



Estabilidad laboral reforzada en contratos temporales en el sector privado en Colombia

Saray Villalba Acosta

Trabajo de grado presentado para optar al título de Abogado

Director

Eddison David Castrillón García, Doctor (PhD) en Derecho Procesal Contemporáneo

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas
Derecho
Medellín, Antioquia, Colombia
2025

Declaración de originalidad

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, así mismo, 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.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gary Villalba", with a long horizontal stroke extending to the right.

Firma del estudiante

Sumario

Resumen

Introducción

1. Análisis de la normativa y jurisprudencia sobre estabilidad laboral reforzada en contratos temporales.
2. Identificación de vacíos legales y desafíos en la aplicación de la estabilidad laboral reforzada.
3. Estudio de casos prácticos para evaluar la efectividad de las normativas y proponer mejoras.

Conclusiones

Referencias Bibliográficas

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATOS TEMPORALES EN EL SECTOR PRIVADO EN COLOMBIA

Resumen

La estabilidad laboral reforzada es un principio fundamental del derecho laboral colombiano, diseñado para proteger a trabajadores en situaciones de vulnerabilidad frente al despido arbitrario; sin embargo, su aplicación en contratos temporales dentro del sector privado enfrenta desafíos significativos que generan incertidumbre sobre la efectividad de las normativas vigentes. Por lo expuesto, se analiza mediante un enfoque cualitativo, documental y hermenéutico, los fundamentos constitucionales y legales de esta figura jurídica, su desarrollo jurisprudencial y los vacíos normativos que dificultan su implementación efectiva en relaciones laborales temporales. Donde se puede evidenciar que, aunque la Corte Constitucional ha establecido importantes precedentes, persisten prácticas empresariales como la no renovación injustificada de contratos y la tercerización laboral, que afectan a trabajadores en embarazo, discapacidad o enfermedad. Finalmente, se concluye que, la necesidad de fortalecer los mecanismos de vigilancia y control por parte del Ministerio de Trabajo, así como desarrollar criterios jurisprudenciales más precisos que permitan garantizar la protección efectiva de los trabajadores temporales en situación de vulnerabilidad.

Palabras Clave: estabilidad laboral, contratos temporales, no discriminación, inclusión laboral, derechos laborales.

Introducción

En el ordenamiento jurídico laboral colombiano uno de sus elementos esenciales es la estabilidad laboral reforzada, el cual tiene como finalidad brindar protección especial a trabajadores que, por ciertas condiciones particulares, se encuentran en situación de debilidad manifiesta frente a posibles actos discriminatorios en el ámbito laboral. El anterior se fundamenta en igualmente en otros principios constitucionales como la dignidad humana, la igualdad material y la solidaridad; además su objeto es el cumplimiento del mandato

constitucional de brindar especial protección a aquellos trabajadores que se podría encontrar en una situación de vulnerabilidad, debido a sus circunstancias físicas, psíquicas o sociales (CP., 1991, art. 13; Corte Constitucional, Sent. C-458 de 2015).

Ahora bien, aunque la legislación colombiana permite la celebración de contratos laborales bajo diversas modalidades, como los contratos a término fijo y por obra o labor, es precisamente en estas relaciones temporales donde la aplicación efectiva de la estabilidad laboral reforzada encuentra sus mayores desafíos. Ya que, la naturaleza temporal, característica inherente a estas formas de vinculación, parece contraponerse con la vocación de permanencia que, subyace al concepto de estabilidad laboral, generando así un escenario de contradicción normativa que ha sido abordado principalmente a través de la jurisprudencia constitucional (Corte Constitucional, Sent. T-1040 de 2001).

El problema de investigación abordado en el presente art. se refiere a la identificación y análisis de los obstáculos jurídicos, jurisprudenciales y prácticos que limitan la efectividad de la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales en el sector privado colombiano. Donde, la relevancia se justifica por la creciente tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales, que ha incrementado el uso de los contratos temporales como una estrategia de vinculación laboral.

Así, según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), aproximadamente el 30% de los trabajadores formales en Colombia se encuentran contratados bajo modalidades a término fijo o por obra o labor, porcentaje que se incrementa en sectores como la construcción, la agricultura estacional y el comercio (DANE, 2023).

En coherencia con lo anterior, la hipótesis se centra en que “la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales del sector privado, pese a los avances jurisprudenciales, enfrenta obstáculos para su implementación efectiva, debido a: i) vacíos en la regulación legal que permiten interpretaciones restrictivas; ii) prácticas empresariales orientadas a evadir el cumplimiento de responsabilidades laborales mediante figuras como la no renovación contractual o la tercerización laboral; y iii) mecanismos insuficientes de inspección, vigilancia y control por parte de las autoridades administrativas del trabajo” (Parra Torrado, 2012; Gómez Vélez, 2014; Corte Constitucional, Sent. T-503 de 2015).

En este contexto, el objetivo general es “analizar la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales del sector privado en Colombia, identificando los principales retos para su implementación efectiva y proponiendo alternativas de fortalecimiento”. A su vez, son formulados los objetivos específicos así: i) examinar el marco normativo y jurisprudencial vigente sobre la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales; ii) identificar las prácticas empresariales que obstaculizan la eficacia de dicha figura en el sector privado; y iii) evaluar la suficiencia de los mecanismos actuales de protección para trabajadores temporales en situación de debilidad manifiesta.

El enfoque metodológico es cualitativo, basado en la investigación documental y hermenéutica de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales. Para ello, se realiza una revisión sistemática de la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana relacionada con la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales, con énfasis en Sent.s como la T-186 de 2023, T-337 de 2009 y C-614 de 2009, entre otras. Igualmente, se consideran estudios empíricos sobre contratación temporal en Colombia (Parra Torrado, 2012; Gómez Vélez, 2014), así como doctrina especializada en derecho laboral constitucional (López Medina, 2016; Dueñas Quevedo, 2020).

1. Análisis de la Normativa y Jurisprudencia sobre Estabilidad Laboral Reforzada en Contratos Temporales en Colombia.

La estabilidad laboral reforzada es una institución jurídica consolidada en el Derecho colombiano, aunque sus límites de configuración legal y operatividad resulten particularmente complejos cuando se intenta aplicar al régimen de contratos temporales. Este fenómeno jurídico tiene su origen y validez en varios edictos constitucionales y legales, así como en la construcción jurisprudencial que se ha realizado acerca de ella desde sus primeros casos tratados en tribunales. A continuación, el marco normativo se establece y se analiza, apuntando particularmente a su aplicación al empleo en relación de duración establecida, comúnmente utilizado por el empleo privado en el país.

1.1. Fundamentos constitucionales de la estabilidad laboral reforzada

A partir del establecimiento del nuevo ordenamiento, dado en 1991, al Estado colombiano se le dotó con un sistema enfocado en valores y principios que informan la interpretación de

sus leyes y disposiciones. Así, el origen constitucional del Estado Social de Derecho colombiano está notificado por la consagración de una serie de valores, principios y derechos fundamentales que informan la regulación del trabajo. Un punto de partida para la estabilidad laboral reforzada es la protección de la vida y la dignidad, dos valores consagrados en la Carta Política (Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 1, 13, 25, 53).

La dignidad humana, operante como principio rector de la jerarquía normativa en el ordenamiento jurídico, ha sido interpretada como fundamento de diversas formas de protección jurídica en el ámbito de las relaciones laborales. La protección del trabajo y del trabajador, reconocida entre los principios mínimos fundamentales del derecho laboral, expresa este interés manifiesto del Estado por proteger al sujeto más débil en la relación laboral (Cortés Cardona, 2019).

Resulta especialmente importante el artículo 13 constitucional, en el que se establece que "el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados" y que "protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se hallen en circunstancia de debilidad manifiesta" (Const, art. 13). Esta disposición sirve como base de la estabilidad laboral reforzada, al imponer al Estado la obligación de adoptar medidas afirmativas que compensen las desventajas estructurales que ciertos grupos poblacionales enfrentan en el mercado laboral (Dueñas Quevedo, 2020).

El derecho al trabajo, consagrado en el artículo 25 como un derecho fundamental que "goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado", es otro pilar fundamental de la estabilidad laboral reforzada. Esta disposición, interpretada conjuntamente con el artículo 53, que consagra como principios mínimos del trabajo la "estabilidad en el empleo" y la "situación más favorable al trabajador en caso de duda", complementa los pilares normativos sobre los cuales se ha edificado, doctrinal y jurisprudencialmente, la estabilidad reforzada.

Cabe mencionar que estos principios constitucionales deben ser leídos de manera conjunta con los tratados internacionales incorporados al bloque de constitucionalidad, como el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la Convención para la Eliminación

de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. La Corte Constitucional ha sido clara al señalar que estos instrumentos refuerzan el mandato estatal de garantizar condiciones de trabajo equitativas y libres de discriminación (Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017).

En este marco normativo, resulta fundamental analizar la forma en que estos fundamentos constitucionales repercuten sobre los contratos temporales. Según Jaramillo (2019), los principios constitucionales actúan como límites a la libertad contractual, imponiendo al empleador ciertos deberes cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, incluso en contratos de duración determinada. La jurisprudencia ha intentado resolver esta tensión entre la temporalidad contractual y los derechos fundamentales del trabajador vulnerable mediante la aplicación de la estabilidad laboral reforzada a estos contratos.

1.2. Marco legal de la estabilidad laboral reforzada y los contratos temporales

La regulación legal de la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales abarca un conjunto normativo que combina protecciones especiales para trabajadores vulnerables con disposiciones sobre la temporalidad en la contratación laboral.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que:

En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo (Ley 361 de 1997, art. 26).

Esta norma protege el trabajo de las personas con discapacidad de manera preventiva, al exigir autorización previa del Ministerio del Trabajo para su despido, y de forma resarcitoria, al establecer una indemnización especial si se incumple este requisito (Ostau de Lafont, 2017).

La Corte Constitucional amplió progresivamente el ámbito de aplicación de esta norma, extendiéndola a personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. En la Sentencia SU-049 de 2017, la Corte señaló que esta protección ampara a: (i) personas con

discapacidad calificada; (ii) personas con discapacidad no calificada, pero con limitaciones relevantes; y (iii) personas respecto de las cuales el empleador tenga conocimiento de su estado de salud.

En el caso de la protección a la maternidad, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1822 de 2017, dispone:

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. 2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto." (Ley 1822 de 2017, art. 1).

Esta norma establece una presunción legal a favor de la trabajadora y fija una indemnización equivalente a sesenta días de salario.

En lo que respecta a los contratos laborales temporales, el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo distingue entre contratos a término fijo, indefinido y por obra o labor determinada. El artículo 46, modificado por la Ley 50 de 1990, establece que el contrato a término fijo debe constar por escrito, su duración no puede exceder de tres años, y puede renovarse indefinidamente (Ley 50 de 1990, art. 3).

El contrato por obra o labor determinada, previsto en el numeral 3 del artículo 45 del CST, se caracteriza porque su duración está determinada por el tiempo requerido para ejecutar la labor contratada. A diferencia del contrato a término fijo, no tiene un plazo determinado, sino que se extingue con la finalización de la obra o labor.

La Ley 50 de 1990 eliminó la regla según la cual la renovación reiterada de contratos los convertía en indefinidos, permitiendo así la renovación indefinida de contratos a término fijo. Esta reforma ha sido criticada por generar incertidumbre en los trabajadores (Gómez Vélez, 2014).

Los artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990 regulan las empresas de servicios temporales (EST), las cuales solo pueden contratar trabajadores en misión para situaciones específicas y transitorias, con una duración máxima de un año.

El principal reto interpretativo surge al determinar si la finalización del plazo pactado o la culminación de la obra constituyen, por sí solas, causales justificadas de terminación del contrato, incluso cuando el trabajador goza de estabilidad reforzada. O si, por el contrario, estas situaciones requieren la autorización previa del Ministerio del Trabajo para proceder a la terminación contractual (López Medina, 2016).

Este ha sido uno de los aspectos abordados por la jurisprudencia constitucional, que ha definido criterios de ponderación que se analizarán en el apartado siguiente.

1.3. Desarrollo jurisprudencial sobre estabilidad laboral reforzada en contratos temporales

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido un factor clave en la evolución de la estabilidad laboral reforzada, especialmente en su aplicación al ámbito de los contratos temporales. A través de una jurisprudencia progresiva, el tribunal ha implementado criterios compatibles con el objetivo principal de esta figura, que implica una protección especial dependiendo de la duración contractual.

La Sentencia T-1040 de 2001 fue uno de los primeros pronunciamientos relevantes que abordó la tensión entre la temporalidad del contrato y la estabilidad laboral reforzada en mujeres embarazadas. En ella, la Corte determinó que “la terminación unilateral del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado no constituye por sí sola una justa causa, cuando el empleador conoce del estado de gravidez de la trabajadora” (Corte Constitucional, 2001).

Posteriormente, con la Sentencia T-519 de 2003, se amplió el alcance de la protección. Se estableció que la protección derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “no está destinada exclusivamente a aquellas personas con discapacidad debidamente calificadas” y se extiende a quienes, sin estar certificados, se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud (Corte Constitucional, 2003).

En la Sentencia C-614 de 2009, la Corte Constitucional, analizó la constitucionalidad de la contratación temporal en entidades públicas, pero sus criterios se hicieron extensivos al sector privado. Estableció que “el vínculo laboral no se desvirtúa por la modalidad contractual que se adopte, pues siempre que se acrediten los elementos propios de la relación de trabajo, esta dará lugar a un contrato de trabajo, por más que las partes hayan querido darle otra denominación” (Corte Constitucional, 2009a).

Por su parte, la Sentencia T-337 de 2009 definió las características esenciales de la estabilidad laboral reforzada: (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva, y (iv) a que la autoridad laboral autorice el despido previo a su ejecución (Corte Constitucional, 2009b).

La Sentencia SU-049 de 2017 supuso una precisión conceptual importante, al unificar criterios sobre el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Clasificó a los beneficiarios del fuero en tres grupos: (i) personas con una pérdida de capacidad laboral superior al 15%, (ii) personas con discapacidad evidente aunque no certificada, y (iii) trabajadores con enfermedades que dificulten su labor, si el empleador está informado (Corte Constitucional, 2017a).

En relación con la temporalidad, la Sentencia T-426 de 2017 sostuvo que “la mera expiración del plazo pactado, terminación de la obra o labor contratada, cuando la trabajadora esté en estado de embarazo, no constituye por sí sola justa causa para terminar el contrato. En tales condiciones, el empleador deberá acudir al Ministerio del Trabajo para obtener la correspondiente autorización” (Corte Constitucional, 2017b).

En el mismo sentido, la Sentencia T-186 de 2023 reafirmó que “la protección a la maternidad prevalece sobre la temporalidad del contrato”, imponiendo al empleador la carga de probar que la no renovación obedece a causas objetivas distintas al embarazo (Corte Constitucional, 2023a).

También es relevante la Sentencia T-329 de 2022, en la cual se indicó que, incluso en contratos por obra o labor determinada, no procede su terminación automática si el trabajador está en situación de vulnerabilidad. Se exige probar la finalización de la labor específica y obtener autorización del Ministerio del Trabajo (Corte Constitucional, 2022a).

Finalmente, la Sentencia SU-087 de 2022 aclaró que las consecuencias del despido sin autorización varían: en casos de discapacidad, procede indemnización especial (180 días de salario), y en casos de maternidad, el despido es ineficaz y exige reintegro (Corte Constitucional, 2022b).

1.4. Alcance y limitaciones según la doctrina de la protección en contratos temporales

La doctrina jurídica colombiana ha desarrollado diversos enfoques interpretativos sobre la tensión entre la temporalidad contractual y la estabilidad laboral reforzada.

Dueñas Quevedo (2020) señala que esta tensión se resuelve mediante una ponderación de principios: la autonomía de la voluntad frente a la protección de los derechos fundamentales, inclinándose el sistema colombiano hacia la protección del trabajador vulnerable.

Cortés Cardona (2019) identifica tres posturas doctrinales: una posición proteccionista absoluta, que privilegia indefinidamente la estabilidad; una restrictiva, que subordina la protección a la vigencia del contrato; y una intermedia, que es la adoptada por la jurisprudencia, permitiendo la terminación sólo si existen razones objetivas y con autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Jaramillo (2019) precisa que la estabilidad reforzada no convierte el contrato temporal en indefinido, sino que impide su terminación discriminatoria, siempre que se demuestre causa objetiva y se cumpla con los requisitos legales.

Moreno (2021) distingue entre "no renovación" y "terminación" del contrato: mientras la terminación anticipada exige justa causa y autorización, la no renovación requiere razones objetivas, aunque con menor exigencia probatoria.

Villegas (2018) advierte que una protección desproporcionada puede desalentar la contratación de personas en situación de vulnerabilidad y aumentar la informalidad.

Ostau de Lafont (2017) examina la dificultad práctica de aplicar la estabilidad laboral reforzada a contratos por obra o labor, proponiendo como requisitos: la prueba fehaciente de terminación de la obra, la inexistencia de tareas similares y la autorización del Ministerio del Trabajo.

Finalmente, López Medina (2016) sostiene que la estabilidad laboral reforzada constituye un ejemplo de "constitucionalización del derecho privado", al introducir principios constitucionales en ámbitos tradicionalmente regidos por la autonomía de la voluntad.

2. Identificación de vacíos legales y desafíos en la aplicación de la estabilidad laboral reforzada.

2.1. Reforzamiento normativo y sus implicaciones en los contratos temporales

El sistema jurídico colombiano ha experimentado un proceso de fortalecimiento progresivo en materia de estabilidad laboral reforzada, particularmente en lo concerniente a su aplicación en contratos temporales del sector privado. Este reforzamiento normativo, impulsado principalmente por la jurisprudencia constitucional y respaldado por reformas legislativas puntuales, ha generado profundas transformaciones en las relaciones laborales caracterizadas por la temporalidad contractual. El presente capítulo analiza esta evolución, sus implicaciones prácticas y los retos que persisten en la aplicación efectiva de estas garantías.

2.2. Evolución de la protección jurídica de trabajadores temporales con estabilidad reforzada

La protección de trabajadores temporales en condición de vulnerabilidad ha experimentado una notable evolución en las últimas dos décadas, transitando desde una interpretación restrictiva que privilegiaba la temporalidad contractual hacia un enfoque garantista que prioriza la protección de derechos fundamentales. Este desarrollo no ha sido lineal ni uniforme, presentando avances y retrocesos que reflejan las tensiones inherentes a la regulación laboral en un contexto de flexibilización del mercado de trabajo.

En la primera etapa de este desarrollo (aproximadamente entre 1999 y 2005), predominó una interpretación formalista que consideraba la expiración del plazo pactado o la culminación de la obra contratada como causas objetivas suficientes para terminar el contrato, incluso cuando el trabajador se encontraba en situación de vulnerabilidad (Gómez, 2014).

Sin embargo, a partir de sentencias como la T-1040 de 2001 y la T-519 de 2003, comenzó a configurarse una segunda etapa (entre 2005 y 2015) caracterizada por una interpretación expansiva de la estabilidad laboral reforzada. Durante este período, la Corte Constitucional desarrolló una robusta línea jurisprudencial que extendió progresivamente el ámbito de aplicación subjetiva y objetiva de esta figura, incluyendo expresamente a trabajadores con contratos temporales. Sentencias emblemáticas como la T-337 de 2009 establecieron que la temporalidad contractual debía ceder ante la protección de derechos fundamentales cuando el trabajador se encontraba en situación de vulnerabilidad.

Rojas (2016) señala que esta expansión interpretativa generó resistencias en diversos sectores empresariales, que argumentaban inseguridad jurídica y desnaturalización de los contratos temporales. Estas resistencias, sumadas a preocupaciones sobre posibles efectos contraproducentes en términos de empleabilidad de grupos vulnerables, condujeron a una tercera etapa (desde 2016 hasta la actualidad) caracterizada por un enfoque más ponderado o intermedio.

La Sentencia SU-049 de 2017 marcó un punto de inflexión en esta evolución, al unificar criterios y establecer parámetros más precisos sobre el alcance de la estabilidad laboral reforzada. Como señala Jácome (2018), esta sentencia buscó equilibrar la protección de trabajadores vulnerables con la seguridad jurídica, estableciendo criterios más claros y específicos sobre quiénes son sujetos de protección y cuáles son las obligaciones concretas del empleador.

La evolución más reciente de esta protección se refleja en pronunciamientos como la Sentencia T-186 de 2023, que consolida la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales, pero con un enfoque que busca conciliar la protección de derechos fundamentales con el reconocimiento de la naturaleza y finalidad de estos contratos. Esta sentencia establece que la protección a la maternidad prevalece sobre la temporalidad contractual, pero reconoce que el empleador puede abstenerse de renovar el contrato si demuestra razones objetivas no relacionadas con el embarazo.

Un aspecto relevante en esta evolución ha sido la diferenciación progresiva entre las diversas situaciones que generan estabilidad laboral reforzada. Inicialmente, la jurisprudencia tendía a unificar el tratamiento de todos los casos (embarazo, discapacidad, enfermedad, etc.), aplicando criterios similares independientemente de la situación específica. Sin embargo, pronunciamientos recientes como la Sentencia SU-087 de 2022 han establecido diferenciaciones importantes, reconociendo que cada situación de vulnerabilidad puede requerir estándares de protección particulares.

Esta evolución muestra cómo la protección jurídica de trabajadores temporales con estabilidad reforzada ha transitado desde interpretaciones formalistas hacia enfoques sustanciales, priorizando progresivamente la garantía de derechos fundamentales sobre consideraciones meramente contractuales. No obstante, como señala Dueñas (2020), este

desarrollo no ha estado exento de tensiones y contradicciones, reflejando la complejidad inherente a la regulación laboral en contextos de precariedad y flexibilización.

2.3. Reformas legales y fortalecimiento jurisprudencial reciente

El marco normativo de la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales se ha visto fortalecido tanto por reformas legislativas puntuales como por desarrollos jurisprudenciales recientes, configurando un sistema de protección más robusto, aunque no exento de complejidades interpretativas y prácticas.

En el ámbito legislativo, la Ley 1822 de 2017 representó un avance significativo al modificar los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, ampliando la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas y fortaleciendo las garantías contra el despido discriminatorio. Esta reforma consolidó la presunción según la cual el despido de una trabajadora durante el embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto se presume motivado por estas circunstancias, invirtiendo la carga de la prueba en favor de la trabajadora.

Otra reforma relevante fue la introducida por la Ley 1618 de 2013, que estableció disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. En materia laboral, esta ley reforzó la prohibición de discriminación, estableciendo que "ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del Trabajo".

La Ley 1955 de 2019, que aprobó el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, incluyó disposiciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, estableciendo incentivos para empleadores que las contraten. Aunque estas medidas no abordan directamente la estabilidad laboral reforzada, contribuyen a fortalecer el marco normativo de protección laboral para este grupo poblacional.

En el ámbito jurisprudencial, los desarrollos recientes han sido especialmente significativos. La Sentencia SU-049 de 2017 marcó un hito al unificar criterios sobre la aplicación del fuero de salud. La Sentencia SU-075 de 2018 introdujo precisiones importantes respecto al fuero de maternidad. Este pronunciamiento fue matizado

posteriormente mediante la Sentencia SU-070 de 2023, que restableció parcialmente la protección objetiva, especialmente en casos donde la trabajadora se encuentra en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

Un pronunciamiento particularmente relevante para contratos temporales es la Sentencia T-096 de 2018, criterio reiterado en las sentencias T-140 de 2021 y T-186 de 2023. En lo concerniente a trabajadores con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud, la Sentencia SU-087 de 2022 introdujo importantes precisiones sobre las consecuencias del despido sin autorización del Ministerio del Trabajo. La Sentencia T-033 de 2022 abordó específicamente la situación de trabajadores temporales en misión.

Estos desarrollos han configurado un marco más robusto para la protección de trabajadores temporales en situación de vulnerabilidad. Como señala Sanabria (2014), este fortalecimiento representa una respuesta necesaria a la creciente precariedad laboral derivada de la flexibilización del mercado de trabajo. Sin embargo, persisten desafíos significativos en la aplicación práctica de estas garantías, particularmente en el sector privado.

2.4. Aplicación práctica en el sector privado y retos del derecho laboral colombiano

La aplicación práctica de la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales del sector privado enfrenta numerosos desafíos que condicionan su efectividad como mecanismo de protección para trabajadores vulnerables. Estos desafíos derivan tanto de prácticas empresariales orientadas a evadir responsabilidades laborales como de obstáculos estructurales del sistema de administración de justicia y vigilancia laboral.

Un primer desafío identificado por Parra Torrado (2012) es la utilización estratégica de la contratación temporal como mecanismo para reducir costos laborales y evadir garantías asociadas a contratos indefinidos. Aproximadamente el 30% de los trabajadores con contratos temporales realizan labores que, por su naturaleza permanente, deberían estar amparadas por contratos indefinidos. Esta desnaturalización afecta desproporcionadamente a grupos vulnerables con menor poder de negociación y mayores dificultades para defender sus derechos.

La práctica de renovaciones sucesivas por períodos cortos constituye otro mecanismo de precarización. Como explica Gómez Vélez (2010), esta estrategia mantiene al trabajador en incertidumbre permanente sobre la continuidad de su vínculo, permitiendo prescindir de él

sin alegar una causa objetiva. Aunque la jurisprudencia exige que la no renovación sea justificada en casos de estabilidad reforzada, esta exigencia enfrenta dificultades probatorias.

Castro Sánchez (2020) identifica la tercerización laboral como un obstáculo para la estabilidad reforzada. El uso de empresas de servicios temporales o cooperativas de trabajo asociado diluye responsabilidades y dificulta la identificación del verdadero empleador. Aunque la jurisprudencia establece la responsabilidad tanto de la empresa usuaria como de la temporal, en la práctica persisten dificultades para establecer esta responsabilidad en relaciones triangulares.

Dueñas Quevedo (2020) señala la insuficiencia de los mecanismos de vigilancia por parte del Ministerio del Trabajo. La efectividad de esta figura depende de la capacidad institucional para verificar el cumplimiento, autorizar despidos y sancionar incumplimientos. Las limitaciones técnicas y humanas impiden una cobertura territorial eficaz, especialmente en regiones apartadas.

El acceso a la justicia es otro reto. Jaramillo (2019) advierte que, si bien la acción de tutela ha sido clave en la protección de derechos laborales fundamentales, su carácter subsidiario y los retrasos judiciales afectan negativamente a trabajadores temporales, especialmente aquellos con bajos ingresos, sin formación jurídica o sin acceso a representación legal.

La complejidad jurisprudencial también representa un obstáculo. Como destaca López Medina (2016), la diversidad de sentencias y matices interpretativos configura un panorama complejo que dificulta la comprensión tanto para trabajadores como para empleadores, generando inseguridad jurídica.

Desde el punto de vista empresarial, Villegas (2018) resalta que la percepción de inseguridad jurídica puede desincentivar la contratación de personas vulnerables, promoviendo prácticas discriminatorias como pruebas de embarazo o consultas sobre salud no relacionadas con el cargo.

Alzare et al. (2021) comparan la legislación colombiana y española sobre contratación temporal, concluyendo que Colombia tiene un marco formalmente protector pero deficiente en la práctica. Identifican como problemas principales la falta de políticas integrales, debilidad en la inspección laboral y escasa cultura de cumplimiento.

Sarria Ramírez (2024) agrega que las nuevas formas de trabajo digital, como las plataformas tecnológicas, dificultan la aplicación de la estabilidad reforzada, pues desafían las categorías jurídicas tradicionales.

Como concluye Gutiérrez Lenis (2015), la efectividad de la estabilidad laboral reforzada no depende exclusivamente de su regulación normativa, sino de factores como la estructura económica, la institucionalidad y las prácticas culturales laborales.

En respuesta, varios autores han propuesto alternativas. Cortés Cardona (2019) recomienda reformas legislativas que aclaren el alcance de la figura, establezcan presunciones a favor del trabajador y sanciones más efectivas para empleadores incumplidos. Moreno (2021) propone robustecer la inspección laboral mediante más recursos y capacidades técnicas.

Jácome Velásquez (2018) sugiere programas de capacitación para trabajadores y empleadores, sobre derechos y obligaciones en estabilidad laboral reforzada. Gómez Vélez (2014) plantea un enfoque preventivo que combine garantías contra el despido con medidas de salud ocupacional y adecuación de puestos de trabajo.

En conjunto, estos desafíos y propuestas delimitan un escenario complejo pero dinámico, donde el derecho laboral colombiano debe responder a las tensiones entre garantías formales y prácticas laborales, para asegurar protección efectiva a trabajadores temporales en situación de vulnerabilidad.

3. Casos y aplicación práctica de la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales

3.1 Análisis de sentencias relevantes

La jurisprudencia constitucional colombiana ha desempeñado un papel muy importante en la configuración y evolución de la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales. A través de diferentes pronunciamientos, la Corte Constitucional ha emitido criterios interpretativos que han permitido resolver la tensión aparente entre la temporalidad contractual y la dignidad de aquellos trabajadores que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad. Este apartado servirá para analizar las sentencias más relevantes relativas a

este tema, con el fin de mostrar cómo ha evolucionado esta figura jurídica y cuáles son los criterios que actualmente rigen.

La Sentencia T-1040 de 2001 fue uno de los pronunciamientos iniciales que abordaron esta tensión. En este caso, se trató de una trabajadora con contrato a término fijo que fue desvinculada una vez expirado el plazo pactado. La Corte afirmó que el vencimiento del término contractual no constituye, por sí solo, una justa causa para su terminación cuando la trabajadora se encuentra en estado de embarazo, pues ello constituiría una discriminación por razón del embarazo. De esta manera, se concluyó que los derechos fundamentales de la trabajadora, particularmente el derecho a la maternidad, prevalecen sobre consideraciones meramente formales como el plazo de finalización del contrato de trabajo.

No obstante, como señala López Medina (2016), este pronunciamiento generó resistencias en el sector empresarial, que argumentaba inseguridad jurídica y desnaturalización de los contratos temporales. Esto obligó a la Corte a desarrollar criterios más específicos, como se evidenció en decisiones posteriores.

La Sentencia T-519 de 2003 marcó un hito al extender la protección de la estabilidad laboral reforzada más allá del fuero de maternidad. En esta ocasión, la Corte analizó la situación de un trabajador que había sido despedido por la no renovación de un contrato a término fijo.

El tribunal consideró que la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no se limita únicamente a personas con discapacidad formalmente reconocida, sino que también se extiende a trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta por razones de salud, aunque no existiera un reconocimiento oficial de discapacidad. Así, se amplió el ámbito de cobertura para incluir a trabajadores temporales que, sin tener una discapacidad formalmente calificada, enfrentaban vulnerabilidades evidentes en el ámbito laboral.

Como explica Ostau de Lafont (2017), a partir de la Sentencia T-519 de 2003 se introdujo la categoría de "debilidad manifiesta por razones de salud", que funciona como una categoría intermedia entre la enfermedad común y la discapacidad calificada. Sin embargo, surgieron controversias respecto de cuál es exactamente el umbral de protección de esta cláusula y en qué casos se está frente a una enfermedad común y en cuáles frente a una salud manifiestamente debilitada.

Posteriormente, con la Sentencia SU-049 de 2017, la Corte marcó un avance importante en la unificación de criterios sobre la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. En este fallo, “la Corte revisó su jurisprudencia sobre el tema y fijó una línea jurisprudencial más precisa en cuanto a la delimitación del ámbito de aplicación subjetiva de la protección del fuero de salud. El alto tribunal concluyó que el fuero de salud aplica a tres grupos: (i) personas con discapacidad calificada por autoridad competente (pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%); (ii) personas con discapacidad no calificada pero evidente a simple vista; y (iii) personas con enfermedad que les impide o dificulta sustancialmente desempeñar sus labores en condiciones regulares, siempre que el empleador conozca dicha situación” (Dueñas Quevedo, 2020).

Debido a la exigencia de conocimiento por parte del empleador, Dueñas Quevedo (2020) también advierte sobre los retos probatorios que plantea este estándar, especialmente en contratos de corta duración.

Por otra parte, la Sentencia T-426 de 2017 se refirió expresamente a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en contratos a término fijo para mujeres embarazadas. En este caso, la Corte analizó la situación de una empleada cuyo contrato no fue renovado a pesar de haber informado sobre su estado de embarazo. La Corte reiteró que “la mera expiración del plazo pactado o la culminación de la obra o labor contratada no constituye, por sí sola, una justa causa para terminar el contrato, razón por la cual en tales circunstancias el empleador debe acudir al Ministerio del Trabajo a obtener la correspondiente autorización”.

No obstante, también precisó que el empleador puede abstenerse de renovar el contrato si demuestra que su decisión obedece a razones objetivas y necesidades del servicio no relacionadas con el embarazo. Como sostiene Jaramillo (2019), esta interpretación evidencia un enfoque equilibrado, ya que, por un lado, protege a la trabajadora embarazada, y, por otro, no desnaturaliza completamente los contratos temporales. Además, establece que la carga probatoria recae en el empleador.

La Sentencia SU-087 de 2022 introdujo importantes precisiones sobre las consecuencias jurídicas del despido sin autorización del Ministerio del Trabajo de trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. En este fallo, la Corte aclaró que, a diferencia del fuero de maternidad, en el caso del fuero de salud, la

consecuencia principal del despido sin autorización no es necesariamente la ineficacia y el reintegro, sino la indemnización especial de ciento ochenta días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sin embargo, la Corte también señaló que cuando se demuestra que el despido tuvo carácter discriminatorio, procede la acción de tutela para ordenar el reintegro como mecanismo de protección de derechos fundamentales. Esta distinción resulta crucial para medir los efectos de la terminación de contratos temporales bajo fuero de salud, al establecer distintos niveles de protección según se acredite o no la existencia de discriminación.

Villegas (2018) considera que este fallo representa un avance importante en términos de seguridad jurídica, al tratar de manera diferenciada las conductas según su gravedad. No obstante, también advierte sobre las dificultades que enfrentan los trabajadores temporales para probar las verdaderas causas de la terminación del contrato.

Un pronunciamiento reciente que refuerza esta línea jurisprudencial es la Sentencia T-186 de 2023. En este caso, la Corte analizó la situación de una trabajadora embarazada cuyo contrato no fue renovado al vencimiento del plazo pactado. La Corte reafirmó que "la protección a la maternidad prevalece sobre la temporalidad contractual", pero también estableció los requisitos que debe cumplir el empleador para no renovar legítimamente el contrato:

- (i) Que la decisión no esté relacionada con el embarazo o la lactancia;
- (ii) Que existan razones objetivas que justifiquen la no renovación, como la desaparición de la causa que dio origen al contrato o el incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de la trabajadora; y
- (iii) Que se haya respetado el debido proceso.

Además, indicó que la carga de la prueba corresponde al empleador, quien debe aportar evidencia suficiente para desvirtuar la presunción de discriminación.

Como destaca Castro Sánchez (2020), esta sentencia permite una evaluación más clara de la legitimidad de las decisiones empresariales. Sin embargo, también advierte sobre las dificultades prácticas para su aplicación en sectores de alta rotación o en empresas de

servicios temporales, donde la tercerización diluye responsabilidades y dificulta el control judicial.

En síntesis, la evolución jurisprudencial evidencia que la Corte Constitucional ha transitado desde una protección casi absoluta del trabajador vulnerable hacia enfoques más equilibrados, que buscan conciliar dicha protección con el reconocimiento de la naturaleza y finalidad de los contratos temporales.

Moreno (2021) subraya que esta evolución refleja la permanente tensión entre dos valores constitucionales: la protección especial a personas en situación de vulnerabilidad y la libertad económica y autonomía contractual. La jurisprudencia ha intentado resolver esta tensión mediante interpretaciones ponderadas que eviten que la temporalidad contractual sea utilizada como mecanismo para evadir responsabilidades frente a trabajadores especialmente protegidos.

3.2. Aplicación práctica en el sector privado

Existen diversos ejemplos de aplicación práctica de la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales dentro del sector privado colombiano. Como evidencia este análisis, se presenta una interacción compleja entre normas formales y procesos sociales reales. Es decir, más allá de la jurisprudencia y las disposiciones legislativas, la operacionalización de este mecanismo jurídico enfrenta múltiples obstáculos vinculados a prácticas empresariales, limitaciones institucionales y características estructurales del mercado laboral.

Uno de los problemas más frecuentes, descrito por Gómez Vélez (2014), es el uso estratégico de la contratación temporal para disminuir costos laborales y reducir las garantías inherentes a los contratos indefinidos. El autor señala que numerosas empresas privadas emplean contratos a término fijo o por obra o labor para vincular trabajadores que, en realidad, desempeñan funciones permanentes. Esta práctica se conoce como "desnaturalización de la contratación temporal". De este modo, la temporalidad contractual se convierte en un obstáculo fundamental para lograr la protección efectiva de trabajadores, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad.

De manera específica, mujeres, jóvenes y personas con bajo nivel educativo son quienes se ven más afectados. Los datos estadísticos recopilados por Parra Torrado (2012) indican

que aproximadamente el treinta por ciento de los trabajadores con contrato temporal en Colombia realizan labores que responden a necesidades permanentes de las empresas.

Otra práctica habitual del sector privado que obstaculiza la aplicación efectiva de la estabilidad laboral reforzada es la utilización de renovaciones sucesivas de contratos a corto plazo. Castro Sánchez (2020) documenta cómo algunos empleadores mantienen a sus trabajadores bajo contratos de tres o seis meses, renovándolos continuamente, lo que genera una situación de incertidumbre permanente. Esta práctica complica enormemente la situación de los trabajadores que desarrollan condiciones de vulnerabilidad, dado que, si un estado de salud o embarazo ocurre durante la vigencia del contrato, el empleador puede simplemente abstenerse de renovar, alegando una decisión administrativa ordinaria y desvinculándola de la condición del trabajador.

Por otra parte, la tercerización laboral constituye otro obstáculo significativo para la efectividad de la estabilidad laboral reforzada. Rojas (2016) analiza cómo la utilización de empresas de servicios temporales o cooperativas de trabajo asociado dificulta la delimitación de responsabilidades laborales. Aunque la jurisprudencia establece que la protección aplica tanto frente a la empresa usuaria como frente a la empresa de servicios temporales, la revisión y control efectivo sobre el terreno siguen siendo limitados.

A ello se suma la "fragmentación de la responsabilidad empresarial", fenómeno que, según Moreno (2021), implica que las funciones tradicionalmente asignadas a un único empleador ahora se distribuyen entre diversas entidades. Esto genera confusión en los trabajadores vulnerables respecto a quién deben dirigir sus reclamaciones o quién debe cumplir las obligaciones derivadas de la estabilidad laboral reforzada.

Otro desafío práctico importante son las dificultades probatorias. Como indica Dueñas Quevedo (2020), uno de los aspectos más problemáticos es demostrar que el empleador conocía la condición de vulnerabilidad del trabajador. En muchos casos, los jueces tienden a presumir la buena fe del empleador y la falta de conocimiento, particularmente en situaciones de embarazo en etapas tempranas o enfermedades que no presentan manifestaciones externas evidentes. Esta problemática se acentúa en los contratos temporales debido a la brevedad y menor formalidad de la relación laboral.

La vigilancia administrativa insuficiente también limita la efectividad de esta protección. Jaramillo (2019) destaca que el Ministerio del Trabajo enfrenta serias dificultades para supervisar adecuadamente el cumplimiento de las garantías laborales, especialmente en zonas rurales o en sectores con alta rotación de personal. La falta de personal inspector, las restricciones presupuestarias y la complejidad de las relaciones laborales obstaculizan la identificación y sanción de violaciones, creando espacios de impunidad que afectan particularmente a los trabajadores más vulnerables.

Un fenómeno particularmente preocupante es el sesgo encubierto, identificado por Villegas (2018). El autor advierte que algunos empleadores evitan la contratación de mujeres embarazadas o de personas que podrían presentar condiciones de salud complejas, pese a la prohibición legal expresa de tales conductas. Esto incluye prácticas como exigir pruebas de embarazo o indagar sobre enfermedades en procesos de selección, prácticas que, aunque ilegales, resultan difíciles de detectar y sancionar en el contexto de contratos temporales.

Además de estos factores jurídicos, la efectividad de la estabilidad laboral reforzada se ve limitada por factores socioeconómicos que afectan la capacidad de los trabajadores más vulnerables para acceder a la justicia. López Medina (2016) advierte que las barreras económicas, geográficas y culturales dificultan el acceso a una representación legal adecuada, afectando especialmente a quienes más requieren protección. La complejidad jurisprudencial y las dificultades para acceder a asesoría jurídica impactan con mayor fuerza a los trabajadores temporales.

Desde la perspectiva empresarial, Cortés Cardona (2019) subraya la percepción de inseguridad jurídica en este campo, dado que algunos empleadores consideran impredecible la jurisprudencia sobre estabilidad laboral reforzada. Esta percepción de riesgo influye negativamente en la contratación de personas potencialmente vulnerables, incrementando su exclusión laboral, en una paradoja que agrava la situación que precisamente se pretende corregir.

Finalmente, el contexto cultural también incide. Gómez Vélez (2014) destaca que persisten actitudes y prejuicios en algunos entornos empresariales, donde condiciones como el embarazo o la discapacidad siguen percibiéndose como incompatibles con la productividad o la eficiencia laboral. Estas percepciones, contrarias a los valores constitucionales de

igualdad y no discriminación, pueden influir en decisiones cotidianas sobre contratación, asignación de funciones y renovación contractual.

Estos desafíos estructurales ilustran la complejidad de aplicar efectivamente la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales dentro del sector privado. Aunque la jurisprudencia ha avanzado significativamente en la clarificación de criterios interpretativos, persisten obstáculos derivados de prácticas empresariales, limitaciones institucionales y condiciones estructurales del mercado laboral que condicionan su efectividad como mecanismo de protección para trabajadores en situación de vulnerabilidad.

3.3. Propuestas de mejora y retos pendientes

El sistema de protección a trabajadores temporales con estabilidad laboral reforzada presenta diversas debilidades que condicionan su efectividad como mecanismo para garantizar derechos fundamentales. Estas fallas abarcan tanto aspectos normativos como su implementación práctica, generando brechas significativas entre las garantías legales y la realidad cotidiana de los trabajadores vulnerables en el sector privado.

Por un lado, Gómez Vélez (2014) identifica deficiencias estructurales clave relacionadas con la fragmentación y dispersión normativa. En la actualidad, las garantías de distintos grupos vulnerables se encuentran distribuidas en varios instrumentos (Código Sustantivo del Trabajo, Ley 361 de 1997, jurisprudencia constitucional, entre otros), con criterios y estándares de protección no siempre coherentes. Esta dispersión dificulta una comprensión integral del sistema de protección, tanto para trabajadores como para empleadores, generando inseguridad jurídica y aplicaciones dispares.

Adicionalmente, López Medina (2016) denomina a esta situación "complejidad jurisprudencial", refiriéndose a la abundancia de pronunciamientos judiciales que, aunque pretenden precisar el alcance de las protecciones, introducen matices y excepciones difíciles de sistematizar, especialmente para operadores jurídicos no especializados.

Otra debilidad sustancial es la falta de mecanismos preventivos eficaces. Como señala Jaramillo (2019), el sistema actual se orienta más hacia remedios posteriores a la vulneración de derechos (reintegros e indemnizaciones) que hacía estrategias preventivas que eviten la desvinculación discriminatoria de trabajadores vulnerables. Esta tendencia resulta particularmente problemática en contratos temporales, donde la brevedad de la relación

laboral y la facilidad para no renovar contratos hacen que los remedios posteriores resulten ineficaces o lleguen demasiado tarde.

Asimismo, las debilidades del sistema de inspección laboral limitan la efectividad de la estabilidad reforzada. Dueñas Quevedo (2020) identifica falencias como la insuficiencia de inspectores laborales, restricciones presupuestarias, deficiencias en formación especializada y concentración de recursos en centros urbanos. Estas condiciones dificultan la supervisión oportuna, permitiendo que prácticas discriminatorias persistan sin consecuencias, especialmente en sectores con alta informalidad o regiones apartadas.

Moreno (2021), con base en datos del Ministerio del Trabajo, destaca que en Colombia existe un inspector por cada cien mil trabajadores, cifra muy inferior al estándar recomendado por la Organización Internacional del Trabajo (un inspector por cada diez mil trabajadores). Esta situación es particularmente problemática para supervisar adecuadamente contratos temporales con alta rotación de personal.

tra debilidad significativa, señalada por Castro Sánchez (2020), radica en las dificultades probatorias que enfrentan los trabajadores temporales en situación de vulnerabilidad. La jurisprudencia reciente exige probar que el empleador conocía la condición de vulnerabilidad para activar ciertas protecciones, como el fuero de salud. Sin embargo, en contratos breves y de menor formalidad, documentar adecuadamente esta situación resulta extremadamente difícil, especialmente ante enfermedades no evidentes o embarazos incipientes.

Esta dificultad probatoria se agrava por la asimetría informativa propia de la relación laboral. Villegas (2018) advierte que el empleador controla documentos, evaluaciones de desempeño y otros registros que podrían probar discriminación o conocimiento de la vulnerabilidad. Aunque la jurisprudencia ha intentado compensar esta asimetría mediante presunciones y el desplazamiento de la carga probatoria, en la práctica persisten obstáculos considerables para los trabajadores temporales, especialmente cuando la discriminación se manifiesta de forma sutil o encubierta.

Las debilidades en el acceso a la justicia son otro factor que limita la efectividad del sistema. López Medina (2016) identifica múltiples barreras: costos del litigio, demoras procesales, complejidad de los trámites y escasez de abogados especializados. Estas barreras

afectan desproporcionadamente a trabajadores temporales, quienes suelen tener menores recursos y mayor necesidad de soluciones inmediatas debido a su inestabilidad laboral.

Aunque la acción de tutela ha sido crucial para proteger los derechos fundamentales de trabajadores vulnerables, Jaramillo (2019) advierte sobre sus limitaciones en determinados contextos. La corta duración de los contratos temporales puede provocar que, al resolverse definitivamente la tutela, el contrato ya haya expirado o la situación de vulnerabilidad haya cesado, afectando la efectividad de medidas como el reintegro o la renovación contractual.

Gómez Vélez (2014) y Ostau de Lafont (2017) coinciden en señalar la insuficiente articulación entre las distintas entidades competentes en materia laboral. Según Ostau de Lafont (2017), las desconexiones entre el Ministerio del Trabajo, la jurisdicción laboral, la jurisdicción constitucional y las Empresas Promotoras de Salud (EPS) generan obstáculos adicionales para la protección efectiva de los trabajadores vulnerables, especialmente cuando se requiere calificación médica para activar protecciones como la estabilidad laboral reforzada.

Asimismo, persisten riesgos de discriminación indirecta no abordados adecuadamente por el sistema actual. Como señala Gómez Vélez (2014), ciertas prácticas empresariales aparentemente neutrales, como políticas de rotación sistemática de personal, pueden tener un impacto desproporcionado en mujeres en edad reproductiva o personas con enfermedades crónicas, generando barreras estructurales para su permanencia laboral.

Una debilidad adicional identificada por Cortés Cardona (2019) es el posible "efecto desaliento" en la contratación de personas pertenecientes a grupos potencialmente vulnerables. La percepción de inseguridad jurídica y de riesgos asociados a la estabilidad laboral reforzada puede llevar a algunos empleadores a evitar la contratación de mujeres en edad reproductiva o personas con antecedentes de enfermedades crónicas, especialmente en contratos temporales donde la flexibilidad y la minimización de riesgos jurídicos son motivaciones centrales.

Finalmente, Rojas (2016) destaca como debilidad estructural la insuficiente implementación de un enfoque diferencial que reconozca las particularidades de cada tipo de vulnerabilidad. El sistema actual tiende a aplicar criterios homogéneos a situaciones diversas (embarazo, discapacidad, enfermedad grave), sin considerar adecuadamente las necesidades

específicas de cada grupo. Esta falta de diferenciación puede generar protecciones excesivas en algunos casos e insuficientes en otros, limitando la efectividad del sistema en su conjunto.

Estas debilidades evidencian la necesidad de reformas integrales que aborden tanto los aspectos normativos como los de implementación práctica, para garantizar que la estabilidad laboral reforzada funcione efectivamente como un mecanismo de protección real para trabajadores temporales en situación de vulnerabilidad. Las propuestas para superar estas deficiencias se abordarán en el siguiente apartado.

Conclusiones

La estabilidad laboral reforzada en contratos temporales representa uno de los mayores desafíos del derecho laboral contemporáneo en Colombia, evidenciando la tensión permanente entre la temporalidad inherente a ciertas formas de vinculación laboral y la protección especial que merecen trabajadores en situación de vulnerabilidad.

A lo largo de este estudio se ha analizado su configuración normativa, desarrollo jurisprudencial, aplicación práctica y perspectivas de mejora, permitiendo extraer conclusiones significativas sobre el estado actual de esta figura jurídica y sus retos pendientes.

Desde una perspectiva jurídica, resulta evidente que la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales se ha configurado principalmente a través de desarrollos jurisprudenciales. La Corte Constitucional, mediante pronunciamientos como las Sentencias T-1040 de 2001, T-519 de 2003, SU-049 de 2017, T-426 de 2017, SU-087 de 2022 y T-186 de 2023, ha construido progresivamente un marco interpretativo que busca conciliar la temporalidad contractual con la protección de derechos fundamentales. Esta evolución jurisprudencial ha transitado desde enfoques iniciales que priorizaban casi absolutamente la protección del trabajador vulnerable, hacia interpretaciones más ponderadas que reconocen tanto las necesidades de protección como la naturaleza y finalidad de los contratos temporales.

La jurisprudencia ha establecido que, aunque los contratos temporales tienen vocación de culminar al vencimiento del plazo pactado o finalización de la obra contratada, estas causales no operan automáticamente cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad.

En tales casos, el empleador debe demostrar que la terminación o no renovación obedece a razones objetivas diferentes a la condición de vulnerabilidad y, en casos específicos como discapacidad o embarazo, obtener además autorización previa del Ministerio del Trabajo. Estos criterios buscan equilibrar la protección del trabajador vulnerable con el reconocimiento de la naturaleza temporal de ciertos vínculos laborales, permitiendo la terminación o no renovación cuando existen justificaciones objetivas para ello.

Sin embargo, la aplicación práctica de estos criterios enfrenta obstáculos significativos en el sector privado colombiano. Prácticas empresariales como la desnaturalización de la contratación temporal, las renovaciones sucesivas por períodos cortos y la tercerización laboral dificultan la efectividad de la estabilidad laboral reforzada, generando barreras adicionales para trabajadores vulnerables. Estas prácticas se ven facilitadas por debilidades estructurales en el sistema de inspección laboral, obstáculos probatorios y limitaciones en el acceso a la justicia, que permiten que discriminaciones encubiertas persistan sin consecuencias efectivas.

La jurisprudencia reciente ha intentado abordar algunos de estos desafíos prácticos mediante precisiones y desarrollos que buscan adaptar la protección a contextos laborales cambiantes. Entre las tendencias más significativas destacan: la diferenciación entre diversas situaciones de vulnerabilidad (estableciendo estándares específicos para cada una), la precisión de requisitos para legitimar la no renovación de contratos temporales, la mayor atención a discriminaciones indirectas y sistemáticas, y la adaptación de criterios a nuevas modalidades laborales como las plataformas digitales. Estos desarrollos reflejan un enfoque más contextual y menos formalista, que reconoce la complejidad de las relaciones laborales contemporáneas.

No obstante, estos avances, persisten debilidades significativas que limitan la efectividad de la estabilidad laboral reforzada en contratos temporales: dispersión normativa, complejidad jurisprudencial, insuficiencia de mecanismos preventivos, debilidades en la inspección laboral, dificultades probatorias, obstáculos en el acceso a la justicia, riesgos de

discriminación indirecta y posibles efectos desalentadores en la contratación formal de personas potencialmente vulnerables. Estas debilidades evidencian la necesidad de reformas integrales que aborden tanto aspectos normativos como de implementación práctica.

Las propuestas analizadas ofrecen perspectivas prometedoras para fortalecer la efectividad de esta protección: unificación y sistematización normativa, fortalecimiento del sistema de inspección laboral, implementación de incentivos para buenas prácticas empresariales, desarrollo de presunciones legales más robustas, promoción de adaptaciones en entornos laborales, creación de procedimientos judiciales especializados, implementación de sistemas integrados de información laboral, desarrollo de programas específicos de inclusión y establecimiento de instancias de articulación institucional. Estas propuestas configuran un panorama de reforma integral que podría contribuir significativamente a cerrar brechas entre garantías formales y realidades cotidianas del mercado laboral.

Un aspecto fundamental que emerge del análisis realizado es la necesidad de equilibrar la protección efectiva de trabajadores vulnerables con consideraciones sobre seguridad jurídica, autonomía empresarial y posibles efectos sistémicos en el mercado laboral. Protecciones excesivamente rígidas o impredecibles podrían generar, paradójicamente, mayor exclusión laboral para grupos vulnerables, al desincentivar su contratación formal. Esta tensión exige aproximaciones ponderadas que protejan efectivamente derechos fundamentales sin generar consecuencias contraproducentes en términos de empleabilidad y formalización laboral.

En este contexto, resulta crucial desarrollar enfoques preventivos que complementen los actuales mecanismos reactivos. Mientras el sistema actual se centra principalmente en remedios posteriores a la vulneración de derechos (reintegros, indemnizaciones), una protección más efectiva requeriría estrategias que prevengan discriminaciones y faciliten la permanencia de trabajadores vulnerables en condiciones dignas. Estas estrategias preventivas podrían incluir adaptaciones de entornos laborales, programas de sensibilización y capacitación, incentivos para buenas prácticas inclusivas y sistemas de alerta temprana sobre potenciales discriminaciones.

La dimensión colectiva del fenómeno también merece mayor atención. Aunque la estabilidad laboral reforzada se ha configurado principalmente como una protección individual, los patrones sistemáticos de discriminación que afectan a ciertos grupos

vulnerables en contextos de contratación temporal requieren aproximaciones más estructurales, que aborden no solo casos individuales de discriminación explícita, sino también prácticas empresariales aparentemente neutrales que generan impactos discriminatorios indirectos.

Finalmente, es fundamental reconocer que la efectividad de la estabilidad laboral reforzada no depende exclusivamente de su configuración normativa, sino también de factores contextuales como la estructura económica, las capacidades institucionales y las prácticas culturales predominantes en las relaciones laborales. Fortalecer esta protección requiere tanto mejoras técnico-jurídicas como transformaciones culturales que promuevan valores como la inclusión, la diversidad y el respeto a la dignidad humana en los entornos laborales.

Referencias

- Alzare, A., Ascencio, M., & Ochoa, P. (2021). *Contratación por medio de empresas de servicios temporales; Legislación laboral Colombia vs España*. Universidad Sergio Arboleda. Recuperado de: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1787/Contratacion%20por%20medio%20de%20empresas%20de%20servicios%20temporales.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Castro Sánchez, A. (2020). *Los contratos temporales de servicios en las empresas de Colombia*. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/27c3b9a6-3655-4322-8ba1-dfced4125514/content>
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Arts. 45, 46, 64, 239. 5 de agosto de 1950 (Colombia).
- Congreso de la República (1990) Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 28 de diciembre de 1990. D.O. No. 39.618.

Congreso de la República (1997) Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. 7 de febrero de 1997. D.O. No. 42.978.

Congreso de la República (2013) Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 27 de febrero de 2013. D.O. No. 48.717.

Congreso de la República (2017) Ley 1822 de 2017. Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 4 de enero de 2017. D.O. No. 50.106.

Congreso de la República (2019) Ley 1955 de 2019. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. *Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*. 25 de mayo de 2019. D.O. No. 50.964.

Constitución Política de Colombia [Const]. Arts. 1, 13, 25, 53. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional. (2001). *Sentencia T-1040 de 2001*. [M.P. Rodrigo Escobar Gil].

Corte Constitucional. (2003). *Sentencia T-519 de 2003*. [M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra].

Corte Constitucional. (2009). *Sentencia C-614 de 2009*. [M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub].

Corte Constitucional. (2009). *Sentencia T-337 de 2009*. [M.P. Luis Ernesto Vargas Silva].

Corte Constitucional. (2017). *Sentencia SU-049 de 2017*. [M.P. María Victoria Calle Correa].

Corte Constitucional. (2017). *Sentencia T-426 de 2017*. [M.P. Cristina Pardo Schlesinger].

Corte Constitucional. (2017). *Sentencia T-614 de 2017*. [M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo].

Corte Constitucional. (2018). *Sentencia SU-075 de 2018*. [M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado].

- Corte Constitucional. (2018). *Sentencia T-096 de 2018*. [M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado].
- Corte Constitucional. (2021). *Sentencia T-140 de 2021*. [M.P. José Fernando Reyes Cuartas].
- Corte Constitucional. (2022). *Sentencia SU-087 de 2022*. [M.P. José Fernando Reyes Cuartas].
- Corte Constitucional. (2022). *Sentencia T-033 de 2022*. [M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo].
- Corte Constitucional. (2022). *Sentencia T-053 de 2022*. [M.P. José Fernando Reyes Cuartas].
- Corte Constitucional. (2022). *Sentencia T-329 de 2022*. [M.P. Natalia Ángel Cabo].
- Corte Constitucional. (2023). *Sentencia SU-070 de 2023*. [M.P. Juan Carlos Cortés González].
- Corte Constitucional. (2023). *Sentencia T-092 de 2023*. [M.P. Diana Fajardo Rivera].
- Corte Constitucional. (2023). *Sentencia T-186 de 2023*. [M.P. Diana Fajardo Rivera].
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). *Gran Encuesta Integrada de Hogares 2022-2023*. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Dueñas Quevedo, C. (2020). La estabilidad laboral en Colombia: alcances y limitaciones. *Revista Actualidad Laboral*, 32(4), 78-95.
- Gómez Vélez, M. A. (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/7527>
- Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(1), 103-116. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67935714007>

- Gutiérrez Lenis, J. F. (2015). La reforma laboral no garantiza la generación de empleo: prevalece el simplismo. *Semestre Económico*, 6(11). Recuperado de: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1370>
- Jácome-Velásquez, J. A. (2018). *Estabilidad laboral reforzada*. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10983/21203>
- Jaramillo, I. D. (2019). *Estabilidad laboral reforzada: miradas desde el constitucionalismo del derecho del trabajo*. Universidad Externado de Colombia.
- López Medina, D. (2016). *El derecho de los jueces* (2ª ed.). Legis.
- Moreno, F. A. (2021). Estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios del Estado. *Revista Nueva Época*, 57, 117-143.
- Ostau de Lafont, F. (2017). *Tratado de Derecho del Trabajo* (Tomo II). Universidad Católica de Colombia.
- Parra Torrado, M. (2012). *Trabajo temporal e indirecto: la pieza que faltaba para entender el mercado laboral colombiano*. Fedesarrollo. Recuperado de: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/340>
- Rojas Castañeda, C. A. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. *Jurídicas CUC*, 12(1), 17-29. Recuperado de: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/1113>
- Sanabria-Ríos, L. (2014). *De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional*. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10983/1626>
- Sarria Ramírez, A. (2024). *Aplicación de la estabilidad laboral reforzada en el contrato de prestación de servicios*. Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/9e02eea6-e468-4464-9000-5fd3d6747bfa/content>
- Villegas, J. (2018). *Derecho administrativo laboral: principios, estructura y relaciones individuales* (2ª ed.). Legis.