección que les debe el Estado, la mujer embarazada es acreedora del derecho a la estabilidad laboral reforzada; no obstante, para que se configure la protección, el empleador debió conocer el estado de embarazo antes de que se hubiese generado la desvinculación, constituyendo así la discriminación. Esa comunicación puede ser por medio directo de la mujer, por aviso de un tercero, por los notorios cambios físicos, por conocimiento público del estado o por la presentación de solicitudes de permisos o incapacidades por causa del embarazo.

Aunque no es requisito que la comunicación conste en un documento para efectos probatorios, sí se debe intentar demostrar por los medios al alcance, pues, según la Corte Constitucional, en Sentencia SU-070 de 2013, el no haber surtido esa comunicación:

[...] dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido. (p.55)

Respecto al trato jurisprudencial de estas mujeres que se encuentran

vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, este se encuentra, principalmente, en esa misma Sentencia SU-070 de 2013, que manifiesta que se debe analizar la naturaleza de la relación, pues, si bajo el contrato de prestación de servicios se encuadra una relación laboral, se deberán aplicar la regulación laboral, siendo viable la protección a la estabilidad laboral reforzada:

Con todo, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las característica del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. (p.72)

No obstante, si no se encuentra configurada la figura del contrato realidad, la Sentencia rechaza la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en contratos de prestación de servicios para mujeres embarazadas:

[...] En esa medida, debe respetarse la libertad contractual y, en consecuencia, a esa relación no podría aplicarse el llamado fuero de maternidad, por tratarse de un pacto civil en el que la contratante asume una serie de obligaciones ajenas a la subordinación, imponiendo al contratante una carga imposible de cumplir, v.gr. acudir al Inspector de Trabajo para que este se pronuncie sobre un contrato ajeno a su competencia. No obstante, si bajo el amparo de ese contrato se enmascara una verdadera relación laboral, cuyos elementos sean tan claros y evidentes, le será posible al juez constitucional declarar la existencia del contrato en realidad, y posteriormente bajo el amparo de dicha relación, dar cumplimiento a la protección especial en cabeza de la madre gestante o lactante, bajo el entendido que dicho vínculo es en realidad un contrato laboral a término fijo, por un lapso igual al pactado en el desvirtuado contrato de prestación de servicios. (p.281)

Sin embargo, en la Sentencia T-350 de 2016, la Corte también estableció que en el caso de las mujeres en embarazo o lactancia vinculadas a través de contratos de prestación de servicios no se puede utilizar como justa causa de la no renovación del

contrato el cumplimiento del plazo contractual en las siguientes circunstancias: "(i) conoce el estado de gestación de la contratista y esta lo notificó con anterioridad, (ii) el objeto contractual persiste y (iii) no cuenta con el permiso del inspector de trabajo para tal fin" (p.21).

En las sentencias posteriores, se ha venido cumpliendo lo ya señalado, sin existir aún un cambio en la línea jurisprudencial. Por lo tanto, se puede concluir que la protección jurisprudencial de la estabilidad ocupacional reforzada en mujeres embarazadas contratistas del Estado solo se ha venido garantizando cuando existe una relación laboral bajo ese contrato, conformándose un contrato realidad. Cuando no es así, aunque no opera esa protección especial constitucional, la no renovación del contrato deberá regularse según la ley y lo anteriormente señalado.

Finalmente, en la práctica, se evidencia que las entidades del Estado protegen este derecho en las contratistas, mediante acciones tendientes a continuar el vínculo contractual a través de adiciones y prorrogas o renovaciones del contrato, dándoles un lugar prioritario en el trámite de los mismos, en virtud a sus derechos constitucionales y su especial protección en el marco del Estado de derecho.

3.4 Estabilidad laboral reforzada en contratistas del Estado en condición de madres o padres cabeza de familia

El concepto y la reglamentación de los sujetos que hacen parte de este grupo han tenido una paulatina evolución. La primera mención a la protección de estabilidad laboral se encuentra en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 que, en el marco de procesos de reestructuración de la Administración, señaló a las madres cabeza de familia que no tuviesen alternativa económica como sujetos de protección. Cabe resaltar que el grupo ya había sido mencionado en la Ley 82 de 1993, estableciendo como un deber del Gobierno garantizar especial protección en aspectos como el trabajo digno y estable.

Posteriormente, cubriendo la necesidad de definir a las personas pertenecientes de este grupo, el Decreto 190 de 2003 incluyó la definición en su artículo 1:

1.3 Madre cabeza de familia sin alternativa económica: Mujer con hijos menores de 18 años de edad, biológicos o adoptivos, o hijos inválidos que dependan económicamente y de manera exclusiva de ellas, y cuyo ingreso familiar corresponde únicamente al salario

que devenga del organismo o entidad pública a la cual se encuentra vinculada. (art. 1, num. 1.3)

Ante las demandas de inconstitucionalidad promovidas contra diversas normas que consagraban estipulaciones relacionadas a la mujer cabeza de familia, por vulnerar injustificadamente el derecho a la igualdad al no incluir al padre cabeza de familia y afectar los derechos fundamentales de su núcleo familiar, especialmente el de los niños dependientes de él, la Corte Constitucional condicionó, en las sentencias C-184 de 2003 y la C-964 de 2003, la aplicación de las normas al respecto. Esto, tras asumir que dentro de la categoría se incluía a los hombres también, pues no se podía afectar a los niños pertenecientes al núcleo, ya que sus derechos prevalecen sobre los demás (Constitución Política, art. 44).

Después, el tema fue tratado jurisprudencialmente por la Corte Constitucional, la cual, además, añadió una serie de condiciones para que prospere la protección en la sentencia SU-388 de 2005:

[...] la Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el solo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es pre-

supuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no solo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar. (p.20)

Adicionalmente, el mismo año, en la Sentencia SU-389 de 2005 se establecieron particularidades aplicables al padre cabeza de familia, incluyendo en su rol no solo el de proveedor, sino también el de crianza, apoyo, protección y responsabilidad del hogar.

El hombre [...] debe demostrar ante las autoridades competentes, algunas de las situaciones que se enuncian, las cuales obviamente no son todas ni las únicas, pues deberá siempre tenerse en cuenta la proyección de tal condición a los

hijos como destinatarios principales de tal beneficio.

(i) Que sus hijos propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan con él, dependan económicamente de él y que realmente sea una persona que les brinda el cuidado y el amor que los niños requieran para un adecuado desarrollo y crecimiento; que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas, pues se descarta todo tipo de procesos judiciales y demandas que se sigan contra los trabajadores por inasistencia de tales compromisos.

(ii) Que no tenga alternativa económica, es decir, que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de los niños y que, en el evento de vivir con su esposa o compañera, esta se encuentre incapacitada física, mentalmente o moralmente, sea de la tercera edad, o su presencia resulte totalmente indispensable en la atención de hijos menores enfermos, discapacitados o que médicamente requieran la presencia de la madre.

(iii) Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que le asiste de acreditar los mismos requisitos formales que la Ley 82 de 1993 le impone

a la madre cabeza de familia para demostrar tal condición. (pp.26-27)

Respecto a esos requisitos formales exigidos para demostrar la condición, en el parágrafo del artículo 2 de la Ley 82 de 1993 se establece que la condición de cabeza de familia y la cesación de esta debe ser declarada ante notario, desde su materialización, indicando las circunstancias de su caso, sin que se causen emolumentos notariales.

La protección, como se ha visto, recae más sobre las personas que se tienen a cargo que sobre la persona que asume la posición de cabeza de familia. Por ello, se resalta tanto la importancia de que sea esa persona quien asume, de forma exclusiva, la manutención de su hogar. Esto no tiene relación con el estado civil de la persona, quien puede estar casada, soltera o conviviendo en unión marital de hecho, sin que se impida la garantía. El requisito real es esa condición de que el núcleo familiar dependa completamente de los recursos que esta persona provee.

No obstante, si se cuenta con una pareja, sí se deberá acreditar aquella imposibilidad física, mental o psíquica que le impide contribuir en la economía del hogar. Esto no significa que el padre soltero o la madre soltera no tengan una carga también. En su caso, deben demostrar las acciones

realizadas buscando la ayuda del otro padre, que bien pueden ser demandas, solicitudes de conciliación, querellas y demás. Cualquier aporte del otro padre termina con esa protección especial.

Respecto a las personas a cargo, como ya se señaló, la ley contempla a los hijos menores, pero no de forma exclusiva, pues también se configura la condición si los hijos mayores de edad no están posibilitados para trabajar por condiciones específicas, que deberán ser demostradas. Conviene resaltar también que la figura cobija a todo tipo de conformaciones familiares, atendiendo a la realidad de las diferentes formas de familias colombianas, todas válidas. En esos casos, igualmente, se deberán acreditar los requisitos ya señalados.

En complemento de todo lo anterior, un requisito indispensable para que la acción de tutela proceda, en el caso de haber sido desconocida la protección, es que la persona cabeza de familia hubiese informado previamente de su condición a la entidad en la que presta sus servicios. Así lo expresa la Sentencia T-420 de 2017:

[...] de acuerdo con el carácter de la acción de tutela, además de la condición de sujeto de especial protección, debe demostrarse que se dio aviso oportuno a la entidad

encargada de hacer efectivo el contenido de dicha protección, esto con el fin de demostrar que se emplearon los medios que el titular tenía a su alcance para buscar el reconocimiento de la garantía iusfundamental. (p.16)

Respecto al caso específico del contratista estatal cabeza de familia, no ha existido un pronunciamiento expreso por parte de la Corte Constitucional, por lo que conviene indicar el tratamiento jurisprudencial que se le ha dado a las personas en condición de madres o padres cabeza de familia con otras formas de vinculación con el Estado. Tratamiento que, aunque no representara un símil completo, por cuanto los contratistas no son servidores públicos, sí se puede evidenciar la posición garantista, o no, del alto tribunal.

La Corte Constitucional, respecto a las personas cabeza de familia, en empleos provisionales y de libre nombramiento y remoción, en Sentencia SU-691 de 2017, indicó que sí es posible que a los sujetos especialmente protegidos, como las madres cabeza de familia que cumplan con los requisitos específicos de esa condición, les sea garantizado el derecho a la estabilidad laboral reforzada, siempre que no exista una causal justificativa del retiro. Específicamente, sobre esta situación en

la provisionalidad, manifestó que se sustenta en los siguientes postulados:

1. La terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso, no desconoce los derechos de los servidores públicos en provisionalidad, [...]

2. Sin embargo, cuando el servidor que debe ser desvinculado ostenta la calidad de mujer cabeza de familia, la entidad deberá tener en cuenta dos situaciones antes de proceder a la desvinculación:

2.1. Si cuenta con un margen de maniobra, reflejado en vacantes, para la provisión de empleos de carrera, en razón de la diferencia entre las plazas ofertadas y aquellas provistas mediante la correspondiente lista de elegibles, surge la obligación de garantizar la estabilidad laboral tanto del ganador del concurso como del servidor público cabeza de familia.

2.2. Si no cuenta con margen de maniobra, la entidad debe generar los medios que permitan proteger a las madres cabeza de familia, con el propósito de que sean las últimas en ser desvinculadas de sus cargos, esto, por cuanto no gozan de un

derecho indefinido a permanecer en el cargo de carrera. (p.73)

Por otra parte, conviene indicar, sobre el cese de la protección a la estabilidad laboral reforzada del servidor, que la Corte Constitucional, en la Sentencia T-420 de 2017, señala que:

La permanencia de las trabajadoras en sus empleos se dará hasta que: i) se termine el proceso de liquidación de la institución; ii) pierdan las condiciones establecidas para ser titulares de dicha salvaguarda; o iii) incurran en hechos que funden la terminación del contrato en una justa causa o que constituyan causal de destitución del cargo en el caso de las empleadas públicas. (pp.17-18)

Lo anterior, se resalta porque, aunque esta situación es específica de los servidores públicos, podría eventualmente ampliarse su alcance a los contratistas en condición de madre o padre cabeza de familia. Esto, siempre y cuando la entidad estatal pudiese garantizar la continuidad de la contratación o hasta que se pierda esta condición. Esta propuesta busca proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad, especialmente de los niños y las personas en condición de discapacidad dependientes del contratista, sujetos de especial protección, quienes tienen una prevalencia constitucional.

4. Conclusiones

Por medio del análisis realizado del marco normativo y jurisprudencial, se puede concluir que la prestación de servicios en el Estado es la excepción en la forma de desempeñar sus labores. Pues, por regla general, se hace a través de los servidores públicos, quienes, con diferencias en cada una de las formas de vinculación, poseen una mayor estabilidad laboral.

La postura de la Corte Constitucional acerca de la protección de la estabilidad laboral en los diferentes grupos de especial vulnerabilidad que hayan suscrito contrato de prestación de servicios con el Estado ha sido variada muchas veces supeditándose a la configuración del contrato realidad para su materialización efectiva. Es evidente que el contratista, al no ser un servidor público, se ha visto bastante desprotegido respecto a la regulación y el tratamiento específico.

La estabilidad laboral, por su parte, es una garantía constitucional de especial protección de la que gozan las personas pertenecientes a grupos que, por su especial vulnerabilidad, pueden resultar afectados en sus derechos fundamentales al no garantizarles la permanencia en su empleo. Como bien se aclaró, aunque su nombre y definición refieren a lo laboral, la vía

jurisprudencial de la Corte Constitucional se ha hecho extensiva a las diferentes formas de vinculación. A pesar de esa extensión en la protección, se puede evidenciar en la mayoría de los grupos tratados que realmente se ha inaplicado directamente, bien sea por considerarla una figura meramente laboral o por la falta de manifestación en la materia.

Por lo anterior, podemos concluir que hace falta un tratamiento más consecuente y amplio de la figura en este tipo de contrato para cada uno de los grupos de especial vulnerabilidad. Vale la pena mencionar que los que sí han sido señalados jurisprudencialmente distan bastante unos de otros y esto, finalmente, solo crea inseguridad jurídica.

Referencias

- Arévalo, L., Bernal, J. (2020). Estabilidad laboral reforzada por prepensión y debilidad manifiesta dentro del Régimen de Empleo de Libre Nomenclación y Remoción, fuera del retén social. (Tesis de maestría). Universidad Libre, Bogotá.
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas –ONU–. (4 de marzo de 1994). Resolución 48/96. Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

- Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 80 del 28 de octubre de 1993. Diario Oficial No. 41094. [Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 82 del 3 de noviembre de 1993. Diario Oficial No. 41101. [Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (1997). Ley 361 del 7 de febrero de 1997. Diario Oficial No. 42978. [Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2002). Ley 790 del 27 de diciembre de 2002. Diario Oficial No. 45046. [Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2004). Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Diario Oficial No. 45680. [Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2007). Ley 1150 del 16 de julio de 2007. Diario Oficial No. 46691. [Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2019). Ley 1955 del 25 de mayo de 2019. Diario Oficial No. 50964. [Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Gaceta Constitucional No. 116.
- Corte Constitucional de Colombia. (1997). Sentencia C-470 de 1997. Bogotá D.C.: [MP Alejandro Martínez Caballero]
- Corte Constitucional de Colombia. (1998). Sentencia C-563 de 1998. Bogotá D.C.: [MP Antonio Barrera Carbonell, Carlos Gaviria Díaz]
- Corte Constitucional de Colombia. (2003). Sentencia C-184 de 2003. Bogotá D.C.: [MP Manuel José Cepeda Espinosa]
- Corte Constitucional de Colombia. (2003). Sentencia C-964 de 2003. Bogotá D.C.: [MP Álvaro Tafur Galvis]
- Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia SU-388 de 2005. Bogotá D.C.: [MP Clara Inés Vargas Hernández]

- Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia SU-389 de 2005. Bogotá D.C.: [MP Jaime Araújo Rentería]
- Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia C-1040 de 2005. Sala Plena.
- Corte Constitucional de Colombia. (2008). Sentencia T-1210 de 2008. Bogotá D.C.: [MP Clara Inés Vargas Hernández]
- Corte Constitucional de Colombia. (2009). Sentencia T-337 de 2009. Bogotá D.C.: [MP Luis Ernesto Vargas Silva]
- Corte Constitucional de Colombia. (2009). Sentencia C-588 de 2009. Bogotá D.C.: [MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo]
- Corte Constitucional de Colombia. (2009). Sentencia T-862 de 2009. Bogotá D.C.: [MP Jorge Iván Palacio Palacios]
- Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia T-490 de 2010. Bogotá D.C.: [MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub]
- Corte Constitucional de Colombia. (2011). Sentencia T-019 de 2011. Bogotá D.C.: [MP Jorge Iván Palacio Palacio]
- Corte Constitucional de Colombia. (2011). Sentencia T-292 de 2011. Bogotá D.C.: [MP Luis Ernesto Vargas Silva.
- Corte Constitucional de Colombia. (2011). Sentencia C-470 de 2011. Bogotá D.C.: [MP Nilson Pinilla Pinilla]
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia C-249 de 2012. Bogotá D.C.: [MP Juan Carlos Henao Pérez]
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia SU-897 de 2012. Bogotá D.C.: [MP Alexei Julio Estrada]
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia T-988 de 2012. Bogotá D.C.: [MP María Victoria Calle Correa]
- Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia SU-070 de 2013. Bogotá D.C.: [MP Alexei Julio Estrada]
- Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia T-761A de 2013. Bogotá D.C.: [MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub]
- Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia T-144 de 2014. Bogotá D.C.: [MP Alberto Rojas Ríos]
- Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia T-156 de 2014. Bogotá D.C.: [MP María Victoria Calle Correa]
- Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia T-326 de 2014. Bogotá D.C.: [MP María Victoria Calle Correa]
- Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia T-310 de 2015. Bogotá D.C.: [MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub]
- Corte Constitucional de Colombia. (2016). Sentencia T-040 de 2016. Bogotá D.C.: [MP Alejandro Linares Cantillo]
- Corte Constitucional de Colombia. (2016). Sentencia T-279 de 2016. Bogotá D.C.: [MP María Victoria Calle Correa]
- Corte Constitucional de Colombia. (2016). Sentencia T-350 de 2016. Bogotá D.C.: [MP María Victoria Calle Correa]

- Corte Constitucional de Colombia. (2016). Sentencia T-357 de 2016. Bogotá D.C.: [MP Jorge Iván Palacio Palacio]
- Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia SU-049 de 2017. Bogotá D.C.: [MP María Victoria Calle Correa]
- Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia T-269 de 2017. Bogotá D.C.: [MP Luis Guillermo Guerrero Pérez]
- Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia T-420 de 2017. Bogotá D.C.: [MP Cristina Pardo Schlesinger]
- Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia SU-691 de 2017. Bogotá D.C.: [MP Alejandro Linares Cantillo]
- Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia SU-003 de 2018. Bogotá D.C.: [MP Carlos Bernal Pulido]
- Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia T-052 de 2018. Bogotá D.C.: [MP Alberto Rojas Ríos]
- Corte Constitucional de Colombia. (2019). Sentencia T-041 de 2019. Bogotá D.C.: [MP José Fernando Reyes Cuartas]
- Corte Suprema de Justicia. (2006). Sentencia Rad. 24833 de 2006. Bogotá D.C.: [MP Jorge Luis Quintero]
- Moreno, F., Arévalo, L. (2019). La prevalencia entre: protección de derechos fundamentales o elementos de la naturaleza del cargo. *Revista Via Inveniendi Et Iudicandi*, 14(2), pp.89-117.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (1952). Recomendación sobre la protección de la maternidad (núm. 95). DOI: <https://doi.org/10.1111/issn.12023>
- Presidencia de la República. (2015). Decreto 1082 del 26 de mayo de 2015. Diario Oficial No. 49523. [Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector Administrativo de Planeación Nacional]. Bogotá, D.C., Colombia.