

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

The Principle of Enhanced Labor Stability for Workers in a Situation of Manifest Weakness: Analysis of the Principle in the Decisions Taken by the Labor Chamber of the Superior Court of Bucaramanga

O princípio da estabilidade trabalhista reforçada para trabalhadores em situações de deficiência manifestada: análise do princípio nas decisões do Tribunal do Trabalho do Tribunal Superior de Bucaramanga

JACKELINE GRANADOS FERREIRA*

FECHA DE RECEPCIÓN: 28 DE JUNIO DE 2022. FECHA DE APROBACIÓN: 15 DE SEPTIEMBRE DE 2022

Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.12420>

Para citar este artículo: Granados Ferreira, 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. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.12420>

RESUMEN

Este artículo estudia la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia que aborda la estabilidad laboral reforzada en trabajadores con debilidad manifiesta. Así mismo, se adentra en el análisis de la totalidad de decisiones que ha resuelto sobre la materia la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga y sintetiza la línea jurisprudencial de las altas cortes que ha seguido el mismo tribunal, consideraciones que constituyen el núcleo teórico del amparo constitucional de la

* Doctora en Derecho. Profesora de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Industrial de Santander (Bucaramanga, Colombia); investigadora junior (Ij) reconocida por Minciencias. Correo electrónico: jgranadf@uis.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1147-7440>. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001337659

estabilidad laboral reforzada en relación con el despido de trabajadores en situación de debilidad manifiesta.

Palabras clave: estabilidad laboral reforzada; debilidad manifiesta; principios constitucionales; jurisprudencia de las altas cortes; línea jurisprudencial.

ABSTRACT

This article presents the study of the jurisprudence of the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice, which address reinforced job stability in workers with manifest weakness, and the analysis of all the decisions that the Labor Chamber of the Superior Trial Court of Bucaramanga has resolved on the matter. It presents, as well, the synthesizes of the jurisprudential line of the high courts that the same court has followed. These considerations constitute the theoretical core of the *amparo constitucional* (protection of reinforced labor stability) in relation to the dismissal of workers in a situation of manifest weakness.

Keywords: Reinforced labor stability; manifest weakness; constitutional principles; jurisprudence of the high courts; line of jurisprudence.

RESUMO

Este artigo estuda a jurisprudência do Tribunal Constitucional e do Supremo Tribunal de Justiça, que aborda a estabilidade laboral reforçada em trabalhadores com debilidade manifestada. Da mesma forma, aprofunda a análise de todas as decisões que o Tribunal do Trabalho do Tribunal Superior de Bucaramanga resolveu sobre o assunto e sintetiza a linha jurisprudencial dos tribunais superiores que o mesmo tribunal tem seguido, considerações que constituem o núcleo teórico do amparo constitucional de estabilidade laboral reforçada relativamente ao despedimento de trabalhadores em situação de debilidade manifestada.

Palavras-chave: estabilidade trabalhista reforçada; debilidade manifestada; princípios constitucionais; jurisprudência dos tribunais superiores; linha jurisprudencial.

Introducción

En la Constitución de 1886 la noción de estabilidad era difusa o nula, esto cambió en 1991 con el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, cuando se incorporó como principio mínimo fundamental del trabajo la estabilidad en el empleo. De manera que, cuando nos referimos a la estabilidad como principio, hacemos mención al reconocimiento de luchas que la clase obrera ha empleado para materializar conquistas, que hoy en día se ven reflejadas en la Carta Política.

Este principio se ha enfrentado a distintas barreras de orden jurídico-político, por ejemplo, lo que en los últimos tiempos han llamado “políticas de flexibilización laboral”, que, de alguna manera, amenazan la garantía constitucional del empleo estable de los trabajadores. De ahí la importancia de la jurisprudencia y de algunas normas dirigidas a materializar los postulados constitucionales.

Entonces, la estabilidad del empleo es un derecho de los trabajadores; según la Corte Constitucional, “existen casos en que este derecho es más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”. Por tal razón, es necesario que, en este ámbito, se entienda que los ciudadanos más vulnerables y que pueden obtener un estándar de desigualdad mayor merecen gozar de lo que ha llamado la Corte una “estabilidad laboral superior” (Corte Constitucional, 2004).

Así, existe la estabilidad absoluta, que se refiere a la ineficacia del despido y que protege al trabajador, permitiendo su regreso al lugar de trabajo. Y la estabilidad relativa, que procura una protección subsidiaria ante el despido de un trabajador, pero no alcanza el propósito de la reincorporación laboral.

En Colombia, de acuerdo con el profesor uruguayo Américo Pla Rodríguez, existe “un modelo de estabilidad relativa impropia” (Cerquera, 2018). Es decir, un escenario en el que el empleado o trabajador es limitado para acudir a instancias judiciales para declarar una “ineficacia del despido y consecuentemente [ser] reintegrado”, toda vez que la operancia de la indemnización se manifiesta al ser tasada por el legislador, tal como se establece en el artículo 64 del Código Sustantivo

del Trabajo, que trata sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Por ejemplo, si estudiamos las decisiones de la Corte Constitucional, vemos una línea argumental que rescata la necesidad de proteger en el escenario laboral tal figura, toda vez que el trabajador debe tener la garantía de su estabilidad, en virtud del principio de seguridad, pues “el trabajo además de ser un medio de sustento vital, es una manifestación del libre desarrollo de la personalidad”, aparte de entenderse la repercusión que tiene su protección en el plano familiar. Por tal razón, tiene como mínimo un concepto derivado de la estabilidad relativa: la estabilidad básica. Al respecto, la Corte ha dicho: “Se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en dicho empleo que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el contrato” (Corte Constitucional, 1994).

Entonces, conocer los postulados que han permitido la construcción del fundamento jurídico de la estabilidad laboral reforzada en trabajadores con afectaciones en su salud es de relevancia para entender las garantías laborales que el Estado colombiano ofrece a parte de la población vulnerable.

En el escenario de las corporaciones de cierre del sistema judicial en Colombia, hay disparidad de criterios a lo largo de la evolución jurisprudencial a través de los años para regular el principio constitucional de la estabilidad laboral reforzada en trabajadores con debilidad manifiesta. Por un lado, la Corte Suprema de Justicia ha ceñido sus decisiones a fuentes de orden legal, que son casi inamovibles; y la Corte Constitucional, a una visión circunstancial que da importancia al precedente jurisprudencial. En consecuencia, abocamos un escenario complejo, toda vez que, en el acontecer cotidiano del litigio en los juzgados y tribunales, se manifiesta la indeterminación y duda para fallar en casos que versen sobre este tema.

El objetivo de este artículo es presentar los resultados de la investigación ya mencionada, para conocer los principales postulados que constituyen el núcleo de la tesis adoptada por los magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga en relación con el amparo constitucional en casos por despedido de trabajadores en situación de

debilidad manifiesta, en concordancia con la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral.

En primer término, se delimitarán los conceptos teóricos, presentando el marco jurídico de la investigación y los conceptos de las principales figuras jurídicas. Luego, se concretará la metodología abordada, y se sintetizará el análisis de las decisiones que las altas cortes han realizado sobre la materia, incluido lo que respecta al Tribunal Superior de Bucaramanga. A partir de lo anterior, se graficará la línea jurisprudencial que fundamenta la posición actual de cada corporación para abordar la estabilidad laboral reforzada en el fuero de salud.

Metodología

El presente artículo empleará el método analítico descriptivo para materializar los objetivos concretados en la introducción. En consecuencia, se hará un análisis temporal y estructural de las principales sentencias de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia para construir una línea jurisprudencial conjunta que contraste la postura de cada corporación.

De manera que este es un trabajo de recopilación de datos, que deriva en una evaluación y estudio documental, y que posteriormente tratará de conocer de manera más amplia los preceptos esbozados en la propuesta de investigación. En el apartado de resultados, se organizará a partir del análisis del 100% de las sentencias arrojadas por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga sobre la materia en el período planteado (2019-2021).

Marco teórico

La estabilidad laboral reforzada para personas con restricciones en salud no solo se circunscribe a los casos contemplados en la ley, y en la Constitución Política de Colombia, sino que ella igualmente resulta de la aplicación de un sistema de reglas y subreglas jurisprudenciales, de cara a las personas que se encuentren en situación de debilidad manifiesta.

La Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, han adoptado en senda jurisprudencia el estudio de asuntos de personas que solicitan la estabilidad laboral reforzada en razón a su situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de su estado de salud, precisando los siguientes presupuestos:

Cuando: (i) existe una afectación a la salud del demandante que permanece en el tiempo y la cual le ha impuesto una carga adicional que le impide actuar de la misma forma que alguien sano; (ii) se trata de sujetos de especial protección, como por ejemplo las personas en situación de discapacidad; y (iii) en aquellas situaciones en las que si bien el actor no acudió a los medios jurisdiccionales que tenía a su alcance, sí desplegó cierta actividad ante su empleador para proteger sus derechos (Corte Constitucional, 2017).

Resulta igualmente importante desarrollar y analizar el alcance normativo, partiendo del concepto que ha expuesto la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada que conecta con la debilidad manifiesta, siendo esta una derivación. La Corte Constitucional ha explicado que, por estabilidad reforzada, se entiende:

Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas (Corte Constitucional, 2005).

Por otro lado, se comprende como debilidad manifiesta cuando un trabajador sufre una afectación en su salud que impide el buen desempeño de sus labores regularmente, y este teme por su actividad laboral, ya que no puede ejercerlas de la misma manera. Estas personas adquieren plenamente la estabilidad laboral reforzada, en los términos de la Corte Constitucional.

Seguido a esto, continuamente se citará el articulado que compete a la Carta Política, ya que esta es norma de normas y en ella se afirman los postulados normativos que respaldan la estabilidad laboral reforzada como derecho claro de los trabajadores.

Sobre la estabilidad laboral se ha publicado bastante, por ejemplo, según lo establece Javier Yesid Román Silva, Juan Manuel Castaño Quijano y Nohora Inés Villamizar Torres, en su escrito titulado “Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia” (2016), actualmente debemos entender que la estabilidad reforzada es una institución que ha sido desarrollada básicamente por la Corte Constitucional, aplicada a sujetos de especial protección, debido a que ostentan un grado más alto de vulnerabilidad o debilidad manifiesta frente a los demás trabajadores, razón por la cual a estas personas se les brinda un fuero de protección laboral, situación que desencadena una protección de cada uno de los trabajadores y de la sociedad. Es importante entender que este es un derecho irrenunciable por parte del trabajador, pues es un principio constitucional.

Garantías del trabajador en la Constitución Política

El Estado debe ser el responsable de sancionar todos los abusos y maltratos contra cualquier persona por razón de su raza, origen, sexo, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Este es el principal aporte que el artículo 13 de la Carta Política relaciona a todos estos sujetos, y, en especial, si por alguna condición presentan una debilidad manifiesta, el Estado debe darles más atención y siempre tratarlos como sujetos de especial protección de sus derechos.

El artículo 13 constitucional también exhorta al Estado a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y a adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados; además de proteger especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Otra disposición relevante de la Carta Constitucional es aquella encontrada en el artículo 47, que establece como obligación estatal

adelantar políticas de previsión y rehabilitación para las personas que se encuentren en situación de debilidad manifiesta.

También resaltan las garantías e instituciones colombianas que defienden el trabajo, en especial al trabajador. Estas se han formado como principios de carácter irrenunciable, y ya que han sido nombradas en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, esto les ha dado un carácter constitucional, es decir que son de protección inmediata, pues garantizan la defensa inminente y efectiva de los derechos fundamentales de las partes en la relación laboral ante cualquier escenario de vulneración; y de precedente principal a la hora de tomar decisiones judiciales, en tanto constituyen las reglas y subreglas que debe observar el operador judicial al momento de fallar en determinado sentido, pues al ser parte del ordenamiento jurídico, resultan ser una fuente de derecho legítima. Por ende, los casos similares de vulneración deben ser decididos conforme con los parámetros constitucionales de protección del derecho del trabajo definidos por las altas cortes.

Los cuerpos legislativos se han encargado de elaborar leyes con el fin de establecer las medidas de los funcionarios tanto públicos como privados en el trato a las personas en situación de discapacidad en las áreas de relaciones laborales, garantizando el mínimo vital y móvil de dicha población. Es por eso que la Ley 361 de 1997, en la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones, redacta las formas de emplear a personas que ostentan dicha calidad. Ejemplo de ello es el artículo 24, que indica el proceso de cómo asistir y contratar laboralmente a las personas en situación de discapacidad. Así mismo, regula el procedimiento por seguir en los casos en que se pretenda desvincular a un trabajador o a un servidor público con fuero de estabilidad laboral por debilidad manifiesta, despido que opera solo cuando se pretende su retiro por razón de su limitación. De la misma manera, la Ley 904 de 2004, la cual regula el empleo público y la carrera administrativa, promueve la adopción de medidas tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público para aquellas personas que posean algún tipo de discapacidad, con el fin de brindar oportunidades laborales acordes a su condición.

Titulares del principio

La Corte Constitucional ha explicado que uno de los titulares del principio son las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud. Se trata de un grupo poblacional que es vulnerable ante el despido, pues este les genera efectos perjudiciales, y, en virtud de los parámetros de la Corte, cualquier acción en dirección de terminar su vínculo contractual puede ser ineficaz.

Debemos entender que el concepto de debilidad manifiesta debe leerse dentro de la cosmovisión de los principios del Estado social de derecho, que pretende alcanzar la justicia social entre empleadores y empleados, con dos fines que justifican su espíritu utópico, la coordinación de la economía y el equilibrio de la sociedad. Así mismo, dentro de parámetros que exhortan la protección especial del individuo, particularmente del trabajador. La igualdad material y la solidaridad social deben operar para que sea posible comprender el espíritu de su aplicación. Para la Corte pueden servir como mandatos de optimización que focalizan las obligaciones constitucionales del Estado para proteger a personas en condiciones de debilidad manifiesta y grupos vulnerables.

En tal sentido, la estabilidad laboral se crea en favor de estos individuos o grupos poblacionales no como un mandato de prepotencia jurídica o de parámetro absoluto, ni como una prohibición de terminar las relaciones laborales, sino como una garantía constitucional en el ejercicio de una actividad laboral. Y la importancia descansa en que la debilidad manifiesta o la indefensión pueden resultar siendo factores determinantes para amenazar el empleo de un trabajador. La Corte ha dicho: “[Son] merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares”. Y, además, se extiende a las diferentes modalidades de vinculación laboral, o cualquier modalidad de contrato, con un único propósito: “Proteger en sí la condición misma del ser humano, cuando se encuentre en condición de debilidad manifiesta, ante los intempestivos cambios que sin justificación legal se puedan realizar sobre él” (Corte Constitucional, 2017).

Estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en la Corte Constitucional

En cuanto al desarrollo jurisprudencial, la Corte Constitucional reiteradamente se ha pronunciado acerca del derecho de estabilidad laboral reforzada, en especial cuando de por medio se encuentra una debilidad manifiesta. Por eso, la Corte a través de la jurisprudencia colombiana ha señalado los criterios para determinar las circunstancias de debilidad manifiesta. Por ejemplo, lo hizo a través de la Sentencia T-148 de 2012, así:

Quando un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que, (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada (Corte Constitucional, 2012).

En la Sentencia T-692 de 2015 se indica la doble dimensión de la estabilidad laboral reforzada, así:

Conceptualmente, la jurisprudencia de esta corporación ha desarrollado la doble dimensión de la estabilidad laboral reforzada, como principio y como derecho, definiendo que, desde su perspectiva deóntica, “supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido (Corte Constitucional, 2015).

Y desde su dimensión de derecho, “se manifiesta en la posibilidad de exigir la ejecución de conductas que permitan el acceso y la preservación del empleo o la omisión de las que obstaculicen tales objetivos so pretexto de razones injustas, supuestos que corresponden a los

conceptos de protección laboral positiva y protección laboral negativa, respectivamente” (Corte Constitucional, 2015).

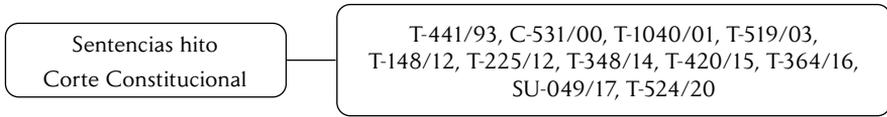
También en la Sentencia T-443 de 2017 se reafirma el concepto de estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta y se señala la importancia de tener en cuenta esta situación en las condiciones propias que presente cada uno de los casos:

Es debido precisar que los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada son trabajadores que tienen una afectación en su salud que les impide sustancialmente el desempeño de sus labores. Por lo tanto, el juez [...] debe tener en cuenta esa condición al momento de establecer, en el caso concreto, la prosperidad de la protección a la estabilidad laboral reforzada, ya que, por ejemplo, en acciones interpuestas por personas que padecen incapacidades temporales, esas situaciones deben ser estudiadas con base en sub-reglas más precisas (Corte Constitucional, 2017).

También es importante la Sentencia T-936 de 2009, en la que la Corte hace énfasis en el tipo de incapacidad, la cual podrá ser temporal o permanente: “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

Con esto intenta dar un poco de justicia retributiva de parte del empleador a aquel trabajador que perdió su capacidad laboral debido a un accidente de trabajo; también se hace énfasis en que cualquier despido o terminación de contrato que se realice sobre una persona que se encuentra en debilidad manifiesta sin el respectivo permiso de la oficina de trabajo carecerá de todo efecto jurídico. Es tanta la importancia de este derecho que la Corte Constitucional ha señalado la idoneidad de entablar la acción de tutela para proteger estos derechos laborales. En la figura 1, se sintetizan las sentencias que han marcado la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional.

Figura 1. Sentencias hito Corte Constitucional



Fuente: elaboración de la autora.

Estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en la Corte Suprema de Justicia

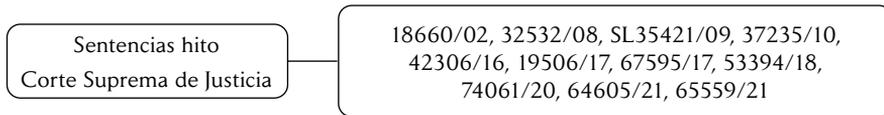
De la Corte Suprema de Justicia podemos destacar el Fallo 67595 de 2017 (CSJ Laboral, 2017), mediante el cual se establece que cuando el trabajador al momento del despido se encuentra en condiciones de discapacidad conocidas por el empleador de manera previa, y aun así este último decide despedirlo unilateralmente y sin que medie una justa causa, y adicional a ello sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, esto lo hace merecedor de la especial protección a la estabilidad laboral de que trata la Ley 361 de 1997 en su artículo 26, que habla de la no discriminación a persona en situación de discapacidad.

Es una sentencia que cambia la jurisprudencia, ya que es clara en señalar que no se requiere el carné que acredite la condición de discapacidad y, en este sentido, afirma que “no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad”.

El carné o el estar inscrito en la EPS no debe ser un obstáculo que limite los derechos del trabajador y, en especial, su estabilidad laboral, como tampoco lo es el hecho de que la calificación de invalidez sea posterior al despido, pues en este caso la enfermedad o discapacidad deviene como consecuencia del trabajo, ya que “este documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria”.

Lo anterior demuestra una postura garantista que sobre el tema ha fijado la Corte Suprema de Justicia, pues, si bien no se requiere del requisito formal previo, como lo era la acreditación o el reconocimiento de la discapacidad del trabajador, para que este último sea titular de la garantía constitucional, tampoco resulta suficiente la calificación posterior de invalidez para demostrar la discapacidad del trabajador, y, en consecuencia, el despido injustificado, lo que permite garantizar la protección de los derechos fundamentales de ambas partes. Por ende, la postura formalista acogida por la Corte para atender los casos de trabajadores en estado de debilidad manifiesta da relevancia a los postulados que el legislador ha establecido, así como a su aplicación rigurosa, otorgando en la mayoría de los casos la autorización para despedir al trabajador en los escenarios contractuales en los que existe justa causa. En la figura 2, se ofrece un esquema de sentencias importantes de la corporación.

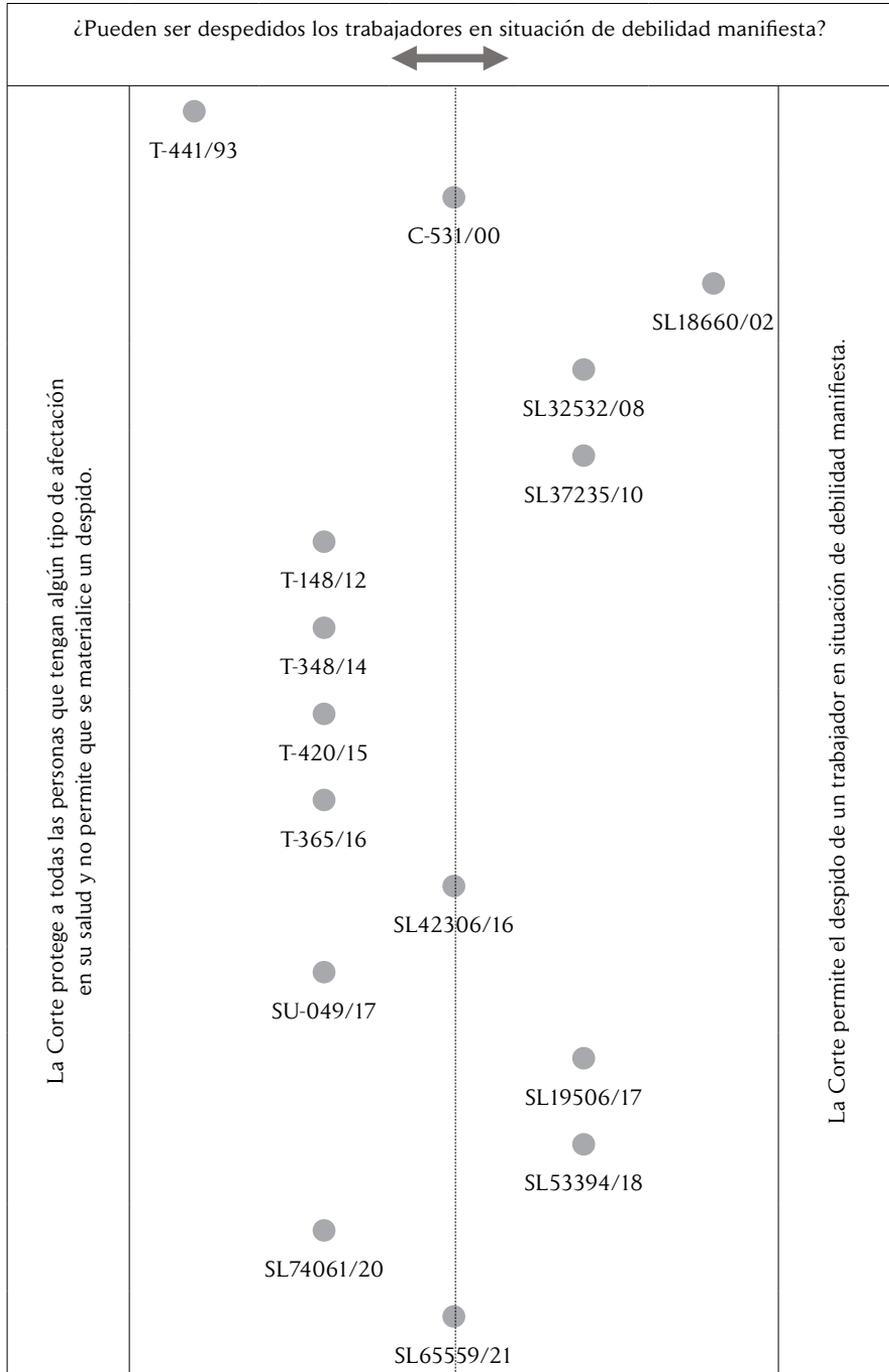
Figura 2. **Sentencias hito Corte Suprema de Justicia**



Fuente: elaboración de la autora.

Con el propósito de sintetizar las posturas de la jurisprudencia que ha construido cada corporación, se puede ver a continuación (tabla 1) una reconstrucción de la línea jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada, respecto de la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta, incluyendo las sentencias hito que están enmarcadas en un problema jurídico concreto.

Tabla 1. Línea jurisprudencial de las altas cortes



Resultados

Luego de realizar una búsqueda detallada de las sentencias sobre estabilidad laboral reforzada en situaciones de debilidad manifiesta para el período 2019-2021, en los archivos de la secretaría general de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santander, hemos obtenido la tabla 2, que clasifica las decisiones por magistrado ponente.

Tabla 2. **Clasificación por magistrado ponente de las decisiones de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santander**

<i>Magistrado</i>	<i>Decisiones*</i>
Lucrecia Gamboa Rojas	469-2018, 581-2018, 980-2018, 407-2019, 460-2019, 528-2019, 1052-2019, 564-2019, 132-2020, 984-2019, 349-2020, 363-2020, 824-2019, 510-2020, 269-2020, 209-2020, 412-2020, 539-2019, 213-2020, 1167-2019, 945-2019, 008-2020, 2018-819, 2020-0147, 20198-297, 2020-465, 563-2020, 969-2020.
Henry Lozada Pinilla	019-2020, 141-2020, 832-2018, 477-2020, 339-2020, 682-2020, 001-2019, 450-2019, 744-2019, 876-2019, 797-2019, 973-2019, 1036-2019, 1065-2019, 063-2020, 109-2020, 066-2020, 227-2020, 542-2020, 776-2020.
Henry Octavio Moreno Ortiz	456-2019, 118-2020, 597-2020, 142-2020, 365-2020, 809-2019.
Susana Ayala Colmenares	196-2019, 269-2019, 309-2019, 363-2019, 433-2019, 836-2019, 742-2019, 924-2019, 969-2019, 1184-2019.
Elcy Jimena Valencia Castrillón	459-2019, 150-2019, 857-2019, 977-2019, 1097-2019, 801-2020, 1149-2019, 221-2020, 1161-2019, 544-2019, 546-2019.

* Las sentencias se identifican con el radicado del tribunal.

Fuente: elaboración de la autora.

Luego del análisis de cada decisión, se encontró que en el año 2019 no se concedió en ningún caso la estabilidad laboral reforzada. Posteriormente, en el año 2020, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga solo concede la estabilidad en tres casos, sentencias 141-2020 (Tribunal Superior de Bucaramanga, 2020), 597-2020 (Tribunal Superior de Bucaramanga, 2020) y 213-2020 (Tribunal Superior de Bucaramanga, 2020). Y se identificaron dos casos en los que sí operaba la estabilidad pero la relación fáctica no la activaba para que la aplicara el tribunal, en las sentencias 118-2020 (Tribunal Superior de

Bucaramanga, 2020) y 510-2020 (Tribunal Superior de Bucaramanga, 2020), pues, si bien se relatan accidentes de trabajo que, a consideración de los demandantes, generaban una pérdida de capacidad laboral que los hacía sujetos en estado de debilidad manifiesta, de las pruebas aportadas por los trabajadores no se pudo evidenciar de manera objetiva la existencia de un problema de salud que afectara de forma sustancial el desempeño regular de las labores para las cuales fueron contratados y de las que derivaban su sustento en condiciones dignas y justas; por ende, se determinó por parte de la Sala que los trabajadores se encontraban en condiciones para ejercer normalmente sus funciones. Y, para el año 2021, en solo seis casos: sentencias con radicado del tribunal, 008-2020 (Tribunal Superior de Bucaramanga, 2021), 973-2019 (Tribunal Superior de Bucaramanga, 2021), 1036-2019 (Tribunal Superior de Bucaramanga, 2021), 066-2020 (Tribunal Superior de Bucaramanga, 2021), 776-2020 (Tribunal Superior de Bucaramanga, 2021) y 546-2019 (Tribunal Superior de Bucaramanga, 2021).

La línea de las altas cortes, que siguió el tribunal para fallar en los casos recibidos, es la que se evidencia en la tabla 3.

Tabla 3. Líneas de las altas cortes que siguió el Tribunal Superior de Bucaramanga para fallar en los casos recibidos de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta

<i>Corte Constitucional</i>	<i>Corte Suprema de Justicia</i>
C-016/98	SL45314/17
C-531/00	SL53394/18
C-331/01	SL53244/18
T-519/03	SL60670/18
C-824/11	SL5717/18
C-042/17	SL71395/19
SU-049/17	SL60375/19
T-415/17	SL69263/20
SU-040/18	SL74294/20
C-200/19	SL69784/20
	SL67130/20
	SL71274/20
	SL78170/20
	SL77334/21

Fuente: elaboración de la autora.

Además, podemos afirmar que, en la mayoría de los casos, se acogió el estándar de la Corte Suprema de Justicia que indica que el trabajador debe acreditar “imperiosamente” su discapacidad. Esto con el propósito de activar la “presunción de discriminación” de la estabilidad laboral reforzada. Y el empleador debe demostrar la justa causa en la terminación del contrato de trabajo. Criterio que puede sintetizarse en los siguientes parámetros construidos por el mismo tribunal:

i) que padece una disminución en su salud sustancialmente relevante que impide el normal desarrollo de sus funciones; ii) que la patología padecida haya sido diagnosticada aun cuando no calificada, es decir, que se tenga certeza de la afectación de su salud; iii) el padecimiento no sea transitorio, ocasional o pasajero, para evitar la inamovilidad de un trabajador en detrimento de los intereses del empleador sin fundamento razonable; iv) que el empleador conozca o pueda deducir el estado de salud de su subordinado previo a la terminación del contrato; v) que el desahucio de la relación contractual se origine en el estado de debilidad del trabajador y no en una causal objetiva (Tribunal Superior de Bucaramanga, 2021).

Discusión de los resultados

En principio, se puede afirmar que el tribunal tiene más fuentes jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia que de la Corte Constitucional. Respecto de las decisiones de la Corte Constitucional, el tribunal utiliza la Sentencia C-016 de 1998 para estudiar el principio de estabilidad en el empleo de una forma particular, de ella destacó que

el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre

las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral (Corte Constitucional, 1998).

Pero, a juicio del tribunal, esto no es más que una mera interpretación, derivada del análisis del artículo 46, del Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de la República, 1951), que fue subrogado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990 (Congreso de la República, 1990), que trata sobre la regulación de la contratación a término fijo. En tanto, se consideró el raciocinio de la Corte, pero no se concedió la estabilidad. Para el tribunal, “[l]a Corte Constitucional está llamada a juzgar si determinada disposición se aviene o no a la Constitución, pero no es su misión fijar el alcance y sentido de las normas, ya que esta competencia está radicada en la Corte Suprema de Justicia, como máximo tribunal de la justicia ordinaria y a la vez órgano unificador de la jurisprudencia patria”. Es decir, acoge su lectura como una doctrina constitucional interpretativa que no tiene efectos *erga omnes*, en los términos del artículo 230 de la Constitución.

Entonces, la sentencia la usa como fuente de su contraargumento, para justificar que la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad “no comporta un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su finalización”, siempre y cuando se demuestre.

Para sustentar la aplicación de la Ley 361 de 1997, que, como hemos visto, establece los mecanismos de integración social de las personas que en su momento la ley erróneamente llamó con limitaciones, el tribunal usa las sentencias C-531 de 2000 (Corte Constitucional, 2000) y C-331 de 2001 (Corte Constitucional, 2001) en esta para explicar que el tribunal acoge la percepción de garantizar el derecho al trabajo de personas con discapacidad. Aunque en la primera sentencia sostiene que la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la autorización de un inspector de trabajo, pero esta condición se circunscribe a los casos en los que “la ejecución de las actividades laborales a cargo del trabajador —discapacitado— son incompatibles e insuperables en el cargo por el cual fue contratado, o en otro existente en la empresa, puesto que nadie está obligado a

lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades. Entonces, habrá de rescindir el vínculo laboral con el pago de la indemnización legal”.

Es decir, el tribunal tiene posturas debatibles en relación con el uso de la jurisprudencia. Por ejemplo, la Sentencia T-519 de 2003 (Corte Constitucional, 2003) la emplea en virtud de permitir la activación de la estabilidad laboral reforzada por salud, pero exhorta al trabajador a la demostración del nexo entre la discapacidad y la terminación del contrato de trabajo. O la Sentencia C-824 de 2011 (Corte Constitucional, 2011), que da un amplio espectro para calificar el universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Congreso de la República, 1997), pues está de acuerdo con la no determinación del tipo, grado o nivel de la limitación del trabajador. Y la Sentencia C-042 de 2017 (Corte Constitucional, 2017), que es irrelevante para el principio de la estabilidad laboral reforzada, pero la usa para algunas consideraciones de tipo simbólico en la protección de personas con discapacidad mental.

Otra sentencia de la Corte Constitucional que el tribunal cita recurrentemente es la SU-049 de 2017 (Corte Constitucional, 2017). El tribunal la utiliza para consolidar la postura de ampliar el margen de protección, e incluye el concepto de estabilidad ocupacional reforzada. Esta tesis la desarrolla en algunas situaciones, con soporte en la Sentencia T-415 de 2017 (Corte Constitucional, 2017), para indicar que, bajo este nuevo concepto, en el contexto de un Estado social de derecho, el trabajador debe acreditar cuatro presupuestos, que son los estudiados en la Sentencia con radicado de la Sala Laboral del Tribunal 469-2018 del 6 de marzo de 2019 (Tribunal Superior de Bucaramanga, 2019), con ponencia de la magistrada Lucrecia Gamboa Rojas.

El tribunal fija su postura, que no es del todo en favor del trabajador, con la lectura que realiza de la Sentencia SU-040 de 2018 (Corte Constitucional, 2018). De allí, establece que la presunción de discriminación, construida por la misma Corte Constitucional, puede ser exceptuada “cuando hay una causa objetiva para establecer el despido”, que, a juicio del tribunal, es una lectura respaldada por la Sentencia C-200 de 2019 (Corte Constitucional, 2019), al indicar que los casos de despido que involucren a un trabajador que reclama el fuero en estudio tienen

como elemento central “la determinación de la existencia de una causal objetiva para que tenga lugar el finiquito del vínculo”.

Por otro lado, en el período que hemos analizado (2019-2021) de las decisiones de la Sala Laboral del Tribunal, hemos encontrado que se han referenciado en diferentes oportunidades 15 sentencias de la Corte Suprema de Justicia, de las que tan solo 2 hacen parte de la línea que hemos ofrecido de la misma Corte en el apartado anterior. La sentencia con Expediente 53394 de 2018 (CSJ Laboral, 2018), que destacamos como sentencia ‘hito’, y la sentencia con Expediente 67130 de 2020 (CSJ Laboral, 2020), que hemos agrupado en el bloque de sentencias confirmatorias, precisamente en observancia con el grado de importancia y recurrencia con las que la misma Corte Suprema las cita.

La decisión de la Corte Suprema de Justicia, más lejana en el tiempo, que se encuentra en las sentencias del tribunal es la sentencia con Expediente 45314 de 2017 (CSJ Laboral, 2017), que se cita para soportar el requerimiento de exigir al trabajador una pérdida de capacidad laboral mínima del 15 %. Es un criterio que se ha fortalecido a partir de sentencias reiterativas de la Corte Suprema de Justicia, como la Sentencia SL1738 de 2020 (CSJ Laboral, 2020).

Aunque también ha considerado la Sentencia 69784 de 2020 (CSJ Laboral, 2020), que excluye el requisito de una calificación previa al despido de pérdida de capacidad laboral en trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, que afecta sustancialmente el ejercicio de su rol laboral. De hecho, la tesis anterior la fortalece con el uso de la Sentencia 67130 de 2020 (CSJ Laboral, 2020), que analiza que, “cuando el trabajador está en trámite de calificación, goza igualmente de la protección reforzada en el empleo”. De manera que no descarta del todo la presunción de despido discriminatorio, tomando como fuente la Decisión SL2268 de 2020 (CSJ Laboral, 2020) de la Corte Suprema de Justicia.

De hecho, con la Sentencia SL1735-2021 (CSJ Laboral, 2021), concilia su postura formal de acreditación del estado de salud del trabajador, tomando la siguiente cita:

Para acreditar la condición generadora de la protección prevista en la Ley 361 de 1997, si bien preferiblemente debe acudirse a una

calificación técnica que describa el nivel de la limitación padecida por el trabajador, en virtud de los principios de libertad probatoria y de libre formación del convencimiento, si no se cuenta con aquella, tal limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentre, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo.

La sentencia de la Corte Suprema de Justicia más citada por el tribunal es la Decisión 53394 de 2018 (CSJ Laboral, 2018), y su propósito ha sido sustentar la postura de aceptar que se prohíbe la terminación de un contrato laboral por la situación de salud del trabajador, pero se permite dicha terminación por la ocurrencia de una justa causa, que la debe demostrar el empleador. Es una tesis que se encuentra en la Sentencia de Reiteración 53244 de 2018 (CSJ Laboral, 2018), que fue adoptada por el tribunal.

Se observa en el tribunal una preocupación por dejar claro que el fuero de estabilidad laboral ocupacional reforzada que se encuentra en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no prohíbe el despido de un trabajador en estado de discapacidad. La Corte Suprema de Justicia en las sentencias SL5717 de 2018 (CSJ Laboral, 2018), SL260 de 2019 (CSJ Laboral, 2019), SL208 de 2019 (CSJ Laboral, 2019), SL742 de 2020 (CSJ Laboral, 2020) y SL848 de 2020 (CSJ Laboral, 2020) explica, como hemos citado: “Lo que sanciona tal precepto es que ese acto esté precedido de un criterio discriminatorio, por manera que la invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del nexo subordinado tenga asidero en la discapacidad del trabajador, de ahí que en este evento no resulte obligatorio acudir al permiso de la autoridad administrativa del trabajo, como quiera que se enerva la presunción discriminatoria”.

Finalmente, otra decisión que incorpora el tribunal en sus fundamentos, y que considera importante, es la Sentencia 60670 de 2018 (CSJ Laboral, 2018), que la usa para explicar que los casos en los que se referencie la obligación del empleador de reubicar al trabajador que recupera su capacidad laboral o al que fue incapacitado, o indemnizado por incapacidad permanente parcial, no debe entenderse como

una garantía de reintegro, pues los artículos 4° y 8° de la Ley 776 de 2002 hacen alusión a la reincorporación o la reubicación de quien ha visto menguada su capacidad laboral con ocasión de un accidente o una enfermedad laboral, en aquellos casos en los que el trabajador mantiene el vínculo contractual vigente con su empleador, solo que, por estar incapacitado parcial o temporalmente, debe ser ubicado en el cargo que desempeñaba una vez cesa la incapacidad o, de no ser posible, dadas sus condiciones fisiológicas, en uno compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual tal disposición faculta al empleador para que realice los movimientos de personal que considere necesarios. Figura jurídica diferente a la garantía de reintegro, que obedece a la reincorporación al cargo del trabajador en condiciones de discapacidad luego de haberse terminado la relación laboral por dicha circunstancia.

Conclusiones

A partir de los análisis hechos a cada corporación judicial, se puede afirmar que existe una diferencia fundamental en la concepción del valor de la jurisprudencia. En el caso de la Corte Constitucional, tiene una importancia mayor la doctrina del precedente, en la que “la subregla jurisprudencial resulta fundamental en la decisión del caso”. Mientras que la Corte Suprema de Justicia centra su trabajo en elaborar una ‘jurisprudencia indicativa’, que tiende a favorecer su construcción a partir del privilegio del papel de la ley en la definición de casos, tal como explica el académico Diego López Medina en su publicación *El derecho de los jueces*.

Aun así, Colombia cuenta con una gaceta jurisprudencial que está diseñada para proteger a los trabajadores que legalmente se encuentran en situación de vulnerabilidad. Además, herramientas como la acción de tutela se han consolidado para defender los intereses laborales en caso de ser afectados.

Ahora bien, aunque es cierto que, para algunos juristas, la estabilidad laboral reforzada no es un derecho fundamental concreto y absoluto, lo cierto es que la Corte Constitucional ha sustentado en sus decisiones que sí existe la noción de un derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Si bien esto ha representado tensiones en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, también se evidencia que ha servido para flexibilizar el legalismo imperante en esta corporación.

Finalmente, aunque la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga no ha considerado la totalidad de decisiones que establecen subreglas jurisprudenciales para fallar a favor de las garantías del trabajador, sí se evidencia un esfuerzo por garantizar a las partes de un conflicto de este estilo las garantías que han proferido los órganos de cierre judicial. La existencia de presupuestos claros exigidos al trabajador y al empleador permite una materialización del derecho al acceso a la justicia y al debido proceso.

Referencias

- Cerquera, S. (2018). *El principio de la estabilidad laboral reforzada en Colombia: la tensión entre los derechos sociales laborales versus las políticas neoliberales de flexibilización*. Universidad Nacional de Colombia.
- Corte Constitucional. Sentencia C-023 del 27 de enero de 1994, M. P. Luis Ernesto Vargas Silva. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-023-94.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia C-016 del 4 de febrero de 1998, M. P. Fabio Morón Díaz. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-016-98.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia C-331 del 30 de marzo de 2001, M. P. Jaime Araújo Rentería. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-331-01.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia T-519 del 26 de junio de 2003, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-519-03.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia C-174 del 2 de marzo de 2004, M. P. Álvaro Tafur Galvis. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-174-04.htm>

- Corte Constitucional. Sentencia T-1117 del 31 de octubre de 2005, M. P. Álvaro Tafur Galvis. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-1117-05.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia C-824 del 2 de noviembre de 2011, M. P. Luis Ernesto Vargas Silva. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-824-11.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia T-148 del 2 de marzo de 2012, M. P. Juan Carlos Henao Pérez. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-148-12.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia T-077 del 7 de febrero de 2014, M. P. Mauricio González Cuervo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-077-14.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia T-692 del 11 de noviembre de 2015, M. P. María Victoria Calle Correa. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-692-15.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia C-042 del 1º de febrero de 2017, M. P. Aquiles Arrieta Gómez. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-042-17.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia SU-049 del 2 de febrero de 2017, M. P. María Victoria Calle Correa. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU049-17.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia T-151 del 8 de marzo de 2017, M. P. Alejandro Linares Cantillo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-151-17.htm#:~:text=T%2D151%2D17%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=El%20art%C3%ADculo%205%C2%BA%20del%20Decreto,o%20amenace%20un%20derecho%20fundamental>
- Corte Constitucional. Sentencia T-317 del 12 de mayo de 2017, M. P. Antonio José Lizarazo Ocampo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-317-17.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia T-415 del 29 de junio de 2017, M. P. Alejandro Linares Cantillo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-415-17.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia T-443 del 13 de julio de 2017, M. P. Iván Humberto Escrucería Mayolo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-443-17.htm#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20consagra%20el%20derecho,por%20sus%20problemas%20de%20salud>

- Corte Constitucional. Sentencia SU-040 del 10 de mayo de 2018, M. P. Cristina Pardo Schlesinger. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia C-200 del 15 de mayo de 2019, M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-200-19.htm>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL5168 del 25 de enero de 2017, M. P. Gerardo Botero Zuluaga. <https://vlex.com.co/vid/685238289>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL11411 del 2 de agosto de 2017, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2017/SL11411-2017.pdf>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL1360 del 11 de abril de 2018, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL1360-2018.pdf>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL5717 del 18 de septiembre de 2018, M. P. Ernesto Forero Vargas. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-874038106>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL4504 del 19 de octubre de 2018, M. P. Jimena Isabel Godoy Fajardo. https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol_4104c76c95be4e178f80b436d03da760/coleccion-de-jurisprudencia-colombiana/sentencia-sl4504-2018-60670-de-octubre-17-de-2018
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia STL14538 del 31 de octubre de 2018, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-874033166>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL260 del 30 de enero de 2019, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-842331354>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL208 del 6 de febrero de 2019, M. P. Jimena Isabel Godoy Fajardo. <https://editorapublica.com/?p=187792>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL742 del 3 de marzo de 2020, M. P. Ómar de Jesús Restrepo Ochoa. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-844655228>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL848 del 11 de marzo de 2020, M. P. Jorge Prada Sánchez. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-845370919>

- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL1738 del 12 de mayo de 2020, M. P. Ana María Muñoz Segura. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-862122487>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL2268 del 1º de junio de 2020, M. P. Cecilia Margarita Durán Ujueta. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-847708974>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL2841 del 22 de julio de 2020, M. P. Ómar Ángel Mejía Amador. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2020/SL2841-2020.pdf>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL4805 del 14 de octubre de 2020, M. P. Gerardo Botero Zuluaga. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-866082732>
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL1735 del 26 de abril de 2021, M. P. Santander Rafael Brito Cuadrado. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-876873029>
- Código Sustantivo del Trabajo. (1951).
- Ley 50 de 1990 (28 de diciembre), “por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”. *Diario Oficial* 39618. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Ley 361 de 1997 (11 de febrero), “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”. *Diario Oficial* 42978. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html
- Román, J., Castaño, J. M., & Villamizar, N. (2016). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis Libre*, (14). https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/hipotesis_libre/article/view/3756
- Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral. Sentencia RT 469-2018 del 6 marzo de 2019, M. P. Lucrecia Gamboa Rojas.
- Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral. Sentencia RT 141 del 21 de julio de 2020, M. P. Henry Lozada Pinilla.
- Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral. Sentencia RT 510 del 6 de agosto de 2020, M. P. Lucrecia Gamboa Rojas.
- Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral. Sentencia RT 118 del 13 de agosto de 2020, M. P. Henry Octavio Moreno Ortiz.
- Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral. Sentencia RT 597 de 13 de agosto de 2020, M. P. Henry Octavio Moreno Ortiz.

- Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral. Sentencia RT 213 del 18 de septiembre de 2020, M. P. Lucrecia Gamboa Rojas.
- Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral. Sentencia RT 008-2020 del 29 de enero de 2021, M. P. Lucrecia Gamboa Rojas.
- Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral. Sentencia RT 973-2019 del 17 de marzo de 2021, M. P. Henry Lozada Pinilla.
- Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral. Sentencia RT 1036-2019 del 26 de marzo de 2021, M. P. Henry Lozada Pinilla.
- Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral. Sentencia RT 066-2020 del 24 de agosto de 2021, M. P. Henry Lozada Pinilla.
- Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral. Sentencia RT 776-2020 del 17 de noviembre de 2021, M. P. Henry Lozada Pinilla.
- Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral. Sentencia RT 546-2019 del 14 de diciembre de 2021, M. P. Elcy Jimena Valencia Castrillón.



