



DE LA GARANTÍA A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA.

REFLEXIONES DESDE LA SENTENCIA SU 049 DE 2017

DANIEL GARRO VÉLEZ

**Director
JAIME LEÓN GAÑAN ECHAVARRÍA**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN
DERECHO**

**MAESTRÍA EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2022**

23 de febrero de 2023

Daniel Garro Velez

“Declaro que esta tesis (o trabajo de grado) no ha sido presentada para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o cualquier otra universidad” Art. 82 Régimen Discente de Formación Avanzada.

Firma

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Daniel Garro Velez', is written over a horizontal line.

DE LA GARANTÍA A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA.

REFLEXIONES DESDE LA SENTENCIA SU 049 DE 2017

DANIEL GARRO VÉLEZ

El hombre desde que nace se encuentra lleno de necesidades, nace con el instinto de vivir y de huir del dolor; contra ese dolor y proporcionalmente a él reacciona; esa reacción para satisfacer sus necesidades es lo que se llama trabajo.

Fernando González, Una Tesis, El Derecho o no Obedecer 1919.

Resumen

La concepción de trabajo subordinado propia de la normatividad laboral colombiana, ha evolucionado bajo el marco de la Constitución Política de 1991, el bloque de constitucionalidad, la jurisprudencia y la doctrina, para conceder ciertas garantías en las diferentes modalidades de ocupación como el contrato de prestación de servicios. Una de estas garantías que cobra suma relevancia es la estabilidad en el empleo, a través de la estabilidad ocupacional reforzada por fuero de salud que encuentra su afluente en la Sentencia SU-049 de 2019 de la Corte Constitucional.

El presente escrito, busca realizar un recorrido por los diferentes principios, derechos y deberes precursores de esta garantía, diferenciando el contrato de trabajo del contrato de prestación de servicios, conceptualizando la estabilidad en el empleo, la estabilidad laboral reforzada y su evolución a la estabilidad ocupacional reforzada; para finalmente, plantear interrogantes a la luz de supuestos de hecho, que permitan cuestionar si existen o no barreras para su materialización.

Palabras Clave

Contrato de Trabajo, Contrato de prestación de servicios, Derechos fundamentales, Estabilidad Ocupacional Reforzada, Sentencia SU 049 de 2017.

Introducción

La estabilidad ocupacional reforzada, es un mecanismo de protección que ampara a los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta; esta garantía, busca beneficiar al trabajador, su familia y su entorno social, en tanto su condición de salud, no es un impedimento para que obtenga su sustento producto de una relación laboral o civil.

La presente monografía, pretende analizar desde la naturaleza civil del contrato por prestación de servicios en el sector privado, la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada por fuero de salud, cuando se presentan restricciones que implican la reubicación del trabajador independiente, bajo el marco del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en especial, la interpretación dada por la Corte Constitucional en la Sentencia SU-049 de 2017.

Es apropiada esta investigación, ya que permitirá analizar el impacto de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la estabilidad ocupacional reforzada. A su vez, brinda la posibilidad de avizorar a la luz de supuestos de hecho, dicha garantía.

El desarrollo y las conclusiones de esta investigación, permitirán al lector comprender conceptos que, analizados en forma conjunta y bajo el desarrollo de los objetivos de investigación, sembrará en el interesado una serie de interrogantes, que impulsarán el afán de ahondar en la comprensión de la hipótesis planteando nuevas investigaciones.

El presente escrito tiene un enfoque de carácter cualitativo, pretende identificar haciendo uso de los métodos hermenéutico jurídico y deductivo, la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada, bajo un paradigma positivista con análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal.

Capítulo Uno

1. Contrato de Trabajo y Contrato por Prestación de Servicios

El presente capítulo, busca establecer las principales diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato por prestación de servicios, desde sus atributos y alcances legales, de naturaleza laboral y civil respectivamente. Se presenta una serie de elementos que, vistos de forma cotejada, permiten segregar claramente el tipo de vínculo acordado por las partes y como el mismo se manifiesta en la realidad.

1.1. *Concepto de Trabajo*

Puede concebirse el trabajo en términos generales, como la búsqueda del sustento por parte del ser humano, que facilita la vida en sociedad y apunta a mejorar de la calidad de vida, bajo el intercambio de la prestación de un servicio por una suma de dinero, un bien u otro servicio (Menjura, Guerrero, Silva, & Acosta, 2014, p.16).

La Real Academia Española (2022), entre los múltiples significados que puede atribuir a una actividad vital e innata en el ser como el trabajo, encuentra extremos tan simples definiéndolo como aquella “cosa que es resultado de la actividad humana” (párr.4), o tan complejos con conceptos como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital” (párr.6).

Sobre este último extremo, se ha centrado el desarrollo normativo en Colombia alrededor de la regulación del derecho al trabajo. Desde el concepto, Valdés (2019, p.3) considera que el derecho laboral como rama autónoma, parte de la prestación de un servicio en condiciones particulares, ya que, quien lo presta, está sujeto de forma estricta a las indicaciones de quien lo contrata, subordinando su propia autonomía en la ejecución de las actividades.

Lo expuesto, permite referir el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo, que define el trabajo como toda actividad humana libre de diferente índole, que ejecute una persona natural en favor de otra. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950) Sin embargo,

esta definición limita el trabajo, solo para aquellas actividades que se realicen bajo el marco de un contrato de trabajo.

Ahora bien, la póstuma promulgación de la Constitución Política en 1991, da un giro a lo que puede concebirse como trabajo, ya que, al consagrarlo como un derecho fundamental de especial protección por parte del Estado (Const., 1991, art. 25), se hace imperativo atender a su interpretación desde el alto órgano que la salvaguarda.

La Corte Constitucional, en aras de cumplir su función interpretativa de la ley bajo el marco de la Constitución Política, define el trabajo en el Estado Social de Derecho con un amplio espectro, que sobrepasa incluso la concepción del trabajo dependiente como rezago de la revolución industrial y consagrada con el Código Sustantivo del Trabajo, ampliando la definición del mismo a la actividad independiente, constitucionalizando el trabajo.

Tomando como referencia la sentencia C-200 de 2019 de la Corte Constitucional, se define el derecho al trabajo bajo una triple dimensión. Primero, como valor que sienta los cimientos para que el Estado Social de Derecho oriente las políticas públicas y las medidas legislativas. Segundo, por su protección subjetiva e inmediata, se le otorga el carácter de fundamental. Y tercero, se le concede contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social (Corte Constitucional, Sala Plena, C-200, 2019).

Lo anterior tiene sentido, partiendo del hecho que toda actividad libre y lícita ejecutada por el ser humano, no solo permite el desarrollo individual, a su vez, aporta al progreso social (Corte Constitucional, Sala Plena, C-107, 2002).

Para desligar las garantías constitucionales al trabajo en condiciones dignas y justas del trabajo subordinado, y migrar a la concepción del mismo asociado a las actividades ejecutadas por el ser humano; la Corte ha reemplazado el termino Laboral que el medio se concibe como el trabajo dependiente; por el termino Ocupacional, para incluir a todos aquellos que se encuentran inmersos en relaciones ocupacionales diversas, tales como el contrato de prestación de servicios, o incluso, el contrato de aprendizaje (Corte Constitucional, Sala Plena, SU-049, 2017).

Estas definiciones dadas desde la Corte Constitucional, son concordantes con la noción de trabajo acuñada por la OIT. En consecuencia, para el organismo internacional, el trabajo se refiere a las acciones que realiza el ser humano, sean estas pagas o no, para la producción de bienes y servicios, que satisfacen las necesidades de la sociedad y son el medio de sustento de los individuos; con un aspecto de suma relevancia, no tiene importancia alguna si la relación es o no subordinada para que sea considerada como trabajo (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2004, párr.3).

De esta manera, la OIT en su búsqueda progresiva del trabajo decente, incita a los países miembros como el caso de Colombia, a determinar con claridad, lo que respecta a la relación de trabajo, yendo más allá del patrón o empleador tradicional, y abordar las que ha denominado relaciones atípicas de trabajo, que se presentan de diferentes formas y atienden a cambios económicos, técnicos e incluso organizacionales, a su vez, pueden ser generados por cambios políticos, legales, o como en la actualidad, tecnológicos, propiciando su surgimiento (OIT, 2017, párr. 2-3).

Puede concluirse que, para la OIT, el concepto trabajo no solo se limita a la relación basada en la subordinación, existen otras relaciones de trabajo como el independiente a través del contrato de prestación de servicios, que han de ser objeto de intervención y regulación por parte de los Estados miembros, garantizando los derechos laborales a toda la población, cuestión que dicho organismo considera de gran controversia de cara al desarrollo de la normatividad laboral en los diferentes países, donde el foco ha sido el contrato de trabajo, es decir la relación dependiente.

Una vez presentado el concepto de trabajo, que, a la luz de las definiciones de la OIT y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se considera de especial protección tanto el trabajo subordinado como el trabajo autónomo. Es apropiado abordar de manera específica, la conceptualización de la naturaleza contractual de dos de los tipos de vínculos referidos, y por los cuales se dispone de la fuerza de trabajo.

1.2. Contrato de Trabajo

Puede considerarse el contrato de trabajo, como el precursor de la rama autónoma del derecho laboral en Colombia (Valdés, 2019, p.3), ya que, del mismo, parte una

regulación diferencial por el tipo de relación, en especial por el carácter subordinante del acuerdo, donde la normatividad civil claramente ve limitado su alcance para la resolución de las controversias entre las partes.

En la recomendación R198, la OIT (2006) insta a los países miembros a formular y aplicar una política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo. De la lectura de este documento, parte la afirmación que es necesario definir de forma clara y precisa, los elementos para la existencia de una relación de trabajo, lo que incluye, como lo describe el numeral 4 literal (a) a trabajadores asalariados y trabajadores independientes.

No obstante, lo anterior, la relación de trabajo en Colombia se tipifica en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se esbozan de forma precisa, los elementos propios de la naturaleza del contrato laboral. Pueden subrayarse tres elementos primordiales de la lectura de la norma, la prestación personal del servicio por parte de una persona natural, la subordinación y la remuneración en salario. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Para el Alto Tribunal, es aquella obligación que contrae la persona natural para prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada subordinación a favor del empleador a cambio de un salario. A su vez, hace alusión al artículo 23 del mismo código, donde se dejan claros los tres elementos que conforman una relación laboral, al margen de la definición que se le dé, tales como la relación personal, la subordinación o dependencia continuada y el salario (Corte Constitucional, Sala Plena, C-960, 2007).

Con la intención de aclarar los elementos referidos (Valdés, 2019, p.91-108), de manera sucinta puede describirse con respecto a cada uno de ellos:

- La prestación personal del servicio, es la obligación de realizar la actividad por sí mismo, es decir, no existe la posibilidad que el trabajador sea reemplazo de forma alguna para cumplir con lo pactado en el contrato de trabajo, motivo de lo anterior, el artículo 22 citado exige que una de las partes, en este caso el trabajador, sea una persona natural.

- La subordinación, es el elemento clave y diferenciador con cualquier otro tipo de relación laboral, ya que faculta al empleador para exigir el cumplimiento de órdenes, imposición de reglamentos, exigencias en cuanto a la calidad, cantidad y forma de realizar el trabajo, en cualquier momento y lugar, bajo el marco legal vigente.
- Finalmente, el salario, que básicamente es la retribución por el servicio prestado, como consecuencia y derecho adquirido por el trabajador, de la materialización de los elementos citados previamente.

Es importante ahondar en el elemento diferenciador del contrato de trabajo, y que lo tipifica con respecto a otro tipo de relaciones laborales, la subordinación.

En términos generales, se hace referencia a dos escenarios bajo los cuales se materializa la subordinación, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria del empleador sobre sus trabajadores. Estos escenarios se ven delimitados por la relación laboral y los efectos de la misma, de sobrepasarse, sería un ejercicio arbitrario, siendo inconcebible el control total del empleador sobre todas las esferas de la vida del trabajador.

Sin embargo, en el marco mismo de la relación laboral, el empleador puede impartir ordenes o ejercer disciplina sobre sus trabajadores, que trasgreda su dignidad, atente contra su salud o lo lleven a incurrir en actos que contraríen el marco jurídico o incluso sean hechos punibles. Por lo anterior, y en atención a la capacidad de raciocinio y discernimiento del trabajador, se establecen límites a esta potestad, donde el empleador no puede afectar el honor, la dignidad, integridad y los derechos que le asisten al trabajador, tanto desde la normatividad interna como desde el bloque de constitucionalidad (Corte Constitucional, Sala Plena, C-934, 2004).

Sobre el particular, y como se ahondará más adelante de cara a las diferencias esenciales de los tipos de vinculación laboral, y de forma específica en el comparativo entre el contrato de trabajo y el contrato por prestación de servicios, es el elemento subordinante descrito en los párrafos precedentes, el *quid* que caracteriza cada relación de forma autónoma.

Queda claro y de forma reiterada, cuando se presenta un contrato de trabajo. Ahora bien, conviene precisar para un abordaje apropiado del presente texto, la descripción del contrato por prestación de servicios, que, como ya se refirió, es otro tipo de vinculación laboral, y que claramente no se tipifica por el elemento subordinante.

1.3. Contrato por Prestación de Servicios

Con lo expuesto, la noción de trabajo en Colombia bajo la concepción de la Corte Constitucional, incluye tanto a trabajadores dependientes como independientes, que, en contraste con la definición legal y jurisprudencial del contrato de trabajo, solo se concibe la relación de subordinación. Es así como el trabajo independiente, encuentra su vínculo contractual a través de una rama del derecho diferente, la Civil, bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios.

Es relevante mencionar, que ramas como el derecho administrativo, también hacen uso de forma frecuente del contrato por prestación de servicios, en especial en aquellos casos donde se requiere de cierta especialidad o experticia para suplir determinadas actividades dentro del vasto mundo de la administración pública. Sin embargo, el presente artículo se ciñe a las relaciones entre particulares y por tanto no se abordará en este punto específico.

El contrato por prestación de servicios lleva inmersa una obligación de hacer, donde el contratante espera obtener como resultado de un servicio, en razón de la formación, experticia, experiencia o capacidad del prestador para un campo de forma particular, la satisfacción de una necesidad a cambio de una retribución, por lo general monetaria (Anaya, Andrade, Herazo, & Sanchez, 2014).

El artículo 1495 del Código Civil, regula de forma general los contratos de esta naturaleza, “Contrato o convenio es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una de muchas personas” (Código Civil, 1887), por lo tanto, el clausulado en torno a las obligaciones de las partes plasmadas en este tipo de contrato es de naturaleza civil y atiende a la autonomía de la voluntad de las partes.

Otra normatividad como el artículo 2064 del Código Civil, que regula ciertos servicios que se pueden arrendar, o el artículo 968 del Código de Comercio que hace alusión al contrato de prestación de servicios (Hoyos, 2019, p.5), son una clara muestra de una regulación distante de la laboral.

A su vez, el Código Sustantivo del Trabajo, define en el artículo 34 el contratista independiente como un verdadero empleador, excluyéndolo de todo derecho que para el trabajador regula el Código, esta posición, lo habilita para realizar una obra o prestar un servicio en beneficio de un tercero, asumiendo todos los riesgos, con sus propios medios y plena autonomía. Ahora bien, lo anterior no obsta para que el mismo código estableciera un nivel de solidaridad frente a los trabajadores de este contratista independiente con respecto al beneficiario de la obra, sin embargo, no es objeto de interés para el presente estudio. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Con base en este artículo, pueden referirse los siguientes elementos para caracterizar el contrato por prestación de servicios:

- Que se encuentre un precio determinado por el servicio
- Que el prestador asuma la totalidad de los riesgos
- Que preste el servicio con sus propios medios
- Que el prestador goce de autonomía y libertad técnica y directiva

La Corte Constitucional en 1997, a través de la Sentencia C-154, hace referencia al contrato por prestación de servicios celebrado por el Estado, como aquel que busca suplir funciones que no es posible atender con el personal de planta o vinculado a la entidad oficial contratante, o para aquellas funciones que ameritan conocimiento especializado (Corte Constitucional, Sala Plena, C-154, 1997).

Tomando como referente estas regulaciones, puede considerarse el contrato por prestación de servicios, como una figura autónoma e independiente a la regulación laboral, si bien la normatividad del trabajo hace referencia al trabajo independiente, termina clasificándolo como verdadero empleador, lo cual desliga a los trabajadores bajo

esta modalidad, de las garantías consagradas para los trabajadores subordinados propia de este código.

De esta manera, queda claro a la luz de la codificación civil, bajo los argumentos expuestos, que dicho contrato cuenta con una regulación propia de cara a la definición general de contrato o convenio, entre otros.

1.4. *Diferencias y Similitudes entre el Contrato de Trabajo y el Contrato por Prestación de Servicios*

Una vez descritas ambas modalidades contractuales, se relaciona en el anexo 1. la Tabla 1, que enlista los principales elementos que permiten un punto de comparación; si bien pueden existir una serie de condiciones que permitan cotejar estos dos contratos, se proponen de manera específica las descritas en la tabla referida.

Del análisis realizado en el *anexo 1. Cuadro Comparativo: Contrato de Trabajo VS. Contrato de Prestación de Servicio*, se evidencian que el porcentaje de similitudes entre ambas figuras corresponde al 20%, mientras el 80% restante representa las diferencias entre estos dos tipos de vinculaciones ocupacionales. Tomando como referencia los veinte elementos comparados, puede concluirse que son contratos autónomos y diferentes.

Capítulo Dos

2. De la Estabilidad Laboral Reforzada a la Estabilidad Ocupacional Reforzada

A continuación, se presenta una descripción del concepto, características, alcances y fines de la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada. Para ello, es necesario realizar de forma previa, un análisis de ciertos derechos y obligaciones de carácter constitucional, legal y jurisprudencial, como afluentes de estas garantías.

2.1. *Del Derecho Fundamental a la Salud y el Deber de Cuidado*

Puede afirmarse que, en Colombia, tanto a nivel normativo como jurisprudencial, no es posible hallar la definición del concepto de salud. Lo anterior atiende al carácter abierto que tienen las normas constitucionales, donde finalmente se refiere a la salud no como una definición en sí misma, si no como un derecho que se materializa a través de los servicios y la atención. (Gañan, 2013, p.10)

Para efectos de plasmar un concepto, se toma como referente la Organización Mundial de la Salud, en adelante OMS, quien considera que la salud no se predica por la ausencia de afecciones o enfermedades de la persona, va más allá de ello, fijando una triada de bienestar clave para hablar de un estado completo de salud; el bienestar físico, mental y social (Organización Mundial de la Salud (OMS), s.f.). De esta manera, el concepto de salud tiene en la actualidad una visión preventiva que busca de forma progresiva el bienestar, y no reactiva, cuando es considerada solo desde la óptica del menoscabo de la misma.

Para Gañan (2022), hoy en Colombia se reitera la salud como un derecho fundamental que goza de plena autonomía y el cual no puede ser objeto de renuncia; el hecho de promulgarse en la Constitución Política que Colombia es un Estado Social, trae consigo la carga directa para el Estado, de abocar sus esfuerzos en función del bienestar de sus asociados.

Lo anterior, es plausible desde los preceptos enmarcados en la Constitución Política y su desarrollo jurisprudencial y doctrinal, que han permitido ahondar en el concepto del derecho a la salud.

Claro ejemplo de ello, se encuentra en la descripción dada por la Corte Constitucional en la Sentencia T-001 de 2018, donde define el carácter fundamental de la salud como derecho autónomo, y refirma la concepción de salud dada por la OMS, aludiendo a que la salud debe comprender la esfera mental y física de la persona, sumado a la garantía de una vida en condiciones dignas, ya que la salud, es necesaria para el ejercicio de las demás garantías fundamentales (Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión, T-001, 2018), que finalmente repercuten en la vida en sociedad.

Estas concepciones descritas, cuentan con un soporte superior, entre otros, dado por el artículo 49 de la Constitución Política, que consagra la atención de la salud y el saneamiento ambiental como servicios públicos a cargo del Estado, al igual que la obligación de establecer las competencias del Estado, los entes territoriales y los particulares para la atención en salud. Tal artículo, ha promovido en gran medida la gesta de diferentes normativas e interpretaciones jurisprudenciales y doctrinarias alrededor de este derecho fundamental. (Const., 1991, art.49)

Representación de ello, es la Ley Estatutaria 1751 de 2015, por medio de la cual se regulo el derecho a la salud como derecho fundamental, estableciendo los derechos, garantías y mecanismos de protección.

En materia laboral, el cuidado de la salud es una obligación que atañe al Estado, los trabajadores y empleadores o contratantes, como puede extraerse del artículo citado de la Constitución y la lectura de los artículos 57 (numerales 1 y 2) y 348 del Código Sustantivo del Trabajo; y el artículo 84 de la Ley 9 de 1979.

En la actualidad, la misma normatividad confiere los medios para materializar esta protección, a través del denominado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante SG-SST, regulado ampliamente por el Título 4, Capítulo 6 de la Resolución 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la reciente Resolución 3077 de 2022, que define el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De este marco normativo, se esgrime una responsabilidad para el empleador o contratante, que ha sido estudiada ampliamente por la jurisprudencia, el deber objetivo de cuidado. Para el empleador o contratante, no solo basta con el suministro de las herramientas e instalaciones apropiadas, elementos de protección personal, capacitación, valoraciones medicas u otras acciones de carácter preventivo, le es imperativo exigir el cumplimiento estricto de las normas de seguridad bajo una meticulosa vigilancia por personal idóneo, que debe incluso, suspender las actividades laborales si no se está dando el cumplimiento a estas medias (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL9355, 2017).

La obligación expuesta en el párrafo precedente, desde los parámetros normativos en materia de prevención del riesgo laboral, y el alcance mismo del SG-SST, es deber del contratante gestionar los riesgos a los cuales se expone el personal, independiente de su forma de vinculación laboral, como lo ordena el artículo 2.2.4.6.1. de la Resolución 1072 de 2015 referida en párrafos precedentes.

De esta manera, puede referirse de forma sucinta la salud como un derecho fundamental autónomo, que más allá de interpretarse como la ausencia de afecciones, se concibe como un estado de bienestar, con un enfoque de gestión de carácter preventivo; en la cual, en materia laboral, tiene plena responsabilidad para su cuidado el empleador o contratante.

2.2. Debilidad Manifiesta

La ocurrencia de accidentes y enfermedades de origen común o laboral, es un riesgo latente durante todo el trasegar de la vida humana, dichos eventos comprometen de forma directa a la salud, acarreando como consecuencia una afectación ya sea en la esfera física, mental, social o una combinación de ellas como es habitual.

Para la Corte Constitucional, en términos generales, la debilidad manifiesta en una persona se predica de la ocurrencia de una condición física, mental y/o económica. A su vez, considera de especial protección en materia laboral, a quienes su situación de salud, impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones

regulares, sin tener relevancia alguna la existencia de una calificación de invalidez previa (Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, T-1040, 2001).

La debilidad manifiesta es una condición que acoge a individuos que, por ciertas características o condiciones particulares, se ven inmersos en un mayor grado de vulnerabilidad (Albornoz, 2018, p.5), situación que, como quedo descrito por la Corte Constitucional puede estar asociada a la condición de salud.

En la Sentencia T-277 de 2020, enlisto la Corte Constitucional las condiciones para que una persona sea considerada con debilidad manifiesta por su condición de salud, y se transcriben a continuación (Corte Constitucional, Sala Novena de Revisión, T-277, 2020):

- pueda catalogarse como persona con discapacidad
- Persona con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante
- 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

De los numeras anteriores, queda clara la conceptualización de la salud, su deber de protección y la debilidad manifiesta como consecuencia de su afectación, ahondando sobre algunos puntos relevantes en materia laboral. a continuación, se presenta una serie de principios y derechos, que buscan su protección.

2.3. Del Principio de Igualdad, la No Discriminación y el Fuero de Salud

Para Jaramillo (2020, p.8), puede atribuirse la categoría de principio a la igualdad “por su profundo fundamento constitucional, doctrinario e internacional, que se vincula con la propia dignidad del ser humano”, a su vez, por “su condición de fuente generadora de ideas y consecuencias, la amplitud y riqueza de sus aplicaciones y la indeterminación de sus límites”.

El derecho fundamental a la igualdad se encuentra regulado en Colombia en el artículo 13 de la Constitución Política, el cual, ha aportado de manera relevante al derecho del trabajo, en especial a nivel jurisprudencial, donde se ha interpretado la igualdad en materia laboral como la no discriminación. (Jaramillo, 2020, p.7)

Desde el bloque de constitucionalidad, el Convenio C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT del año 1958, ratificado por Colombia en la Ley 22 de 1967; considera la discriminación como una vulneración de los derechos contenidos en la declaración universal de los derechos humanos (OIT, 1958), por tanto, establece una serie de obligaciones para los Estados miembro, con la intención de que se regulen las condiciones óptimas que eviten todo tipo de discriminación en el empleo y ocupación.

Consecuencia de lo anterior, tanto el artículo 13 de la Constitución Política, como el Convenio C111 de 1958 de la OIT, permiten concluir que la discriminación es una forma de vulnerar el derecho a la igualdad. Dicha discriminación puede darse en escenarios de vinculación o desvinculación del trabajador, atendiendo a razones de raza, sexo, nacionalidad, entre otros, y en especial, puede darse un escenario de discriminación al momento del despido, atribuido a la condición de salud.

La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, considera que existe un despido discriminatorio, cuando para la desvinculación del empleo se tiene como fundamento las deficiencias físicas, sensoriales o mentales de la persona (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1360, 2018). Es así como la discriminación se ve reflejada en el cuestionable interés del empleador o contratante, de prescindir de un trabajador que, por su condición de salud, no tiene un desempeño o continuidad en sus laborales equiparable a sus pares.

La Corte Constitucional, reglamento los parámetros para enmarcar el despido discriminatorio en tres elementos fundamentales; el primero, hace alusión a la existencia de una persona con padecimientos de salud, que afecte sustancialmente sus funciones; en segundo lugar, se exige que el empleador hubiese conocido dicha condición al momento del despido; y, en tercer lugar, que exista una conexión directa e inmediata entre el despido y la condición de salud de la persona (Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión, T-305, 2018).

Es por ello que el citado artículo 13 de la Constitución, asociado al bloque de constitucionalidad y la amplia jurisprudencia, pone en cabeza del Estado la obligación de brindar una protección especial de las personas en situación de debilidad manifiesta, incluyendo aquellas donde tal situación es atribuible a las condiciones de salud, para que no sea terminado su contrato de forma discriminatoria.

Tomando como fuente este artículo de la Constitución, la Corte Constitucional ha extendido el concepto debilidad manifiesta por condiciones de salud, incluyendo para sus efectos, a la población que no ha sido calificada como discapacitada como ya se mencionó, acogiendo a todas aquellas personas que se ven limitadas para el desarrollo normal de sus funciones, ya sea por su condición física, mental y/o económica.

Esta protección opera por el solo hecho de encontrarse la persona en condición de debilidad manifiesta, y por ello, es exigible la aplicación inmediata de las acciones necesarias consagradas para la protección de esta población, entregando al juez de tutela un amplio margen de decisión en aras de proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. En materia laboral, reitera la Corte la protección para aquellas personas cuya condición de salud, impida o dificulte el desarrollo regular de las actividades (Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, T-1040, 2001).

Teniendo clara dicha condición, y en concordancia con el artículo 25 de la Constitución Política que define el derecho al trabajo como "... una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas" (Const., 1991, art. 25), ha surgido en el mundo del derecho laboral el fuero de salud, que es aquella protección especial que se brinda al trabajador para no ser despedido o desmejoradas sus condiciones laborales, como consecuencias de ciertas circunstancias especiales consagradas en la norma y la jurisprudencia, dentro de las cuales se encuentra la condición de debilidad manifiesta.

En palabras de Ponce (2019), el fuero de salud es el precursor de la estabilidad laboral reforzada, que forma parte del artículo 25 de la Constitución Política referido en párrafos precedentes, y es un mecanismo de especial protección legal y constitucional para las personas en condición de discapacidad, que prohíbe el despido por parte de los

empleadores, sin que media autorización administrativa por parte del Ministerio del Trabajo.

2.4. Estabilidad en el empleo

Con la intención de ampliar el marco conceptual apropiado para el abordaje de la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada, a continuación, se hace una breve mención del principio que favorece su surgimiento, la estabilidad en el empleo.

Como principio, parte de la característica esencial de la vocación de permanencia por parte del trabajador, buscando un mínimo de seguridad y certeza en la fuente de ingresos que garantiza su subsistencia y la de su entorno cercano (Jaramillo, 2020, p.65).

Así las cosas, el marco legal ha establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, unos límites a la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, determinando cuando una terminación es con justa causa, como las causales legales u objetivas del artículo 51, las subjetivas del artículo 62 literal a) y la terminación sin justa causa que implica una indemnización del artículo 64. Estas causales taxativas buscan garantizar la estabilidad en el empleo.

Sobre la terminación sin Justa Causa, la Corte Constitucional advirtió en la Sentencia T-462 de 2015, que la facultad de despedir injustificadamente con la cual cuenta el empleador, aun pagando la indemnización, encuentra un límite frente a la vulneración de derechos fundamentales que se puedan presentar con ese despido; lo cual es coherente con el deber de garantizar la estabilidad en el empleo y proteger el empleo del despido discriminatorio (Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, T-462, 2015).

La estabilidad en el empleo tiene un marcado interés a nivel internacional, por lo cual la OIT en el Convenio C158 de 1982 y Recomendación R166 del mismo año, que no fue ratificado por Colombia, busca brindar a los países insumos clave para materializar la estabilidad en el empleo, como el uso estrictamente necesario de contratos a plazo fijo u ocasionales (OIT, 1982).

En resumen, se considera la estabilidad en el empleo entendida como principio laboral, como la búsqueda de la subsistencia del vínculo laboral sobre la autonomía de la decisión del empleador, que respete las garantías de los derechos del trabajador en función del retiro del empleo, con la observancia plena de los preceptos normativos que garantizan la estabilidad en la ocupación (Pedraza, 2021, p.7).

Con esta breve descripción de tan relevante principio, a continuación, se realiza un abordaje de la materialización de la estabilidad en el empleo de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, que, como ya expuso gozan del denominado fuero de salud, dando paso a la garantía que lleva a la aplicación en el mundo del trabajo esta protección, la estabilidad laboral y ocupacional reforzada.

2.5. Estabilidad Laboral Reforzada y Estabilidad Ocupacional Reforzada – Evolución de la Garantía

La estabilidad laboral reforzada, es el derecho que tiene todo trabajador a no ser despedido por su condición de salud, en la Sentencia T-1040 de 2001, la Corte Constitucional aclara el alcance de dicha garantía como lo dispuso el legislador, dejando por sentado, que el despido de una persona con estabilidad laboral reforzada, debe estar mediado por la autorización del Ministerio del trabajo, con el fin de evitar que el sistema jurídico avale de forma indiscriminada la desvinculación laboral de personas en debilidad manifiesta, limitando el desarrollo de las demás facultades mentales y físicas de esta población (Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, T-1040, 2001).

La disposición por parte del legislador a la cual hace referencia la Corte, se encuentra plasmada en la Ley 361 de 1997, que establece los mecanismos de integración de las personas en situación de discapacidad, particularmente, el artículo 26 de dicha Ley, es el que ha permitido el desarrollo jurisprudencial de esta garantía, toda vez que regula la no discriminación a personas en situación de discapacidad (Ley 361, 1997).

Como se expresó en el numeral 2.3. de este capítulo, la Corte Constitucional hace extensiva la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a las personas que incluso

no hayan sido calificadas como discapacitadas, siempre y cuando se encuentren en situación de debilidad manifiesta.

Para que se cumpla dicha condición y sea posible el acceso del trabajador al reclamo de la tutela de esta garantía, la Corte Constitucional definió unas reglas que se encuentran descritas en la Sentencia T-020 de 2021 y que deben constatarse por el juez a la hora de conceder el amparo.

En primer lugar, se debe analizar la condición de salud del empleado, identificando si impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus funciones; en segundo lugar, es necesario que dicha circunstancia sea conocida por el contratante previo a la terminación del contrato; y, por último, verificar la inexistencia de una causal objetiva que fundamente el despido (Corte Constitucional, Sala Sexta de Revisión, T-020, 2021).

Con la intención de comprender la estabilidad ocupacional reforzada, y a su vez permitir un ejercicio de comparación con respecto a la estabilidad laboral reforzada, puede inferirse la primera como una interpretación extensiva de las garantías de la segunda. Es apropiado citar la Sentencia SU-049 de 2017, donde la Corte unificó el concepto y permite comprender la ampliación de esta garantía.

Para que ello ocurra, la Corte hace un cambio en la locución “estabilidad laboral reforzada”, reemplazando el termino laboral que en el desarrollo normativo se ha asociado de forma directa a la relación laboral subordinante en el derecho del trabajo, por la locución Ocupacional, para incluir a todos aquellos que tienen relaciones laborales diferentes a la subordinada (Corte Constitucional, Sala Plena, SU-049, 2017), como se describió en el capítulo 1 de la presente investigación.

Desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional a partir del año 2008, hasta la Sentencia de Unificación SU-049 de 2017 hito en el tema, e incluso en la actualidad, se ha sostenido que la estabilidad en el empleo, aplica no solo para quienes tienen un contrato de trabajo y están subordinados, aplica a su vez para todos aquellos que tienen relaciones ocupacionales de diferente índole, incluyendo el contrato de prestación de servicios, o incluso el contrato de aprendizaje (Corte Constitucional, Sala Plena, SU-049, 2017).

Es a partir de esta definición, que puede hablarse en lugar de estabilidad laboral reforzada, de estabilidad ocupacional reforzada, que, en términos del alto tribunal, cobija cualquier forma de ocupación.

En la sentencia T-040 de 2016, la Corte Constitucional brindó el emparo en el empleo, a un prestador de servicios que se encontraba en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud, cuyo contratante había terminado su contrato sin una justa causa y sin la aludida autorización del Ministerio del Trabajo, haciendo referencia a que la estabilidad laboral reforzada aplica para todas las alternativas productivas. (Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión, T-040, 2016)

La Corte Constitucional ha reiterado en su jurisprudencia, que el deber de protección del trabajo exigido al Estado, no se limita al ejercicio del empleo dependiente, sino que hacerse efectivo también para el trabajo independiente, siendo objeto de protección superior todas las modalidades de trabajo lícito que permitan la realización personal y profesional (Corte Constitucional, Sala Plena, C-200, 2019).

Ha dicho la Corte Constitucional, que aquellos que contratan la prestación de un servicio, se vinculan en una relación de relevancia constitucional, ya que adquieren el deber de actuar con solidaridad cuando los eventos así lo ameriten, trascendido de una relación que busca la utilidad y disposición de los bienes económicos (Corte Constitucional, Sala Plena, SU-040, 2018).

La interpretación activa del alto tribunal sobre esta garantía del principio de estabilidad laboral, no es de uso exclusivo de los contratos laborales, aplica a su vez para otro tipo de vinculaciones laborales, en búsqueda de brindar a ciertas personas bajo condiciones particulares, para que, a través de la estabilidad en el empleo, alcancen por conexidad la realización de otros derechos fundamentales que depende de esta. (Almanza, 2020, p.15)

Es así como la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada, protege tanto a trabajadores subordinados como a trabajadores por prestación de servicios, y el empleador o contratante, debe respetar y atender los mandatos que buscan la protección de este derecho fundamental basado en el derecho a la igualdad, al margen de la forma

de contratación y centrado en la condición de salud del trabajador o de quien presta el servicio (Herrera, Jaramillo, & Sánchez, 2018, p.10).

Dando por sentado, la aplicabilidad de la estabilidad ocupacional reforzada del trabajador por prestación de servicios, puede concluirse del análisis jurisprudencial de esta figura, que le son aplicables al contratante, las consecuencias del inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que se establecieron para el empleador.

(I) no poder dar por finalizado o no renovar, sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo, el contrato de prestación de servicios, si la persona se encuentra en una condición de debilidad manifiesta, (II) de no cumplirse este requisito, deberá pagarse a manera de indemnización al afectado, la suma de 180 días de salario, a su vez (III) se declara en caso de ser probada la discriminación, la ineficacia de la terminación del contrato, y como consecuencia, la ineludible orden de renovar el mismo, implicando de ser necesario, la reubicación de esta persona en una actividad similar o mejor a la cual venía desempeñando, y que sea compatible y no agrave su condición de salud (Corte Constitucional, Sala Plena, SU-049, 2017).

Lo anterior, se soporta en el análisis realizado por la Corte Constitucional en la citada Sentencia SU-049 de 2017, donde se decanta las consecuencias para el contratante de una persona natural por prestación de servicios en situación de debilidad manifiesta, que decide terminar la relación sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo. Es así como las obligaciones que inicialmente eran exclusivas de la relación laboral, hoy le son atribuidos al contratante de un prestador de servicios.

Si bien queda ampliamente expuesto la cobertura con la estabilidad ocupacional reforzada a todas las formas de empleo, incluyendo la prestación de servicios, no obsta para exponer que la misma no opera sin limitación alguna para la persona que goza del fuero de salud, ya que de no existir o no quedar probado el componente de discriminación negativa en el desarrollo o terminación de la relación laboral, no operaría la estabilidad laboral en este tipo de eventos (Corte Constitucional, Sala Plena, SU-049, 2017).

Así mismo lo ha considerado la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, afirmando que de existir una razón objetiva legítima para dar por terminada la relación

de trabajo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1360, 2018), como por ejemplo en los contratos por obra o labor, con la culminación de las mismas que agotan el objeto del contrato, la materia del mismo deja de subsistir, y “mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL3520, 2018).

Dadas las consecuencias para el contratante que no atiende a los requisitos establecidos por la norma para la finalización del contrato de prestación de servicios, de una persona que goza del fuero de salud, y los límites para que el trabajador sea considerado aforado, es apropiado con el fin de identificar esta garantía para el prestador de servicios, analizar entre las otras obligaciones referidas de igual relevancia, el deber de reubicación, sobre la cual se realiza un análisis más detallado en el siguiente capítulo y es el eje de la hipótesis de investigación.

Capítulo Tres

3. De la Garantía a la Estabilidad Ocupacional Reforzada del Contratista por Prestación de Servicios

Una vez realizado un amplio recorrido por elementos tales como trabajo, derecho al trabajo, contrato de trabajo, contrato por prestación de servicios, salud, debilidad manifiesta, fuero de salud, estabilidad en el empleo, igualdad, no discriminación, entre otros; y realizar un análisis conjunto de los mismos para conceptuar la estabilidad ocupacional reforzada, y su aplicabilidad para quienes trabajan por prestación de servicios; el presente capítulo busca identificar dicha garantía, cuando por la condición de salud de la persona, se presentan restricciones que implican su reubicación, como obligación para el contratante de garantizar la estabilidad en el empleo.

3.1. *De la Obligación de Reintegro y Reubicación*

La obligación de reintegro y reubicación, como se identificó en el capítulo anterior, es una consecuencia para el contratante que finaliza la relación laboral del trabajador por prestación de servicios que goza de fuero de salud, sin que medie una autorización del Ministerio del Trabajo.

No obstante, la posibilidad de reintegrar a sus labores a la persona aforada, no implica que goce de un estado de salud pleno, ya que pueden presentarse ciertas falencias que, si bien no generan un estado de incapacidad, pueden no ser compatibles con las aptitudes o actitudes necesarias para desempeñar la actividad, lo cual se ha denominado como restricciones medicas ocupacionales.

Pueden entenderse éstas restricciones en el entorno ocupacional, como aquellas prescripciones de carácter técnico emitidas por un profesional de la salud, que hacen parte del proceso de intervención clínica del paciente. Con la intención de evitar una progresión y facilitar la recuperación de la enfermedad, lesión o sus secuelas (Méndez, s.f.).

Para identificar si una persona es apta para reintegrarse, concibiendo la finalización del periodo de incapacidad dictaminado por el médico tratante, quien sin

importar el origen le es atinente establecer las restricciones que sean necesarias en pro del mejoramiento de la condición de salud de la persona, es pertinente que el contratante realice un examen pos incapacidad, conforme al numeral 3, del artículo 3 de la Resolución 2346 de 2007, que permita precisar las condiciones de salud que “puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares” (Resolución 2346, 2007).

Comprendiendo la posibilidad de retornar al trabajo con restricciones, es ineludible identificar las obligaciones del contratante al respecto, diferenciando el reintegro de la reubicación.

Se entiende el reintegro como producto de la terminación ineficaz de un contrato, al respecto, ha dictaminado la Corte Constitucional, que la terminación de la relación contractual con el prestador de servicios por razones asociadas a la condición de salud de la persona, sin que medie autorización por parte del Ministerio del Trabajo, no produce efecto jurídico alguno (Corte Constitucional, Sala Plena, C-531, 2000), dicho lo anterior, el contratante se ve en la obligación de incluir de nuevo en su planta de personal al trabajador por prestación de servicios.

Empero, cabe aclarar que dicho reintegro solo puede ser ordenado de ser factible, siempre y cuando ofrezca condiciones similares a las pactadas contractualmente previo a la desvinculación, y que sean compatibles con la condición de salud de la persona al momento de su reintegro (Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, T-052, 2020).

Teniéndose clara la obligación de reintegro, debe atenderse a la salvedad de la compatibilidad de las actividades con la condición de salud de la persona que presenta restricciones, que de agravar o impedir la recuperación del estado de salud del aforado, debe ser reubicada.

La reubicación, es la posibilidad que tiene el trabajador por prestación de servicios para que se realice un cambio en su puesto de trabajo, por uno en el cual pueda desempeñarse conforme a su condición de salud. Lo anterior, busca un equilibrio entre los intereses contractuales de ambas partes; para la persona, permite potenciar su capacidad productiva y realización profesional al margen de su condición de salud, y

para el empleador o contratante, aumentar la productividad de su personal (Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión, T-203, 2017).

Para Angarita, la obligación de reintegro implica para el contratante, considerar todas las acciones requeridas y necesarias, que garanticen que la persona con fuero de salud se pueda desempeñar en una ocupación donde pueda desarrollar sus funciones conforme a sus capacidades, realizando una valoración de las capacidades remanentes y adaptando el lugar de trabajo a sus circunstancias. (Angarita, 2021, p.7)

La OIT, considera que la reubicación o readaptación profesional es una meta nacional e internacional para la búsqueda de la igualdad, la participación social plena y el desarrollo de las personas con discapacidad. En el Convenio C-159 de 1983, ratificado por Colombia bajo la Ley 82 de 1988, obliga a los países miembros a permitir a las personas con discapacidad, obtener, mantener y progresar en el empleo, promoviendo la integración y reintegración de esta población (OIT, 1983).

Para el año en el cual se redacta el presente escrito, en concordancia con la obligación adquirida con la ratificación del Convenio C159 de 1983 y el desarrollo de la normatividad interna en la materia, entra en vigor en Colombia la Resolución 3050 de 2022, bajo la cual se adopta el “Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales”, que busca garantizar el derecho de los trabajadores a desempeñarse en una actividad que permita su desarrollo integral (Resolución 3050, 2022).

Es importante resaltar, que en todo el articulado de la Resolución 3050 de 2022, el Ministerio del Trabajo hace referencia al termino Laboral y Ocupacional de forma paralela, lo cual permite concluir a la luz del significado del concepto ocupacional para la Corte Constitucional decantado en el Capítulo 2 de la presente monografía, las garantías establecidas en esta normatividad son plenamente aplicables a las personas que se vinculan por contrato de prestación de servicios.

Un claro ejemplo de ello, puede extraerse del literal d) del artículo 3 de la norma citada, que, como una de las características del programa de rehabilitación integral,

establece la obligación de contar con la activa participación y compromiso en el mismo, por parte del empleador y contratante (Resolución 3050, 2022). La referencia del termino contratante equiparado con el termino empleador, dan fe del trato integrador de otras formas de trabajo, que ha inspirado la Corte Constitucional con su jurisprudencia para la creación de nueva normatividad.

Corolario, queda expuesto el contraste entre la obligación de reintegro y la obligación de reubicación, mientras la primera busca dejar sin efectos jurídicos una terminación discriminatoria del vínculo contractual, la segunda persigue garantizar la continuidad en el empleo del trabajador por prestación de servicios al margen de su condición de salud. Bien podría darse la posibilidad de presentarse un reintegro sin que implique una reubicación, o ser necesario una reubicación sin que el contratante considere la desvinculación laboral, acto que materializaría la obligación sin llevarlo a una esfera litigiosa.

Sin embargo, para efectos de atender al objetivo del presente escrito, es apropiado profundizar, en aquellos casos donde el reintegro implica de forma indiscutible la reubicación de una persona cuyo vínculo contractual es a través de un contrato de prestación de servicios de carácter privado, planteando hechos paradigmáticos que puedan presentarse para identificar esta garantía.

3.2. Hechos Paradigmáticos Alrededor de la Garantía a la Estabilidad Ocupacional Reforzada, Ante la Obligación de Reintegro y Reubicación del Trabajador por Prestación de Servicios

Si bien, es apropiado considerar un número relevante de hechos paradigmáticos que permitan identificar la garantía a la estabilidad en la ocupación por la condición de salud del prestador de servicios; se tomara como marco específico para el presente escrito, dos supuestos de hecho plenamente viables a la luz del marco normativo y jurisprudencial.

El primero de ellos, describe una serie de condiciones e interrogantes, ante la falta de actividades en las cuales pueda ser reintegrado y reubicado el prestador de servicios conservando el contrato de naturaleza civil, dando paso a la posibilidad de que dichas

acciones se materialicen a través de un rol propio del giro normal del negocio, y el cual es vinculado habitualmente bajo la modalidad de contrato de trabajo.

El segundo, por su parte, busca identificar la garantía a la luz de la circular 049 de 2019 del Ministerio del Trabajo, en relación con la falta de posibilidades de reubicación del trabajador por prestación de servicios en condiciones similares, y la posible desprotección frente a su estabilidad en el empleo.

De manera transversal, ambos versan sobre una relación real bajo el marco de la normatividad Civil, de forma específica para las personas naturales, alejando todo concepto que referencie relaciones laborales disfrazadas de prestación de servicios o de otra naturaleza contractual como la administrativa.

Una vez materializadas las circunstancias, donde el prestador de servicios tiene una condición que implica su reubicación, es necesario que el contratante, bajo el mandato de la normatividad y jurisprudencia referidas en el numeral 3.1. del presente escrito, identifique en su proceso productivo actividades que sean compatibles con la condición de salud de la persona con estabilidad reforzada.

Bajo este escenario, se plantea el interrogante ¿Qué ocurre si no existe un rol que permita la reubicación, conservando la naturaleza contractual, es decir el contrato de prestación de servicios?

Así las cosas, cobran relevancia los hechos paradigmáticos propuestos, que buscan representar situaciones que permitan ahondar sobre estos interrogantes de especial interés, en la búsqueda de la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada del prestador de servicios.

3.2.1. Primer Hecho Paradigmático: Reubicación en un Puesto de Trabajo que Implica Subordinación.

Atendiendo a una eventual intención del contratante de garantizar la estabilidad del trabajador por prestación de servicios, puede considerarse su reintegro en atención a sus habilidades remanentes, en un puesto de trabajo compatible, pero que el mismo

sea eventualmente contratado bajo la modalidad de contrato de trabajo. En otras palabras, garantizar su reubicación en un puesto de trabajo que exige subordinación.

Este hecho paradigmático, permite cuestionar la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada aduciendo a la incógnita ¿existe una transformación de la relación contractual?, este interrogante es válido, partiendo de las posibles consecuencias que para las partes puede traer la garantía en estas condiciones, que terminan por ser contraproducentes con respecto a los intereses de los contratantes.

Para Manrique (2019, p.194-197), la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada de la Sentencia SU-049 de 2017, es una “eventual desnaturalización del contrato de prestación de servicios”. el Doctrinante considera entre otros aspectos los siguientes:

- La estabilidad en el empleo no es una característica del contrato de prestación de servicios, ya que no es un elemento propio de la esencia o la naturaleza de estos contratos en materia civil o comercial, teniendo en cuenta que desde su inicio las partes pactan el tiempo de ejecución; incluso, en el sector público se predica que deben ser celebrados por el termino estrictamente necesario.
- Los contratos que en realidad son de prestación de servicios, no tienen inmersa una relación de subordinación.
- No es viable concebir un estado de desprotección o indefensión, teniendo en cuenta que los contratistas independientes son afiliados obligatorios al sistema general de seguridad social, siendo acreedores de las prestaciones económicas y asistenciales.
- El principio de solidaridad bajo el cual argumenta la Corte Constitucional la estabilidad ocupacional desborda sus competencias y genera cargas excesivas para los particulares, para el autor, son decisiones que le competen al Congreso de la República como órgano elegido democráticamente.
- Se vulnera la Ley, puesto que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solo aplica para las relaciones laborales.
- Podría entenderse que la posición de la Corte Constitucional se limita a los contratos de prestación que en realidad esconden una relación laboral, dado

que en los verdaderos contratos de prestación de servicios no tiene sentido alguno, agravando la carga de las obligaciones para las partes.

Manrique considera que, estos puntos denotan el grado de injerencia e impacto de la estabilidad ocupacional en esta modalidad contractual. Sobre el último aparte citado, de gran interés para el hecho paradigmático propuesto, se cuestiona la principal carga que deben sobrellevar las partes, iniciar una relación de subordinación.

Partiendo del principio de la realidad sobre las formas del artículo 23, numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, se configura un contrato de trabajo, cuando de los hechos que se presentan en la relación entre el empleador y el trabajador, se comprueban los requisitos del contrato de trabajo, como es el caso la subordinación (Menjura, Guerrero, Silva, & Acosta, 2014, p.41).

A su vez, el artículo 53 de la Constitución Política, define como uno de los principios mínimos fundamentales la “primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales” (Const., 1991, art. 53), de esta manera se configura el reconocido contrato realidad, que desvirtúa cualquier pacto por escrito que no sea de carácter subordinado, como el contrato de prestación de servicios.

Concibiendo el reintegro en un rol compatible con la condición de salud, pero propio de las características de un contrato de trabajo, implica una carga compleja para el contratante, ya que el hecho de verse obligado al reintegro o renovación del contrato, pero en otras funciones similares o mejores, podría desencadenar la asignación de actividades que son propias del personal de planta o subordinado, desdibujando la intención inicial, asociado a las funciones que dieron pie a la celebración del contrato primigenio bajo la modalidad de prestación de servicios.

Es así como puede convertirse de forma tácita al prestador en trabajador subordinado, ya que esas funciones claramente se presentarían a la luz de los hechos como un contrato realidad ante la evidente subordinación, perdiendo tanto el prestador como el contratante, la posibilidad de dar continuidad al nexo contractual inicial que se había elegido de naturaleza civil, trayendo consigo las obligaciones propias del empleador y trabajador reguladas en la normatividad laboral.

Esta situación, contraria la autonomía de la voluntad, que según la Sentencia C-934 de 2013 de la Corte Constitucional, es aquella facultad otorgada por el marco legal, a las personas para disponer de sus derechos según sus intereses y obligarse, atendiendo al orden público y las buenas costumbres, para intercambiar libremente servicios y bienes o el desarrollo de actividades de cooperación. (Corte Constitucional, Sala Plena, C-934, 2013); teniendo en cuenta que su intención inicial no enmarca las características de un contrato de trabajo.

Lo anterior, no es óbice para mencionar, los costos directos e indirectos que esto implica para el contratante, tanto para suplir la prestación del servicio de quien ya no lo puede prestar, como para acondicionar un rol que impacte su nómina o el pago honorarios, para dar continuidad a la estabilidad en el empleo de la persona en situación de debilidad manifiesta.

Con los argumentos expuestos, es viable cuestionarse sobre la posibilidad, que la estabilidad en el empleo genere cargas y consecuencias para los contratantes que no estén dispuesto a soportar, dada la eventual desnaturalización y transformación del vínculo, presentándose una contradicción con sus intereses particulares, como un obstáculo para el fin perseguido por la Corte Constitucional de brindar estabilidad en el empleo a esta población.

3.2.2. Segundo Hecho Paradigmático: Implicación de la Interpretación del Elemento Condiciones Similares para la Reubicación del Trabajador por Prestación de Servicios.

Como segundo hecho paradigmático, en un contexto diferente, donde el contratante considere el marco legal de la estabilidad en el empleo de forma específica, puede cuestionarse la estabilidad ocupacional reforzada, frente a eventuales barreras para cumplir con la garantía.

Como se estudió entre otros apartes, se trae en consideración lo expresado por la Corte Constitucional, que ha definido los parámetros que permiten examinar la aplicabilidad de la garantía a la estabilidad ocupacional, en la Sentencia T-052 de 202, citada en el numeral 3.1. del presente escrito, se mencionó que el reintegro es posible,

siempre y cuando ofrezca condiciones similares a las pactadas contractualmente previo a la desvinculación.

Como se ha planteado, que para el supuesto propuesto no existe posibilidad de reintegro en actividades de prestación de servicios, esta condición que habilitaría al contratante para sustentar ante la Oficina del Trabajo autorización para dar por terminado el contrato.

Este aspecto genera inquietud, ya que en la actualidad el desarrollo jurisprudencial no ha descrito el alcance de la reubicación en condiciones similares con respecto a los trabajadores por prestación de servicios, por lo cual caben, entre muchas otras, y bajo el criterio propio del autor del presente texto, dos posturas viables.

En primer lugar, tomar la posición donde dichas condiciones similares, tengan un amplio espectro, y sea indiferente el vínculo contractual, siempre y cuando las funciones sean similares y compatibles con la condición de salud, con las consecuencias que ello acarrea descritas en el hecho paradigmático uno, de transformar una relación civil en una laboral.

En segundo lugar, considerar que la falta de funciones para reubicar a la persona, que permitan ser atendidas por contratos por prestación de servicios, habilita al contratante para solicitar autorización al Ministerio del trabajo para terminar el vínculo, entendiendo que el alcance de la locución condiciones similares, hace referencia a las condiciones contractuales que para el caso es una vinculación a través de un contrato de prestación de servicios.

Una de las posibilidades y elemento necesario para solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo para la terminación del vínculo bajo la segunda postura, es el argumento de una completa incompatibilidad de la condición de salud del trabajador por prestación de servicios, con los roles por este tipo de contratos que puede ofertar el contratante para la reubicación.

Motivo de lo anterior, el argumento esbozado con todas las pruebas que lo soportan como profesiogramas, estudios de puesto de trabajo y acciones similares, que dan fe de la imposibilidad absoluta de una reubicación bajo la modalidad de prestación

de servicios, sería razón suficiente a la luz de la Circular 049 del 2019, emitida por el Ministerio de Trabajo, para conceder la autorización para la terminación del contrato (Ministerio del Trabajo, 2019)., comprometiendo directamente la eficacia de la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada.

Existen interrogantes adicionales frente a las posibilidades de reubicación en contratos de prestación de servicios de personas naturales, que permitirían aún más, cuestionar la factibilidad de garantizar la estabilidad tales como ¿Qué ocurre si el prestador de servicios acordó cláusula de exclusividad en el contrato? ¿Cómo procede el reintegro y la reubicación cuando el prestador tiene múltiples contratos de ejecución paralela? Interrogantes que pueden ser el afluyente que inspire otros trabajos de investigación que permitan profundizar en la hipótesis propuesta en el presente escrito.

Los planteamientos presentados en el presente capítulo, permiten llevar a la realidad en el hipotético a través de hechos paradigmáticos la garantía la estabilidad ocupacional, facilita plantear, entre otros, múltiples interrogantes para que el lector concluya si existen o no barreras en la actualidad que impidan su materialización.

3.3. Posibles Alternativas

Desde la promulgación de la Constitución Política de 1991, Colombia ha estado en deuda con sus asociados en lo que respecta a la expedición del Estatuto del Trabajo, deber consagrado en el Artículo 53 superior.

Conviene en ese orden de ideas, hacer un llamado al legislador, para que, en cumplimiento de la labor propia atribuida por la Constitución, regule la garantía de la estabilidad ocupacional reforzada, en respuesta al principio mínimo fundamental de la estabilidad en el empleo, contando con el contexto general de cada una de las figuras de vinculación laboral, de naturaleza civil o laboral, y los elementos que las diferencian, realizando una actualización del precepto normativo regulado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el marco constitucional actual gestado por la jurisprudencia.

4. Conclusiones

El contrato de trabajo y el contrato por prestación de servicios, presentan considerables diferencias desde su regulación, naturaleza, esencia, estructura y en general, sentido e intención. Si bien cuentan con elementos comparables, en la aplicación los mismos difieren en un porcentaje relevante. Por lo anterior ambos contratos generan derechos y obligaciones muy diferentes para las partes.

El derecho a la igualdad, a la no discriminación, al fuero de salud y a la estabilidad en el empleo, han permitido que jurisprudencialmente se evolucione del concepto estabilidad laboral reforzada a la estabilidad ocupacional reforzada. Motivo de lo anterior, las prebendas de las cuales se reviste esta garantía son plenamente aplicables a los trabajadores por prestación de servicios, trayendo consigo las cargas que ello implica para el contratante.

La obligación de reintegro y reubicación, es una consecuencia para el contratante que termina el vínculo contractual de un trabajador por prestación de servicios que goza de fuero de salud, sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Con respecto al contrato de prestación de servicios, se presentan interrogantes tales como ¿puede el reintegro transformar la relación contractual?, ¿existe una garantía real frente a la interpretación de la locución condiciones similares, de cara a la conservación misma de la naturaleza contractual de prestación de servicios?

Como consecuencia de la anterior conclusión, se puede colegir según el análisis que soporta la presente tesis, que se presentan obstáculos a la garantía de la estabilidad ocupacional reforzada del trabajador por prestación de servicios, ya que, de posicionar el reintegro por encima de la naturaleza contractual, se transforma la relación entre las partes y sus obligaciones de naturaleza civil a unas obligaciones propias del vínculo laboral.

Así mismo, de sobreponer la naturaleza contractual en atención a la locución condiciones similares, donde no exista la posibilidad de reubicación en actividades de prestación de servicios, se habilita la opción de argumentar la solicitud de autorización de terminación del contrato por parte de la Oficina del Trabajo.







En suma, es una clara muestra de los desafíos que representa para el marco jurídico, el traslado de garantías propias de la relación laboral a las relaciones civiles, en la búsqueda impaciente de constitucionalizar el trabajo. En consecuencia, podría afirmarse que a la luz de la Sentencia SU-049 de 2017, la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada de los contratistas por prestación de servicios, aun encuentra interrogantes que podrían comprometer su materialización, en especial cuando es necesario atender la obligación de reubicación.






5. Anexos




Anexo 1. Tabla 1.

Cuadro Comparativo: Contrato de Trabajo VS. Contrato de Prestación de Servicios

Contrato De trabajo – Contrato de Prestación de Servicios			
ELEMENTO	CONTRATO DE TRABAJO	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	DIFERENCIA SIMILITUD
Naturaleza	Derecho Laboral	Derecho Civil	↔
Regulación	Artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo	Artículo 1495 del Código Civil Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo	↔
	Comentario: Si bien el Código Sustantivo del Trabajo hace referencia a los contratistas independientes, les da la clasificación de verdaderos empleadores, por lo cual, el artículo excluye a esta población de los derechos y deberes plasmados en esta norma para los trabajadores bajo subordinación.		
Tipo de persona que puede contratar	Persona Natural	Persona natural y persona jurídica	↔
Solemnidad	Verbal o escrito	Verbal o escrito	→
Duración	Artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo: Ocasional o transitorio termino fijo término indefinido por obra o labor	Duración de la prestación del servicio	↔
Clausulas ineficaces	Artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo: prohibición para el empleador de desmejorar condiciones para el trabajador	No regulado	↔
	Comentario: El artículo 1519 del Código Civil establece la nulidad de todo contrato por objeto ilícito, lo cual es plenamente aplicable a ambas figuras, no obstante, el contrato de prestación de servicios, no cuenta con regulación propia frente a la ineficacia de su clausulado.		

Periodo de Prueba	Artículo 76 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo	No aplica, ya que no son contrato intuitu persona	
Derecho de asociación	Artículo 38 de la Constitución Política	Artículo 38 de la Constitución Política	
Suspensión	Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, opera solo cuando: 1. Fuerza mayor caso fortuito 2. Muerte o inhabilitación del empleador (persona natural) 3. Suspensión de actividades o clausura 4. Por licencia o permiso temporal 5. por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar 6. por detención preventiva del trabajador hasta por ocho días 7. por huelga declarada	Conforme a las cláusulas pactadas en el contrato, con plena autonomía de la voluntad	
Terminación	Código Sustantivo del Trabajo Terminación con justa causa <ul style="list-style-type: none"> Casuales legales u objetivas: Artículo 51 Causales Subjetivas: Artículo 62 literal a) por parte del patrono y literal b) por parte del trabajador Terminación sin justa causa <ul style="list-style-type: none"> Artículo 64 	<ul style="list-style-type: none"> Finalizado el servicio Por mutuo acuerdo Por incumplimiento: condición resolutoria tacita, artículo 1546 del Código Civil Conforme a las cláusulas pactadas en el contrato, con plena autonomía de la voluntad 	
Prestación del servicio	Se exige la prestación personal del servicio, es decir es intuitu persona: artículo 23, numeral 1. Literal a) del Código Sustantivo del Trabajo	Puede ejecutar la labor contratada por sí mismo o por interpuesta persona	
Subordinación	Potestad del empleador para impartir ordenes, establecer horarios, exigir la forma y modo de ejecución del trabajo, establecer reglamentos, sancionar Código Sustantivo del Trabajo <ul style="list-style-type: none"> Elemento de la naturaleza del contrato de trabajo, artículo 23, numeral 1. Literal b). Reglamento interno de trabajo artículo 104 	Autonomía plena e independencia directiva, técnica y operativa	
Remuneración	Código Sustantivo del Trabajo	Honorarios, conforme a lo acordado por las partes	

	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento de la naturaleza del contrato de trabajo, artículo 23, numeral 1. Literal c). • Salario artículo 127 y siguientes 		
	<p>Comentario: Sobre el pago de honorarios, la legislación colombiana no define ni reglamenta su estructuración o monto, sin embargo, el numeral 6 del artículo 2 de la Ley 712 de 2001 asigna a la jurisdicción laboral la competencia para dirimir las controversias en cuanto al reconocimiento y pago de honorarios. Por su parte, el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamenta el salario mínimo en los contratos de trabajo, notable diferencia en cuanto a los honorarios por prestación de servicios en los cuales no se establece un tope mínimo.</p>		
Jornada	<p>Artículo 158 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, regulación de la jornada ordinaria, suplementaria, nocturna, dominical y máxima. Respetando los límites legales y realizando las remuneraciones conforme a la jornada, es potestad del empleador establecer la jornada</p>	<p>Conforme a las condiciones de prestación del servicio pactadas en el contrato, sin límites mínimos o máximos, por lo general pactado a plazo</p>	
Medios para ejecutar la labor	<p>El patrono debe poder a disposición del trabajador los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para realizar las labores, numeral 1 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo</p>	<p>Por sus propios medios, artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo</p>	
Responsabilidad frente al riesgo	<p>Código Sustantivo del Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deber objetivo de cuidado artículos y gestión de los riesgos 56, 57 (numeral 2) y 348 • Indemnizaciones: por despido sin justa causa, artículo 64 por mora en el pago: artículo 65 por daños y perjuicios: art 216 	<ul style="list-style-type: none"> • Asume todos los riesgos, 34 del Código Sustantivo del Trabajo • Indemnización de perjuicios, artículo 1613 del Código Civil 	
	<p>Comentario: la indemnización regulada por el Código Civil, aplican para ambas partes en el contrato de prestación de servicios y en el contrato de trabajo; las reguladas en Código Sustantivo del Trabajo, aplican solo para el trabajador bajo contrato de trabajo.</p>		
Seguridad Social	Afiliación obligatoria	Afiliación obligatoria	
	<p>Comentario: si bien se marca para el presente estudio como una similitud, sobre relevancia resaltar que entre otras, una diferencia en cuanto a este elemento, ya que, en el contrato de trabajo la obligación de afiliación y pago de aportes reposa en cabeza del empleador conforme a la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1072 de 2015; en el contrato de prestación de servicios la afiliación</p>		

	y pago es responsabilidad directa del prestador atendiendo a los artículos 1 y 2 del Decreto 0723 de 2013 y el artículo 244 de la Ley 1955 de 2019.		
Prestaciones sociales y vacaciones	Son una obligación del empleador y un derecho irrenunciable para el trabajador	No existe obligación alguna del pago de prestaciones sociales o vacaciones	
Garantías en cuanto a la protección de derechos fundamentales	Sujetos objeto de protección especial por el Estado, artículo 25 de la Constitución Política	Sujetos objeto de protección especial por el Estado, artículo 25 de la Constitución Política	
	Comentario: la Corte Constitucional en la Sentencia SU-049 de 2019, en desarrollo de los artículos 13, 25, 47, 53 y 93 de la Constitución Política, amplía garantías como la estabilidad ocupacional reforzada para los trabajadores independientes por prestación de servicios		
Ejemplos	Labores que atienden al giro normal del negocio tales como los trabajadores de planta o administrativos	Labores con alto nivel de especialidad, experticia o certificación tales como: Médicos Psicólogos Abogados Arquitectos Ingenieros Contadores independientes	
Total de elementos comparados 20 / Similitudes=4 (20%) / Diferencias=16 (80%)			

Bibliografía

- Albornoz, C. (2018). *La estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta: Tesis de la Corte Suprema de Justicia Vs. la Corte Constitucional. Un choque de trenes que impacta al sector industrial y empresarial colombiano*. Universidad Católica de Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/22616>
- Almanza, J. (2020). *Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada*. Revista de Estudios Socio-Jurídicos.
<https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73365628007/html/index.html>
- Anaya, B., Andrade, D., Herazo, S., & Sanchez, D. (2014). *EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/989/EI%20contrato%20de%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios%20en%20la%20legislaci%C3%B3n%20colombiana.pdf?sequence=4>
- Angarita, A. (2021). *IMPORTANCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST) EN LA DISMINUCIÓN DE ESTABILIDADES LABORALES EN COLOMBIA*.
- Código Civil, (2014). Editorial Centauros S.A.S.
- Código Sustantivo del Trabajo. (2022). Función Pública de Colombia.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>
- Constitución Política de Colombia, (1991). Artículos 13, 25, 23,34, 49, y 53. Presidencia de la República de Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia Sala Plena (14 de febrero de 2002) C-107 MP. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/c-107-02.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Plena (19 de marzo de 1997) C-154. MP. HERNANDO HERRERA VERGARA.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3410>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Plena (15 de mayo 2019). C-200 MP. GLORIA STELLA ORTIZ. DELGADO <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-200-19.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Plena (10 de mayo 2000). C-531 MP. ALVARO TAFUR GALVIS.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-203-17.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Plena (11 de diciembre de 2013) C-934 MP. NILSON PINILLA PINILLA.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-934-13.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Plena (14 de noviembre de 2007) C-960 MP. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=28369>

- Corte Constitucional de Colombia Sala Plena (10 de mayo 2018). SU-040 MP. CRISTINA PARDO SCHLESINGER.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Plena (2 de febrero de 2017) SU-049 MP. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83237>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Séptima de Revisión (15 de enero de 2018). T-001 MP. CRISTINA PARDO SCHLESINGER.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-001-18.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Sexta de Revisión (27 de enero de 2021) T-020 MP. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-020-21.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Tercera de Revisión (9 de febrero 2016). T-040 MP. ALEJANDRO LINARES CANTILLO.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-040-16.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Quinta de Revisión (13 de febrero de 2020) T-052 MP. ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-052-20.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Quinta de Revisión (27 de septiembre de 2001) T-1040 MP. RODRIGO ESCOBAR GIL.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1040-01.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Tercera de Revisión (4 de abril de 2017) T-203 MP. ALEJANDRO LINARES CANTILLO.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-203-17.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Novena de Revisión (31 de julio de 2020). T-277 MP. ALBERTO ROJAS RÍOS.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-277-20.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Séptima de Revisión (27 de julio de 2018). T-305 MP. CRISTINA PARDO SCHLESINGER.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-305-18.htm>
- Corte Constitucional de Colombia Sala Quinta de Revisión (22 de julio 2015). T-462 MP. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-462-15.htm>
- Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral (21 de Junio de 2017). SL9355 MP. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL9355-2017.pdf>

- Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral (11 de abril de 2018). SL1360 MP. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL1360-2018.pdf>
- Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral (15 de agosto de 2018). SL3520 MP. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
<https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-874016819>
- Gañan, J. (2013). *Los Muertos de la Ley 100*. Universidad de Antioquia, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
<http://hrlibrary.umn.edu/research/colombia/Los%20muertos%20de%20la%20Ley%20100-Libro.pdf>
- Gañán, J. (2022). 2. *Constitución Política y salud: una relación esencial e interdependiente. El derecho fundamental a la salud y la seguridad social a 30 años de la Constitución Política de 1991* (págs. 80-92). Fondo Editorial FCSH, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Antioquia.
- Herrera, M., Jaramillo, H., & Sánchez, M. (2018). *Garantías constitucionales frente a la estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud en los contratos de prestación de servicios entre particulares*. Repositorio Institucional AREANDINA.
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/2087>
- Hoyos, Y. (2019). *El contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios en Colombia* (Vol. 5). DERECTUM. Pagina 10.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/directum/article/view/7260>
- Jaramillo, I. (2020). *Principios Constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia*. Legis.
- Manrique, J. E. (2019). *La Influencia de la Constitución Política en el Derecho Laboral: escritos sobre algunos temas*. Universidad Externado de Colombia.
- Méndez, J. D. (s.f.). *Consejo Colombiano de Seguridad*.
<https://ccs.org.co/portfolio/recomendaciones-medico-legales-para-el-manejo-de-trabajadores-con-dano-a-la-salud-recomendaciones-y-abuso-del-derecho/>
- Menjura, D., Guerrero, M., Silva, A., & Acosta, S. (2014). *CONTRATO REALIDAD FRENTE AL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS EN COLOMBIA*. DERECTUM. Paginas 16 y 41.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/directum/article/view/7260>
- Ministerio de la Protección Social (julio 11 de 2007). Resolución 2346 Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85863>
- Ministerio del Trabajo (28 de julio de 2022). Resolución 3050. Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

file:///D:/Usuarios/danigave/Downloads/RESOLUCIO%CC%81N-3050-DE-2022-Nuevo-Manual-de-Rehabilitacio%CC%81n-Integral-en-el-SGRL.pdf

- Organización Internacional del Trabajo OIT (1958). C111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Organización Internacional del Trabajo OIT (1982). C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
- Organización Internacional del Trabajo OIT (1983). C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2004). ¿Qué es el trabajo decente?.
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2006). R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument#:~:text=La%20pol%C3%ADtica%20nacional%20de%20protecci%C3%B3n,protecci%C3%B3n%20a%20que%20tienen%20derecho.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2017). Contratos de trabajo.
<https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ce.htm>
- Organización Mundial de la Salud OMS (s.f.). ¿Cómo define la OMS la salud?
<https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
- Pedraza, S. (2021). *Naturaleza jurídica de la figura de la estabilidad ocupacional reforzada en Colombia desde la lectura de la jurisprudencia constitucional*. Universidad Católica de Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26843>
- Ponce, G. (2019). FUERO DE SALUD: LA DESNATURALIZACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. En U. E. Colombia, *La influencia de la Constitución Política en el derecho laboral: escritos sobre algunos temas* (págs. 129-179). Universidad Externado de Colombia.
- Real Academia de la Lengua Española (8 de Septiembre de 2022). Diccionario de la lengua española.
<https://dle.rae.es/trabajo?m=form>
- Valdés, G. (2019). *Derecho Laboral Individual*. Bogotá: Legis Editores S.A.