

Limitaciones al reconocimiento del fuero de prepensionados del sector privado  
pertenecientes al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)

Catalina Posada Ramírez\*

Asesor:

Enán Enrique Arrieta Burgos, PhD

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de abogada

Universidad Pontificia Bolivariana  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Derecho

Medellín

2020

---

\* Estudiante de décimo semestre de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín – Colombia.  
Correo electrónico: [catalina.posadara@upb.edu.co](mailto:catalina.posadara@upb.edu.co). Este trabajo es realizado como resultado de la práctica realizada por la estudiante.

## **Declaración de originalidad**

**Fecha: 3 de noviembre de 2020**

**Nombre del estudiante: Catalina Posada Ramírez**

“Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad”.

Catalina Posada R.

---

**Firma del estudiante**

## **Limitaciones al reconocimiento del fuero de prepensionados del sector privado pertenecientes al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)**

**Sumario:** Introducción - 1. Naturaleza y características de la estabilidad laboral reforzada y su protección constitucional - 2. Posiciones jurisprudenciales frente a la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados en Colombia como mecanismo diferenciable del retén social- 3. Dificultades en la aplicación de la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por reconocimiento de pensión en el RAIS. Conclusiones. Referencias.

### **Resumen**

En el presente artículo se establecen las limitaciones al reconocimiento del fuero de prepensionados del sector privado pertenecientes al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS). Para ello se parte de la descripción de la naturaleza y características de la estabilidad laboral reforzada y su protección constitucional. Posteriormente, se identifican las posiciones jurisprudenciales frente a la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados en Colombia como mecanismo diferenciable del retén social. Y, por último, se establecen las dificultades en la aplicación de la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por reconocimiento de la pensión de vejez en el RAIS. Este es un estudio que pone en evidencia las dificultades prácticas y requisitos del mencionado régimen pensional, las cuales impiden hacer eficaz la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo, a partir del abordaje jurisprudencial del cual se pueden evaluar las dificultades y obstáculos normativos para la terminación del contrato de trabajo en estas eventualidades.

**Palabras clave:** estabilidad laboral reforzada, prepensionados, Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), Régimen de Prima Media (RPM), retén social, terminación unilateral del contrato de trabajo, derecho al mínimo vital.

## **Abstract**

This article establishes the limitations to the recognition of the privilege of pre-pensioned from the private sector belonging to the Individual Savings with Solidarity Regime (RAIS); For this, it starts from the description of the nature and characteristics of the reinforced labor stability and its constitutional protection; subsequently, the jurisprudential positions are identified regarding the reinforced job stability of the pre-pensioned in Colombia as a distinguishable mechanism of the social retention; and, finally, the difficulties in the application of the cause of unilateral termination of the work contract due to the recognition of pension in the RAIS are established. This is a study that highlights the practical difficulties and requirements of the aforementioned pension regime, which prevent making the cause of unilateral termination of the employment contract effective, based on the jurisprudential approach from which the difficulties and normative obstacles for the termination of the contract for meeting such requirements.

**Keywords:** reinforced job stability, pre-pensioned, Individual Savings Scheme with Solidarity, social retention, unilateral termination of the contract, right to the minimum vital.

## **Introducción**

La estabilidad laboral es una figura de carácter constitucional contemplada en el artículo 53 Superior como parte integrante del derecho al trabajo. De esta y el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política se deriva la denominada “estabilidad laboral reforzada”, que está dirigida a brindar protección a unos grupos poblacionales particulares a quienes se les debe proteger la garantía del trabajo debido a su condición de debilidad manifiesta, como es el caso de las mujeres en estado de gestación, los trabajadores pertenecientes a sindicatos, las personas en situación de discapacidad, las madres cabeza de familia e incluso las personas que hacen parte del denominado

“retén social”, dentro de las que se encuentran quienes están cerca de cumplir la edad necesaria para acceder a la pensión de vejez.

Sobre casi todas las anteriores manifestaciones de estabilidad laboral reforzada se han desarrollado importantes estudios, aunque esto no ha ocurrido con los llamados “prepensionados”, en donde la gran mayoría de investigaciones se han centrado en reconocer la aplicación de esta forma especial de protección de los trabajadores, pero únicamente en el sector público, tanto por parte de la academia como por la misma jurisprudencia.

Han quedado relegados del abordaje doctrinal los trabajadores del sector privado y aunque ya algunos pronunciamientos jurisprudenciales han permitido establecer la aplicación de las reglas de protección de los prepensionados del sector público a los trabajadores del sector privado, aún existen varias dudas al respecto, como bien lo advirtió Mejía (2019), ya que en la discusión no se ha abordado la manera cómo se puede aplicar la causal de terminación de un contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación, más cuando el trabajador pertenece al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), pues en teoría el empleador desconoce en estos casos cuándo el empleado se encuentra próximo a cumplir con los requisitos para pensionarse.

Aunque la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana ha intentado aplicar el reconocimiento que se le ha dado a la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados en el sector público a los trabajadores del sector privado, dicha posición genera tensiones con la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Estas tensiones, sin duda alguna, impactan ostensiblemente al sector empresarial colombiano, ello en razón del excesivo garantismo que procura la Corte Constitucional a los trabajadores que tienen la calidad de prepensionados y el equilibrio a las relaciones laborales que busca procurar la Corte Suprema de Justicia.

De conformidad con los anteriores planteamientos, en el presente artículo se da una respuesta jurídica a la siguiente pregunta problematizadora: ¿cuáles son las limitaciones al reconocimiento del fuero de prepensionados del sector privado pertenecientes al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)?

## **1. Naturaleza y características de la estabilidad laboral reforzada y su protección constitucional**

El fundamento de la estabilidad en el empleo en el derecho colombiano encuentra asidero en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991. De acuerdo con Jácome (2018), esta es una figura que surge sin el ánimo de discriminar, es decir, procura la igualdad, pero reconoce la existencia de diferencias de aquellos trabajadores que, al desempeñar su oficio, no tienen las mismas condiciones que las grandes mayorías. En general, es un principio que reconoce la condición humana del trabajador y, en particular, las limitaciones de cada individuo.

En el marco de los tratados y convenios internacionales, el derecho a la estabilidad laboral reforzada encuentra sustento en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en donde se reconoce el derecho al trabajo en condiciones equitativas y la protección contra el desempleo, el derecho al trabajo sin discriminación alguna, el derecho a una remuneración equitativa y el derecho de asociación sindical para la defensa de los derechos del trabajador; de igual manera, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 en su artículo 7 se hace referencia a las condiciones de equidad que deben brindarse en el marco del ejercicio del derecho al trabajo, tales como el salario equitativo sin distinción alguna, la existencia de condiciones dignas, la seguridad y la higiene en el trabajo y la igualdad de oportunidades para ser promovido. Particularmente, de acuerdo con Arrieta-Burgos (2018), la estabilidad laboral reforzada se deriva, indirectamente, del Convenio 111 de 1958 de la OIT, y, en el caso de Colombia, su amplio desarrollo jurisprudencial ha conducido, en la práctica, a la implementación de un sistema de protección frente

a las terminaciones contractuales similar al establecido en el Convenio 158 de 1982, el cual, valga decirlo, no ha sido ratificado por Colombia.

Otras disposiciones de carácter internacional que reconocen la estabilidad laboral en el empleo son la Declaración de los derechos de los impedidos de 1975, la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de 1999, los Convenios 159 de 1983 y 161 de 1985 de la Organización Internacional del Trabajo sobre empleo de personas inválidas y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006.

Uno de los primeros antecedentes normativos que reconoce la estabilidad laboral reforzada es la Ley 361 de 1997, que procuraba el establecimiento de mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad. Inicialmente la norma hacía referencia al concepto de “personas con limitación”, pero con la interpretación realizada por la Corte Constitucional colombiana de este concepto a través de la Sentencia C-458 de 2015 se determinó que esta expresión era excluyente y discriminatoria, por lo que se modificó a “personas en situación de discapacidad”. La norma, por tanto, dedica un capítulo al tema de la integración laboral de las personas en situación de discapacidad y dicta disposiciones para que los empleadores que vinculen a esta población brinden una serie de garantías:

- a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;

b) Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas <en situación de discapacidad>

c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas <en situación de discapacidad>. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario (Ley 361, 1997, art. 24).

La norma también fue objeto de discusión en la Sentencia C-824 de 2011, en donde se aclaró que la expresión “personas con limitaciones severas y profundas” no debía interpretarse como algo excluyente, ya que si bien la norma especifica que existen diferentes grados de severidad de una limitación, ello no da lugar a la negación o vulneración de un derecho, sino, todo lo contrario, esto es, a que se apliquen mecanismos especiales que la misma ley contempla para las personas que tienen algún tipo de discapacidad severa que pueda diferenciarse de una discapacidad leve o moderada y que, por ende, se encuentran en una condición de debilidad manifiesta que conlleva una dificultad intrínseca para desempeñar cierta labor, para lo cual es necesario un tipo de asistencia o protección especial con lo que se garantiza además una estabilidad laboral reforzada.

En palabras de Jácome (2018), la estabilidad laboral reforzada es un principio de raigambre constitucional que procura una protección especial a los derechos de las personas que se encuentran en situación de discapacidad y conlleva la certeza del deber que tiene el empleador de cumplir de manera especial las condiciones de un contrato de trabajo, desde donde se infiere que su desempeño limitado o reducido, debido a su condición, no puede ser óbice para que sea removido.

Pero este principio también comporta un elemento negativo para el empleador; según Giraldo (2002), impide que este pueda ejercer sus derechos, en particular el



de ejercer la potestad de terminar unilateralmente un contrato de trabajo o modificar las condiciones laborales de quien se encuentra en una situación de inferioridad o debilidad manifiesta. Ello por la existencia de un fuero laboral especial, de esta manera, si el empleador no brinda esta protección y se aleja de lo establecido en la ley, al trabajador le asiste el derecho de buscar protección frente al Estado, siempre y cuando compruebe su calidad de especial protección.

Zuluaga y otros (2015) sostienen que la estabilidad laboral reforzada es una garantía que permite la renovación del vínculo laboral en las empresas, particularmente en aquellos contratos con término definido, contratos de obra y contratos de labor.

De igual manera, en la Sentencia T-310 de 2015 se señala que este principio busca evitar que se agrave la situación del trabajador que se encuentra en situación de debilidad manifiesta, por lo cual le procura una protección especial, cuyo primer llamado a ser garante de la misma debe ser el empleador o, en su defecto, el Estado, la sociedad y la familia. Es más, en la Sentencia T-226 de 2012 se precisa que, con este principio, se evita poner en riesgo no sólo la situación del trabajador, sino también la de su familia.

Los efectos de despedir a una persona bajo este fuero han sido reconocidos por la Corte Constitucional colombiana en la Sentencia T-394 de 2014: el despido se vuelve ineficaz, el juez debe ordenar el reintegro del afectado y el empleador asume, en algunos casos, el pago de una indemnización.

Jácome (2018) destaca que el empleador que genera empleo con todas las prestaciones sociales a una persona con una situación de debilidad manifiesta no sólo materializa la responsabilidad social de su empresa y coopera con el desarrollo del país, sino que a su vez puede contar con ayudas o aportes económicos del Estado, además de reducción de sus obligaciones tributarias; al

respecto de ello, se destaca lo establecido en el artículo 13, numeral 7, de la Ley 1618 de 2013:

El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales (Ley 1618, 2013, art. 13, num. 7).

Vale recordar que la mencionada norma fue reglamentada por el Decreto 392 de 2018, en donde se establecen las condiciones sobre incentivos en los procesos de contratación de personas con discapacidad, la cual otorga puntajes adicionales para proponentes que tengan trabajadores con dicha condición, siempre y cuando se acredite un número mínimo de trabajadores discapacitados.

Tabla 1. *Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad*

<b>Número total de trabajadores de personal de proponente</b>	<b>Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido</b>
Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4
Más de 200	5

Fuente: Decreto 392 de 2018.

Pero es preciso tener en cuenta que esta estabilidad laboral reforzada no se predica únicamente de las personas en situación de discapacidad; ante todo, se

trata de un fuero que cobija a diferentes grupos poblacionales, tales como mujeres en estado de embarazo o lactancia; trabajadores cónyuges, compañeros o parejas de mujeres embarazadas o lactantes; personas con discapacidad física o psíquica, madres y padres cabeza de familia, personas con fuero sindical o circunstancial, personas próximas a pensionarse, denunciantes y testigos de acoso laboral, trabajadores víctimas de delitos en contra de su libertad, trabajadores pertenecientes a minorías étnicas, religiosas, entre otras (Arrieta-Burgos y otros, 2017). En todos los supuestos, de acuerdo con Arrieta-Burgos (2018), la estabilidad reforzada materializa la prohibición constitucional de desvinculaciones discriminatorias.

En el caso de las mujeres en estado de embarazo, señala Sanabria (2014) que la estabilidad laboral reforzada le procura la seguridad laboral necesaria para asumir los costos que exige un embarazo; impide que sea despedida con o sin justa causa, siempre y cuando se cumplan con ciertas condiciones. Otro grupo poblacional que ampara este fuero son las mujeres en lactancia. Con ello, según Román y otros (2016), se protege el derecho a la familia como valor fundante del Estado. Tácitamente, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe que una trabajadora sea despedida por motivo de lactancia; según la Sentencia SU-075 de 2018, este fuero tiene una serie de condiciones. En todo caso, mediante la Sentencia C-005 de 2017, la Corte Constitucional extendió la protección del fuero de maternidad a las parejas, cónyuges o compañeros de mujeres embarazadas o lactantes que dependan económicamente del trabajador.

Frente a la protección constitucional de las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta, la Corte Constitucional, en Sentencia T-002 de 2011 señala que con esta se garantiza la permanencia en el empleo luego de haber adquirido una limitación física, sensorial o psicológica. Del mismo modo, en la Sentencia SU-040 de 2018 se establece que esta protección también se extiende a aquellas personas que hayan probado que su situación de salud les impide o dificulta de manera sustancial el desarrollo de sus labores en condiciones

regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad, y sin restricción alguna en lo relacionado con la naturaleza del vínculo contractual.

Respecto a los hombres y mujeres que ostentan la calidad de ser cabeza de familia, estos también tienen una especial protección constitucional, la cual, según los términos de la Sentencia T-084 de 2018, se deriva del principio de igualdad, del deber del Estado de apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, de instrumentos internacionales como la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y del derecho de toda persona de recibir protección para su grupo familiar.

Con relación a la estabilidad laboral reforzada por fuero sindical, esta se reconoce en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se identifica como la garantía que poseen algunos trabajadores para no ser despedidos ni trasladados ni desmejorados en sus condiciones laborales sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo. Se podría confundir este fuero con el fuero circunstancial, pero son figuras totalmente distintas, pues este último, contemplado en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10 del Decreto 1373 de 1966, se constituye en un mecanismo que tienen los trabajadores, sean que estén sindicalizados o no, a excepción de aquellos cumplen funciones directivas, cuando presentan un pliego de petición a su empleador para la firma de un pacto colectivo, el cual impide que se les despida sin justa causa.

Por último, y sin desconocer que hay otras modalidades, respecto a la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados, según lo ha señalado la Corte Constitucional en la Sentencia T-325 de 2018, esta, a diferencia de los otros tipos de estabilidad laboral reforzada, no cuenta con un soporte o mandato legal específico, sino que es una creación constitucional, ello debido a que dicha estabilidad opera como un instrumento de protección de derechos fundamentales dirigido a un grupo poblacional específico que está próximo a pensionarse y cuyo

despido podría generar una afectación en el mínimo vital prestacional por las difíciles condiciones para obtener un nuevo empleo por razones de edad.

Como queda en evidencia, la estabilidad reforzada tiene como principal propósito evitar el despido discriminatorio de un trabajador que se encuentre en condición de debilidad manifiesta y, en caso de presentarse el despido, procurar una alternativa para su reintegro, evitando generar una afectación a los derechos fundamentales del trabajador.

## **2. Posiciones jurisprudenciales frente a la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados en Colombia como mecanismo diferenciable del retén social**

La Constitución Política de 1991 consagra en su artículo 53 el trabajo como derecho fundamental, lo que obliga al Estado a protegerlo en condiciones de igualdad de oportunidades, estabilidad y remuneración proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; en virtud del principio de estabilidad. La Corte Constitucional ha reconocido el estatus de prepensionado como figura que permite predicar una estabilidad superior al de cualquier otro trabajador, ello como la garantía que se le brinda para que permanezca en el empleo y se le otorguen los beneficios salariales y prestacionales necesarios hasta tanto adquiera la calidad de pensionado.

A través de la Sentencia T-009 de 2008 la Corte Constitucional reconoció que, quienes se encuentran próximos a pensionarse en Colombia, tienen especial protección constitucional, aun cuando lo que se encuentre en juego no sea un derecho adquirido, sino una mera expectativa. Se trata de una expectativa legítima y no de un derecho consolidado porque no se entiende como incorporada la pensión al patrimonio de la persona, sino que lo que se encuentra en juego son las circunstancias para adquirir el derecho, pues la pensión en sí misma es, hasta tanto no se cumplan los requisitos para alcanzarla, una mera expectativa.

La jurisprudencia constitucional ha establecido una diferencia inequívoca entre las meras expectativas y aquellas expectativas legítimas y previsibles de adquisición de un derecho, para concluir que mientras las primeras no son objeto de protección constitucional, las segundas gozan de un privilegio especial proveniente de la carta (Corte Constitucional, Sentencia T-009, 2008).

Habitualmente el derecho no protege, por tanto, una expectativa, sino un derecho adquirido y, en este caso, es el derecho al trabajo, el cual procura los medios para el logro de unas expectativas, esto es, una pensión. Este tema se ha reconocido desde la Sentencia C-168 de 1995, en la cual se estudió la constitucionalidad del artículo 36 de la Ley 100 de 1993, en donde se deja en claro que los derechos de aquellas personas que están próximas a pensionarse es una forma de materialización de la protección de los derechos adquiridos; a lo que se suma que estas personas admiten un trato diverso, por lo cual deben brindárseles unos privilegios laborales como, por ejemplo, su no desvinculación injustificada del trabajo.

La protección de los prepensionados también se vio manifiesta en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, la cual tenía por objeto renovar y modernizar la estructura de la administración pública, lo que conllevaba la reducción de las plantas de personal. Sin embargo, se ofreció estabilidad laboral a madres cabeza de familia, personas con discapacidades físicas o mentales y servidores con tres años o menos de tiempo para la obtención de su pensión. Con esta norma los servidores públicos próximos a pensionarse adquirieron el derecho a una estabilidad laboral reforzada conocido como el retén social, lo cual les permitió permanecer en su cargo durante el tiempo que les faltara para pensionarse.

Una figura similar quedó contenida en la Ley 812 de 2003, otorgando los beneficios que entregaba la Ley 790 de 2002 a otro grupo de servidores públicos;

sin embargo, la norma fue declarada inexecutable a través de la Sentencia C-991 de 2004, en razón de que se excluía sin fundamento a las madres cabeza de familia y a los discapacitados.

Los procesos de renovación de la administración pública constituyen lo que la doctrina ha denominado “retén social”. Resulta claro que los efectos de esta modernización conllevan afectaciones en el empleo de un alto número de trabajadores o funcionarios, pero con la aplicación del retén social se garantiza la estabilidad laboral y el respeto de la dignidad de las personas, en particular de quienes ostenten la condición de cabezas de familia, discapacitados y los servidores públicos próximos a pensionarse.

El retén social es, por tanto, una figura consagrada en la Ley 790 de 2002. Sin embargo, es de destacar que esta norma solo aplica para los trabajadores y empleados del sector público, siendo el fuero de estabilidad laboral de los prepensionados una extensión de dicho retén social al ámbito del sector privado, aunque autores como Galeano (2019) argumentan que también sirvió de precursor para reconocer el fuero de estabilidad laboral reforzada por prepensionado en el sector privado, pues se trata de una extensión que, de no reconocerse, podría generar una disyuntiva frente al derecho a la igualdad, frente a lo cual se agrega que es:

Un instrumento de protección que tiene como finalidad el salvaguardar los derechos a la igualdad y a la seguridad social con el objetivo de garantizar una mejor calidad de vida para quienes sean beneficiarios de este fuero de estabilidad, a quienes se consideran como personas que se encuentran en algún grado de vulnerabilidad (Galeano, 2019, p. 18).

Según lo dispuesto en la Sentencia T-729 de 2010, el retén social tiene unos alcances de carácter material, personal y temporal, es decir, procura la protección del trabajo, está dirigido a grupos poblacionales específicos y tiene un límite en el

tiempo fijado en la ley. Con el retén social, por tanto, se dan garantías en la renovación de la administración pública, pero se amplía la estabilidad laboral de los grupos amparados.

Con relación a los prepensionados, la Sentencia T-795 de 2009 los reconoce como sujetos de especial vulnerabilidad que pueden resultar mayormente afectados en la implementación de procesos de renovación de la administración pública. Dicha estabilidad deja de mantenerse una vez el trabajador obtiene la pensión de vejez o de jubilación, situación en la cual no habrá lugar a reintegros ni a mantenimiento en el empleo, pues con la edad se logra el reconocimiento y goce efectivo de esta prestación.

En la Sentencia T-186 de 2013 se ha reconocido la estabilidad laboral de los prepensionados en Colombia, no con un fundamento legal, sino constitucional, al identificarla en los siguientes términos:

El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es un asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público (Corte Constitucional, Sentencia T-186, 2013).

Del mismo modo, en la Sentencia T-638 de 2016 se señala que no basta con tener la calidad de prepensionado para lograr protección, también es necesario que se evidencie que la desvinculación puede poner en riesgo otros derechos como es el caso del mínimo vital, por las dificultades que ello puede generar para obtener un sustento y el de la familia del trabajador. Por tanto, en aquellos casos en el que el retiro o despido de una persona se dé en los tres años previos a la adquisición del estatus de pensionado, se debe analizar cada caso en particular para identificar



los riesgos sobre los derechos fundamentales, en especial si hay o no afectación sobre el mínimo vital prestacional del trabajador.

Igual posición se ha asumido en la Sentencia T-357 de 2016, en donde se estipuló lo siguiente:

La condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez (Corte Constitucional, Sentencia T-357, 2016).

Aun cuando se trate de trabajadores del sector público, la protección de los prepensionados, en casos de renovación de la administración, impide su desvinculación injustificada, pero se reitera que para ello es necesario evidenciar la existencia de una afectación a la fuente de sustento económico. No basta con la mera condición de prepensionado para que se ordene un reintegro. Esta figura también se aplica a los trabajadores del sector privado, en virtud de lo preceptuado en la Sentencia T-229 de 2017, en donde se señaló que cuando al trabajador del sector privado le faltasen tres años para pensionarse y no tuviese otros medios de subsistencia, se le debería reconocer dicho fuero con el fin de evitar una afectación del derecho al mínimo vital.

Por su parte, en la Sentencia SU-003 de 2018, la Sala Plena de la Corte Constitucional unificó los requisitos para acceder al fuero de prepensionados, señalando en los fundamentos 61 y 62:

Así las cosas, en principio, acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.

La “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez (Corte Constitucional, Sentencia SU-003 de 2018).

En términos de Albornoz (2018), este reconocimiento ha sido producto del choque de trenes entre las posturas de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, lo cual ha impactado ostensiblemente al sector industrial y empresarial colombiano, por cuanto ambas Cortes han establecido requisitos diferentes para el reconocimiento de este fuero.

Para cerrar este capítulo, es importante recordar la diferencia entre la figura del prepensionado del retén social del prepensionado del sector privado. Según Castillo (2018), mientras que el primero hace referencia a una figura creada por la Ley 790 de 2002, el segundo se deriva de la protección constitucional que debe brindársele a un grupo vulnerable en particular, aunque la diferencia mayor estriba en que la calidad de pensionado se predica de las relaciones laborales, tanto del sector público como privado, mientras que el retén social sólo es aplicable a procesos de reorganización de la administración y reestructuración pública.

Finalmente, es de destacar la necesidad de no generalizar la figura de la estabilidad laboral de los prepensionados, pues, como se ha visto, no aplica para todos los casos; esta es una garantía exclusiva de aquellos que evidencien una verdadera afectación y no sería predicable de aquellas personas que sean apartadas de su cargo por un caso de reestructuración administrativa, pero que detenten los recursos necesarios para subsistir con comodidad y sin restricciones y para asumir el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, entre ellos el aporte a la pensión.

### **3. Dificultades en la aplicación de la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por reconocimiento de pensión en el RAIS**

Es un hecho que el fuero de estabilidad laboral reforzada de los prepensionados, por vía de interpretación jurisprudencial realizada a través de la Sentencia T-638 de 2016, T-229 de 2017 y SU-003 de 2018, se extendió también a los trabajadores del sector privado. De esta manera, mientras que a un servidor público que le faltan tres años para cumplir con los requisitos para beneficiarse de la pensión de vejez se le puede amparar su derecho a la estabilidad laboral reforzada, en los trabajadores del sector privado no reconocérsele dicho amparo generaría un desequilibrio, ya que si bien pertenecen a sectores diferentes, desde un punto de vista constitucional se encuentran en la misma condición y, por ende, se les debe dar el mismo trato.

Para la Corte Constitucional es claro que no puede haber un trato diferencial entre similares, pues son condiciones idénticas las que se están presentando, cambiándose únicamente el empleador; dice esta corporación que “el trato diferencial entre similares afecta el derecho a la igualdad (...), es obligación del Estado materializar dicho derecho” (Sentencia T-638, 2016) y agrega en la Sentencia T-229 de 2017 que la estabilidad laboral a la que hace referencia el artículo 53 Superior se aplica a todos los trabajadores y no únicamente a los

trabajadores del sector público, por lo que el denominado retén social consagrado en la Ley 790 de 2002 para los servidores públicos bien puede extenderse a toda la ciudadanía en general, ello en razón de que se trata de una figura jurídica que posee un carácter supralegal, ya que se deriva de principios constitucionales de aplicación amplia a todos los ciudadanos.

Galeano (2019) dice que no es necesario que exista una norma que reconozca la estabilidad laboral de los prepensionados del sector privado, pues esta es una institución jurídica de naturaleza constitucional que debe ser reconocida a todas las personas que acrediten las condiciones y requisitos. Este es un reconocimiento que busca proteger una expectativa legítima, el cual surge como consecuencia de la existencia de unos regímenes de transición que “cambian las reglas de juego” que pueden generar una limitación para cumplir los requisitos para la obtención de una pensión por parte de un trabajador del sector privado.

Según Camacho y Romero (2018), el reconocimiento de este fuero de estabilidad laboral se fundamenta en que existe una expectativa legítima por la cercanía al cumplimiento de unos requisitos para la obtención de la pensión de vejez, que claramente genera unas necesidades diferentes a las de otros trabajadores, ya que al retirárseles del empleo podrían no obtener el sustento inmediato necesario para cumplir con los requisitos que procuran el derecho a la pensión; sin embargo, la Corte Constitucional en la Sentencia T-638 de 2016 ha sido clara en señalar que no basta únicamente con acreditar que faltan tres años o menos para la obtención de la pensión, también se debe determinar que se puede generar una afectación grave a un derecho fundamental, pues la edad se convertiría en una dificultad para poder acceder a un nuevo empleo, a lo que se suma que el prepensionado debe demostrar que realmente no cuenta con otros ingresos que permitan garantizar su subsistencia. Esta misma posición se mantiene en la Sentencia T-229 de 2017, en donde se reconocen las dificultades para seguir cotizando al sistema pensional cuando se es despedido del trabajo a tres años o menos de obtener la calidad de pensionado.

Es claro que para la Corte Constitucional se trata de un tema pacífico que simplemente amerita la equiparación de derechos por existir una igualdad de condiciones; sin embargo, la Corte se olvida de las circunstancias fácticas y específicas de cada trabajador y, por ende, de cada relación contractual en el sector privado, aspecto que ha sido resaltado por la Corte Suprema de Justicia en diversos casos que han llegado a su Sala de Casación Laboral, lo que ha generado tensiones entre posiciones jurisprudenciales, por cuando ha sido esta última Corte la encargada de dirimir situaciones en donde, o bien el empleador no tiene conocimiento sobre el grado de cumplimiento de los requisitos del prepensionado o bien el empleador puede solicitar la pensión en nombre del trabajador cuando este último ya cumple los requisitos para pensionarse en los términos establecidos en el párrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003. Este tema fue precisamente abordado en la Sentencia del 15 de febrero de 2017 por la Corte Suprema de Justicia, en donde se estableció que la terminación de la relación laboral por parte del empleador en estos casos es válida y no puede recurrirse a la estabilidad laboral reforzada del prepensionado, por cuanto ya se cumplen con los requisitos de ley para el otorgamiento de la pensión.

Precisamente, el párrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 hace referencia a la justa causa de terminación del contrato de trabajo de aquellos trabajadores, tanto del sector privado como público, en el RPM o en el RAIS, que ya hayan cumplido los requisitos para tener derecho a la pensión, causal que puede ser exigida por el empleador, cuando se reconozca o notifique la pensión por parte de la respectiva administradora de pensiones. Si el trabajador no solicita la pensión, será el empleador el facultado de solicitar el reconocimiento en nombre del trabajador.

En el caso de los trabajadores que desempeñan funciones públicas, es necesario atenerse a lo dispuesto en la Ley 1821 de 2016, en la cual se modificó la edad

máxima de retiro forzoso: 70 años; sin embargo, la norma no se aplica a funcionarios de elección popular.

El párrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 parece no tener mayor reparo, aunque dicha disposición tiene un vacío frente a trabajadores que realizan aportes al RAIS, y es que el empleador no puede hacer exigible la terminación del contrato de trabajo de aquel trabajador que ya haya cumplido con los requisitos de ley para su retiro por razones de vejez, por cuanto aquel no tiene conocimiento de las condiciones de retiro por jubilación, en donde claramente el empleador no tendrá información sobre el número de semanas cotizadas por el trabajador, más sí sobre la edad, lo que haría difícil exigir un retiro forzoso, más por la falta de dicha información (Mejía, 2019). A ello se suma que la información que tienen de sus cotizantes las administradoras privadas de pensiones se encuentra protegida por las Leyes Estatutarias 1266 de 2008 y 1581 de 2012 sobre protección de datos personales, al tratarse, además, como ahorros personales del trabajador.

Según Albornoz (2018), la posición que ha asumido la Corte Constitucional se aparta de la norma para extender su protección a todos los casos, mientras que la Corte Suprema de Justicia defiende una posición ajustada a la norma. Este choque de posiciones genera una preocupación en el sector empresarial privado, pues no solo se debe proteger a los trabajadores del sector privado que estén próximos a pensionarse, como lo señala la Corte Constitucional, sino que dicha protección debe ser lo más justa posible, tanto para trabajadores como para empleadores, como lo ha argumentado la Corte Suprema de Justicia.

El reconocimiento generalizado que ha hecho la Corte Constitucional, además, conlleva una carga extraordinaria para las empresas, pues conlleva a que estas se vean imposibilitadas de despedir a uno o varios de sus trabajadores por motivos económicos o de productividad.

A lo anterior se suma que la razón por la cual se dan estos despidos no radica precisamente en que el trabajador se encuentre próximo a pensionarse, pues esto en teoría ello es impredecible en tanto que depende de múltiples circunstancias personales del trabajador, situación sobre la cual el empleador no tiene información.

Apenas en la jurisprudencia de los últimos dos años la Corte Constitucional ha podido identificar que el fuero de estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es de aplicación general; precisamente, en las Sentencias SU-003 de 2018 y T-055 de 2020 dicho fuero se adquiere dependiendo del régimen pensional al cual se cotice, esto es, si se trata del RPM, con prestación definida que es administrado por Colpensiones, o si la cotización se realiza al RAIS, aun a pesar de que en ambos sistemas los requisitos para acceder a la prestación de pensión de vejez son sustancialmente diferentes.

En la providencia de 2020 se señaló que quien acredite las semanas para pensionarse en el RPM, pero le falte cumplir con el requisito de edad, no puede contar con el fuero de prepensionado. Por otra parte, tratándose del RAIS, si se encuentra acreditado el requisito de cotización para acceder a la garantía de pensión mínima, tampoco daría lugar a la condición de prepensionado.

En virtud de esta Sentencia de 2020 el panorama de los afiliados al RAIS es uno: se acredita la condición de prepensionado cuando (i.) falten tres años o menos para el cumplimiento de la edad necesaria y (ii.) no se cuenta con el saldo o 1150 semanas de aportes para obtener el beneficio de Garantía de Pensión Mínima - GPM-, exigiéndose, ambos requisitos, de manera concurrente (Mejía, 2019; Corte Constitucional, Sentencia SU-003 de 2018). No se considera prepensionado aquella persona que esté a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya posee el saldo de pensión mínima o 1.150 semanas requeridas para acceder a la garantía de pensión mínima; tampoco es considerado prepensionado a quien le

falte tres años o menos para cumplir la edad, pero está a más de tres años de cumplir los saldos o GPM.

Como ha quedado en evidencia, los empleadores cuyos empleados se encuentran adscritos al RPM pueden recurrir a la causal de terminación del contrato por cumplimiento de los requisitos para la obtención de pensión de vejez y, en estos casos, no sería predicable la figura de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados; sin embargo, en el RAIS existen diversas dificultades frente a este asunto, pues sólo se podría recurrir a dicha terminación anticipada si el empleado ha trabajado toda su vida con el empleador, aunque no tendría conocimiento certero de las circunstancias personales del trabajador (por ejemplo en relación con sus beneficiarios y familiares), monto ahorrado ni de las semanas cotizadas, de cara a una garantía de pensión mínima; a ello se suma que, como ya se mencionó, es información financiera reservada, por cuanto los fondos privados son precisamente entidades financieras que se rigen por lo dispuesto en las leyes estatutarias 1266 de 2008 y 1581 de 2012 y la información de los afiliados está vedada para los empleadores por *habeas data*, lo que lo diferencia de Colpensiones, en donde el empleador tiene acceso a la historia laboral de sus empleados, situación que claramente se convierte en una dificultad para el RAIS para poder aplicar la causal de retiro forzoso, pues allí el empleador no tiene acceso a la información requerida para saber si se cumplió el requisito.

Finalmente, se requiere de la voluntariedad del trabajador para que se exija esta causal, pues es hasta el último momento en que se hace el cálculo de la mesada pensional, según la modalidad de ahorro. Entonces no habría derecho a que el empleador solicite dicha causal, ya que afectaría el cálculo de la mesada y la modalidad de pensión en el RAIS, lo que haría inaplicable en cualquier caso la protección de la estabilidad laboral reforzada de prepensionados.

## **Conclusiones**



El reconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada de los prepensionados se constituye en un avance significativo frente a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores próximos a pensionarse tanto en el sector privado como en el sector público. El traslado de aplicación que ha hecho la Corte Constitucional del sector público al sector privado evidentemente busca evitar cualquier forma de vulneración de los derechos de todos los trabajadores colombianos, siempre ello en virtud del derecho a la igualdad, ya que no hacer tal reconocimiento generaría un desequilibrio entre ambos tipos de trabajadores, pues no es lógico reconocer una protección a un grupo específico de individuos y no hacerlo frente a otro que se encuentra en condiciones esencialmente similares.

Por tanto, en teoría, la figura de la estabilidad laboral reforzada de los pensionados aplica tanto para RAIS como para RPM; sin embargo, a diferencia del RPM, en el RAIS para el empleador es mucho más difícil saber si para el empleado ya se cumplió el requisito y, aun sabiéndolo, el acceso a la pensión depende de la solicitud que haga el cotizante; por ello es más difícil su aplicación. De manera específica, la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL2509-2017 del 15 de febrero de 2017 (Radicación 45036) precisó, sin diferenciar entre el RAIS y el RPM, que es admisible legalmente que el empleador reclame la pensión en nombre del trabajador, “cuando quiera que este no lo haga dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento de los requisitos para pensionarse. Para tales efectos, el empleador cuenta con iniciativa para solicitar y tramitar en nombre de su trabajador la pensión”.

Seguramente, ante los choques de posiciones entre Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia, en el futuro se seguirán dictando providencias al respecto hasta tanto no haya unificación de criterios o bien se dicte una normativa por parte del legislativo que establezca reglas claras sobre los requisitos para poder ser considerado bajo el fuero de estabilidad laboral de prepensionado.

## Referencias

- 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 [Tesis de grado]*. Universidad Católica de Colombia.
- Ámbito Jurídico. (2016, 29 de diciembre). ¿Retén social de servidores públicos puede extenderse a trabajadores del sector privado? <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/reten-social-de-servidores-publicos-puede-extenderse>
- Arrieta-Burgos, E. (2018). Estabilidades constitucionales, legales y jurisprudenciales en el derecho del trabajo colombiano: hacia una aproximación holística. En C. Piedrahita, y N. Gómez, *Derecho laboral, seguridad social y la empresa*, 3 (págs. 153-198). Medellín: Librería Jurídica Díké; Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia; Universidad EAFIT.
- Arrieta-Burgoos, E., Vélez, M., Sepúlveda, J., y Arango, D. (2017). Salud y Estabilidad en el Empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas. Medellín: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Legis.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991, 20 de julio). *Constitución Política de Colombia*. GC: 116.
- Benítez P., J., Bermúdez A., K., González S., L., Hernández L., W., Rodríguez M., M., y Sánchez A., D. (2006). *El principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional 1992–1995*. Universidad Externado de Colombia.
- Camacho A., y Romero M. (2018). *De la estabilidad relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta?: estabilidad laboral reforzada en el empleo*. Editorial de la Universidad del Rosario.
- Castaño G., S., y Escudero P., A. (2018). *La garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como herramienta de inclusión en el mercado laboral colombiano [Tesis de grado]*. Politécnico Grancolombiano.
- Castillo R., C. (2018). *Estabilidad laboral reforzada de las personas pre-pensionadas en Colombia: extensión de la protección constitucional más allá del retén social [Tesis de grado]*. Universidad Católica de Colombia.

- Castillo R., C. (2018). *Estabilidad laboral reforzada de las personas pre-pensionadas en Colombia: extensión de la protección constitucional más allá del retén social [Tesis de grado]*. Universidad Católica de Colombia.
- Congreso de la República. (1993, 23 de diciembre). *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones [Ley 100 de 1993]*. DO. 41.148.
- Congreso de la República. (1993, 23 de diciembre). *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones [Ley 100 de 1993]*. DO: 41.148.
- Congreso de la República. (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 [Ley 361 de 1997]*. DO: 42.978.
- Congreso de la República. (2002, 27 de diciembre). *Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República. [Ley 790 de 2002]*. DO: 45.046.
- Congreso de la República. (2003, 27 de junio). *Por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, hacia un Estado comunitario. [Ley 812 de 2003]*. DO: 45.231.
- Congreso de la República. (2003, 29 de enero). *Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales [Ley 797 de 2003]*. DO: 45.079.
- Congreso de la República. (2008, 31 de diciembre). *Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones [Ley Estatutaria 1266 de 2008]*. DO: 47.219.
- Congreso de la República. (2012, 18 de octubre). *Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales [Ley Estatutaria 1581 de 2012]*. DO: 48.587.
- Congreso de la República. (2013, 27 de febrero). *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad [Ley 1618 de 2013]*. DO: 48.717.

Congreso de la República. (2016, 30 de diciembre). *Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas [Ley 1821 de 2016]*. DO: 50.102.

Corte Constitucional. (1995, 20 de abril). *Sentencia C-168*. [M.P. Carlos Gaviria Díaz].

Corte Constitucional. (2004, 12 de octubre). *Sentencia C-991*. [M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra].

Corte Constitucional. (2008, 17 de enero). *Sentencia T-009*. [M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra].

Corte Constitucional. (2009, 4 de noviembre). *Sentencia C-795*. [M.P. Luis Ernesto Vargas Silva].

Corte Constitucional. (2010, 10 de febrero). *Sentencia C-071*. [M.P. Luis Ernesto Vargas Silva].

Corte Constitucional. (2010, 13 de septiembre). *Sentencia T-729*. [M.P. Luis Ernesto Vargas Silva].

Corte Constitucional. (2011, 11 de enero). *Sentencia T-002*. [MP. Mauricio González Cuervo].

Corte Constitucional. (2011, 2 de noviembre). *Sentencia C-824*. [MP. Luis Ernesto Vargas Silva].

Corte Constitucional. (2012, 2 de mayo). *Sentencia T-226*. [MP. Luis Ernesto Vargas Silva].

Corte Constitucional. (2013, 10 de abril). *Sentencia T-186*. [M.P. Luis Ernesto Vargas Silva].

Corte Constitucional. (2014, 26 de junio). *Sentencia T-394*. [MP. Alberto Rojas Ríos].

Corte Constitucional. (2015, 22 de julio). *Sentencia C-458*. [MP. Gloria Stella Ortiz Delgado].

Corte Constitucional. (2015, 22 de mayo). *Sentencia T-310*. [MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub].

Corte Constitucional. (2016, 16 de noviembre). *Sentencia T-638*. [M.P. Jorge Iván Palacio Palacio].

- Corte Constitucional. (2016, 16 de noviembre). *Sentencia T-638*. [M.P. Jorge Iván Palacio Palacio].
- Corte Constitucional. (2016, 21 de junio). *Sentencia T-320*. [MP. Alberto Rojas Ríos].
- Corte Constitucional. (2016, 6 de julio). *Sentencia T-357*. [M.P. Jorge Iván Palacio Palacio].
- Corte Constitucional. (2017, 20 de abril). *Sentencia T-229*. [MP. María Victoria Calle Correa].
- Corte Constitucional. (2018, 10 de mayo). *Sentencia SU-040*. [MP. Cristina Pardo Schlesinger].
- Corte Constitucional. (2018, 24 de julio). *Sentencia SU-075*. [MP. Gloria Stella Ortiz Delgado].
- Corte Constitucional. (2018, 5 de marzo). *Sentencia T-084*. [MP. Gloria Stella Ortiz Delgado].
- Corte Constitucional. (2018, 8 de febrero). *Sentencia SU-003*. [M.P. Carlos Bernal Pulido].
- Corte Constitucional. (2018, 9 de agosto). *Sentencia T-325*. [M.P. José Fernando Reyes Cuartas].
- Corte Constitucional. (2018, 9 de agosto). *Sentencia T-325*. [MP. José Fernando Reyes Cuartas].
- Corte Constitucional. (2020, 17 de febrero). *Sentencia T-055*. [M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez].
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017, 15 de febrero). *Radicación 45036*. [MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo].
- Galeano R., P. (2019). *El fuero de estabilidad por prepensionado en el sector privado: ¿una extralimitación de la Corte Constitucional o la protección de un derecho fundamental? Reflexiones sobre su aplicación en Colombia [Tesis de grado]*. Universidad Católica de Colombia.
- Giraldo H., J. (2002). *El fuero laboral constitucional [Tesis de grado]*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Gómez P., E. (2019, 22 de noviembre). *El retén social y sus implicaciones en el sector privado*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/laboral-y-seguridad-social/el-reten-social-y-sus-implicaciones-en-el-sector>

- Jácome V., J. (2018). *Estabilidad laboral reforzada [Tesis de grado]*. Universidad Católica de Colombia.
- Mejía, K. (2019). Estabilidad laboral reforzada de prepensionados: Interpretación y aplicación para el caso de trabajadores en el régimen de ahorro individual con solidaridad (RAIS). Repositorio Institucional de la Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de: [https://editio.upb.edu.co/janium-bin/janium\\_login\\_opac.pl?find&ficha\\_no=476151](https://editio.upb.edu.co/janium-bin/janium_login_opac.pl?find&ficha_no=476151)
- Presidencia de la República. (1951, 7 de junio). *Código Sustantivo del Trabajo [Decreto 3743 de 1950]*. DO: 27.622.
- Presidencia de la República. (1965, 17 de septiembre). *Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. [Decreto 2351 de 1965]*. DO: 31.754.
- Presidencia de la República. (1966, 2 de julio). *Por el cual se reglamentan los artículos 4º, 7º numerales 9, 14 y 15; 9º, 10, 14, numeral 2; 17, 20, 25, 26, 30 y 40 del Decreto extraordinario número 2351 de 1965 [Decreto 1373 de 1966]*. DO: 31.970.
- Presidencia de la República. (2018, 26 de febrero). *Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad [Decreto 392 de 2018]*. DO: 50.519.
- Román S., J., Castaño Q., J., y Villamizar T., N. (2016). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis Libre*, (14), 1-22.
- Román S., J., Castaño Q., J., y Villamizar T., N. (2016). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis Libre*, (14), 1-22.
- Sanabria R., L. (2014). *De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional [Tesis de grado]*. Universidad Católica de Colombia.
- Sanabria R., L. (2014). *De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional [Tesis de grado]*. Universidad Católica de Colombia.
- Vargas H., C. (2020). *Así opera el fuero de prepensionados en el RAIS*. <https://www.laboraldia.com/2020/03/asi-opera-el-fuero-de-prepensionados-en.html>
- Zuluaga, C., Torres, L., y Vidal O. (2015). *La estabilidad laboral reforzada, dos perspectivas de discusión [Tesis de grado]*. Universidad ICESI.