

La estabilidad laboral reforzada en favor de persona en condición de discapacidad vinculada a través de contrato de prestación de servicios profesionales, en el marco jurídico de la Sentencia SU 040 de 2018 de la Corte Constitucional de Colombia

Víctor Manuel Aguas Castro
Laura Vanessa Cárdenas Farak
Yina Paola Pastrana Campo

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrados y Educación Continua
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social
Cohorte 10
Sincelejo – Sucre
2019

La estabilidad laboral reforzada en favor de persona en condición de discapacidad vinculada a través de Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, en el marco jurídico de la Sentencia SU 040 de 2018 de la Corte Constitucional de Colombia

Víctor Manuel Aguas Castro
Laura Vanessa Cárdenas Farak
Yina Paola Pastrana Campo



Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Asesora
Mónica Mendoza Humánez
Abogada, Especialista en Derecho Laboral

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrados y Educación Continua
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social
Cohorte 10
Sincelejo – Sucre
2019

Nota de Aceptación

Aprobado
Cursos punto cero
(5.0)


Director

Evaluador 1

Evaluador 2

Sincelajo, Sucre, 27 de julio de 2019.

Tabla de Contenido

Resumen	5
Abstract.....	6
Introducción	7
Planteamiento del problema.....	9
Justificación	11
Objetivos.....	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Metodología	13
1.La Estabilidad Laboral Reforzada de personas en Condición de Discapacidad vinculada a través de Contrato de Prestación de Servicios Profesionales	14
2.Alcance de la Estabilidad Laboral Reforzada de personas en Condición de Discapacidad	17
3.La Estabilidad Laboral Reforzada a la luz de la Sentencia SU 040 de 2018 de la Corte Constitucional de Colombia.....	19
Conclusiones	24
Referencias Bibliográficas	26

Resumen

La estabilidad laboral reforzada es una figura jurídica que se ha creado en el derecho laboral para proteger la permanencia de ciertos trabajadores en su trabajo, pero que tiene su fundamento en la Constitución Política de 1991. Bajo esta figura se protege el derecho al trabajo de ciertos grupos poblacionales, entre los que se encuentran las mujeres en estado de embarazo, personas en condición de discapacidad, aforados sindicalistas y pre pensionados, quienes ha sido discriminados por su condición y se han vulnerado su derecho al trabajo con ocasión a ello. Siendo así, para efectos de este trabajo se tiene por finalidad establecer si ¿Es absoluta la protección que se da en la estabilidad laboral reforzada de persona en condición de discapacidad vinculada a través de contrato de prestación de servicios profesionales en el marco de la Sentencia SU 040 de 2018 De La Corte Constitucional de Colombia? En razón de lo anterior, se plantearon tres objetivos específicos. El primero busca conceptualizar la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad vinculada a través de contrato de prestación de servicios profesionales. En segundo lugar, se tiene por finalidad determinar el alcance de la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad y el último se centra en analizar el alcance de la estabilidad laboral reforzada a la luz de la Sentencia SU 040 de 2018 de la Corte Constitucional de Colombia.

Palabras clave: estabilidad laboral reforzada, contrato de prestación de servicios, persona en condición de discapacidad, Sentencia SU 040 de 2018 de la Corte Constitucional de Colombia.

Abstract

The reinforced labor stability is a legal figure that has been created in the labor law to protect the permanence of certain workers in their work, but that finds its main sustenance in the Political Constitution of 1991. This provision protects the right to work of certain population groups, including pregnant women, persons with disabilities, union members and pre-pensioners, who have been discriminated against because of their status and their right to work has been violated as a result. Thus, for the purposes of this work, the purpose is to establish whether the protection afforded by the reinforced employment stability of a person with a disability linked through a contract for the provision of professional services within the framework of Constitutional Court ruling SU040 of 2018 is absolute? Three specific objectives were proposed for the development of this objective. The first seeks to conceptualize reinforced job stability for people with disabilities linked through professional services contracts. In the second place, the purpose is to determine the scope of reinforced job stability for people with disabilities and the last one focuses on analyzing the scope of reinforced job stability in light of the Constitutional Court's decision SU 040 of 2018.

Keywords: reinforced labor stability, service provision contract, disabled person, Constitutional Court of Colombia, ruling SU 040 of 2018.

Introducción

A partir de la expedición de la Constitución Política de 1991, se protege de manera especial a ciertas minorías o grupos que históricamente habían sido discriminados por las condiciones que presentan. Dicha protección abarcaría todos los campos en que estos se podrían desenvolver, incluido el ámbito laboral, es decir, con base en los postulados constitucionales consagrados en el artículo 13, 47 y 53 de la norma jurídica indicada a grupos como las mujeres embarazadas y personas en condición de discapacidad se les debía promover para que pudiesen acceder al campo laboral y poder permanecer en el mismo sin ser discriminados en razón de su condición, exigiéndose un trato igualitario que otros empleados.

Teniendo en cuenta lo anterior, se diseñaron una serie de mecanismos con los que se podría lograr la inclusión laboral de estos grupos, en especial la de las personas en condición de discapacidad que es la población sujeto de este trabajo, como por ejemplo la prohibición de que sean discriminados al momento del proceso de selección, se brindaron una serie de beneficios a las entidades para que integraran a su planta de personal a estas personas, el diseño de estrategias como el teletrabajo para que estas puedan trabajar desde la casa, etc. (Diazgranados, 2016, p.14).

Además de las estrategias antes indicadas, también se expidieron normas que protegen a esos sujetos en el aspecto laboral, como son la Ley 361 de 1997, Ley 1346 de 2009, Ley 1145 de 2007, Decreto 4910 de 2011 y también a través de la máxima corporación constitucional a través de su jurisprudencia ha promovido la protección de este grupo. Estos mecanismos han sido producto de lo consagrado en la Constitución que buscan mejorar las condiciones de las personas que por alguna razón física, psíquica o fisiológica se encuentran limitada y no puede ejercer sus funciones como los que son considerados como normales. Amparándose de esta forma el derecho a estas personas de ser tratados como iguales (Giraldo, 2002, p.11).

Pero uno de los mecanismos que en los últimos años ha tomado fuerza es la denominada estabilidad laboral reforzada, mediante la cual se busca que ciertos grupos puedan conservar sus

puestos de trabajo, sin que ello implique incumplimiento de las funciones que debe cumplir en virtud del mismo (Boada, 2015, p.7). Esta figura jurídica ha tenido un gran desarrollo jurisprudencial y para su aplicación se han aplicado una serie de reglas que actualmente se encuentran unificadas en la Sentencia de Unificación de la Corte Constitucional de Colombia SU 040 de 2018, en el marco de la cual se observan una nueva mirada de esta figura frente a una situación en específico que será tratada en este trabajo más adelante.

Con base en lo establecido en la sentencia indicada en este trabajo se tiene por finalidad establecer si ¿Es absoluta la protección que se da en la estabilidad laboral reforzada de persona en condición de discapacidad vinculada a través de contrato de prestación de servicios profesionales en el marco de la Sentencia SU 040 de 2018 De La Corte Constitucional de Colombia?

Para cumplir con lo anterior, se han propuesto tres objetivos específicos. El primero de ellos tiene por finalidad conceptualizar la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad vinculada a través de contrato de prestación de servicios profesionales. El segundo objetivo se centra en determinar el alcance de la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad y un último objetivo tiene por finalidad Analizar el alcance de la estabilidad laboral reforzada a la luz de la Sentencia SU 040 de 2018 de la Corte Constitucional de Colombia.

Finalmente se expondrán las conclusiones.

Planteamiento del problema

Según la información reportada por el Ministerio de Salud y protección Social, en la que se establece que con corte del mes de diciembre 2013 en Colombia se habían inscrito 1'062.917 personas en el Registro de Localización y Caracterización de Personas en condición de Discapacidad, lo que da cuenta que el número de esta población en el país es amplia, sin embargo, cabe anotar que no todas las personas se encuentran inscritas en el mismo, lo cual permite inferir que el número puede ser aún mayor.

Con base en este número de personas, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE estableció que el 28% de la población en condición de discapacidad se encuentra ocupada, el 3.4% desocupadas y el 68% inactivas. Esta información es relevante por cuanto permite observar que la inclusión laboral en el país de esta población está limitada y se enfrenta a una serie de dificultades. Lo que concuerda con lo establecido por el Ministerio del Trabajo quien indica que el 31,8% de la población discapacitada no ha recibido preparación por el trabajo y solo el 13% cuenta con ella, lo que ha desencadenado que el 70 % de estas personas no reciba remuneración alguna o están desempleados (Diazgranados, 2016, p.66).

A raíz de esta poca vinculación laboral, se han diseñado una serie de políticas públicas a cargo de las entidades territoriales, para hacer posible esta realidad y también a cargo del gobierno nacional y esto se debe precisamente a la discriminación a la que se enfrenta esta población para acceder a un trabajo en condiciones dignas. Además, de esas políticas públicas se han configurados figuras jurídicas como la estabilidad laboral reforzada que permite proteger a las personas en condición de discapacidad que ya se encuentra vinculada laboralmente y esta protección ha sido enfática en muchas sentencias de la Corte Constitucional de Colombia y se ha visionado como absoluta, sin embargo, en uno de los últimos pronunciamiento se ha dado un cambio de la visión de esta figura, por lo que en este trabajo se pretende establecer si ¿Es absoluta la protección que se da en la estabilidad laboral reforzada de persona en condición de discapacidad vinculada a través

de contrato de prestación de servicios profesionales en el marco de la Sentencia SU 040 de 2018
De La Corte Constitucional de Colombia?

Justificación

El motivo de adelantar este trabajo se centra en que las personas en condición de discapacidad a lo largo de la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia han sido protegidas y la estabilidad laboral reforzada era una prerrogativa que se reconocía en su favor de forma inmediata cuando se determinaba que habían sido retirados de su trabajo por razón de su condición de discapacidad. Situación que no opero de plano en el caso de análisis de la Sentencia SU 040 de 2018, en la cual se da un cambio del precedente jurisprudencial.

De igual forma, este trabajo es importante porque las personas en condición de discapacidad son sujetos de especial protección constitucional hacen parte de nuestro diario vivir y en cualquier momento se puede presentar una situación de discriminación laboral y por consecuente un despido injustificado y como estudiosos del derecho tendremos conocimiento frente al tema para prestar nuestros servicios acorde a su realidad.

Objetivos

Objetivo General

Establecer si es absoluta la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad vinculadas a través de contrato de prestación de servicios profesionales en el marco de la Sentencia SU 040 de 2018 de La Corte Constitucional de Colombia.

Objetivos Específicos

- Conceptualizar la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad vinculada a través de contrato de prestación de servicios profesionales.
- Determinar el alcance de la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad.
- Analizar el alcance de la estabilidad laboral reforzada a la luz de la Sentencia SU 040 de 2018 de la Corte Constitucional de Colombia.

Metodología

El presente trabajo corresponde a una investigación teórica, en la que se tiene como unidad de análisis explicar la situación de las personas en condición de discapacidad en el marco de la Sentencia SU 040 de 2018.

En concordancia con lo anterior, se hizo uso del enfoque cualitativo, teniendo en cuenta se basa en un caso de la vida real y en un tema de actualidad que es la estabilidad laboral reforzada sin llevar esta investigación a una verificación del impacto ante la sociedad, es descriptivo, por que buscamos en el describir ¿qué es?, ¿cómo se da?, ¿que protege? la estabilidad laboral reforzada.

Para cumplir con los objetivos específicos y con el fin de poder alcanzar el objetivo general propuesto, se hizo un rastreo de información bibliográfica por varias bases de datos académicas incluidas google académico, de universidades. De dicha actividad se tuvo como resultado la identificación de varios documentos que hacen referencia al tema objeto de estudio, como las leyes que regulan y varias sentencias de la Corte Constitucional de Colombia que sintetizan el tema.

Luego del análisis de la información recopilada se pudo dar respuesta al objetivo general y a la pregunta problema propuesta.

1. La Estabilidad Laboral Reforzada de personas en condición de Discapacidad vinculada a través de Contrato de Prestación de Servicios Profesionales

Para iniciar a hablar de estabilidad laboral reforzada, es importante comprender quien es considerado en el país una persona discapacitada y según Diazgranados (2016) se define en los siguientes términos:

La población en condición de discapacidad es entendida como aquella que por deficiencia de carácter físico, fisiológico o mental presenta barreras en la interacción con los elementos de su entorno, por ello tienen mayores inconvenientes para la inclusión y promoción laboral, lo cual afecta las condiciones de acceso y permanencia en el sistema de seguridad social. (p.13).

A partir de esta definición queda claridad de cuáles son las condiciones o situaciones que se deben observar en una persona para ser considerada discapacitada, muchas veces no se requiere contar con la calificación de ella, para ser reconocida como tal.

Con base en lo anterior, también la Organización Mundial de la Salud – OMS ha definido la condición de discapacidad bajo tres conceptos básicos: i) deficiencia, ii) discapacidad ii) minusvalía. Estos tres conceptos dan cuenta de que las personas en esta situación presentan limitaciones que le impiden tener un desarrollo normal (Diazgranados, 2016, p.16).

Teniendo de claridad de lo anterior, se coloca de presente la definición de estabilidad reforzada, que de acuerdo a lo consagrado por Jácome (2018) esta puede ser entendida como: “Un derecho de rango constitucional” (p.6).

Se habla que es un derecho de rango constitucional precisamente porque existen varios artículos en el texto constitucional que permiten inferirla. El primero de ellos es el artículo 13 que

exige que se les brinde igualdad a todas las personas, pero que esta sea real y exige que se creen los mecanismos para que ello sea posible. Como en el caso de la población en condición de discapacidad por ejemplo se expidió el Decreto 4910 de 2009 en el que se le brinda una serie de beneficios tributarios a las empresas para que vinculen a su planta de personal a este grupo poblacional y que no se les discrimine por su condición.

De igual forma, en el artículo 47 constitucional se indica la integración social de la población en condición de discapacidad y en el artículo 53 que hace referencia a la estabilidad en el empleo, que se establece como un mínimo fundamental que debe tener en cuenta el Estado.

En la misma forma se puede extraer de esa definición es que la estabilidad laboral reforzada es un tema que ha sido estudiado por la Corte Constitucional de Colombia y por estudiosos del derecho, sin embargo, la posición sobre el tema ha sido unánime y no ha dado lugar a controversias sobre el alcance de la misma.

En la misma línea, esta figura jurídica brinda la posibilidad a que ciertos grupos poblacionales que tengan la certidumbre de que van a permanecer con su trabajo, siempre y cuando cumpla con sus funciones cumplidamente y con los resultados que deben obtener y que la empresa continúe con la actividad que se realiza (Cura (2001, p.219) citado por Castaño y Escudero (2017)).

Si bien es cierto, que esta figura brinda grandes beneficios, también es cierto, que no exige que la persona no pueda ser despedido, en el entendido de que los contratos laborales tienen una serie de obligaciones para las partes que deben ser cumplidas a cabalidad, pues, de lo contrario puede existir la posibilidad de terminarlo de forma unilateral y con la autorización expresa de la autoridad laboral competente. En este tipo de casos se debe alegar una de las justas causas contempladas en el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo (Rueda, Londoño, Arias y Cardona, 2015, p.58)

Se observa entonces que se presenta un conflicto entre el derecho de las personas discapacitadas a permanecer en su trabajo y el derecho del empleador a decidir con quien trabaja. Este conflicto por la jurisprudencia ha sido resuelto en favor del primero, en aras, de que no se vean vulnerados más derechos fundamentales, pero se presentan casos excepcionales (Cerquera, 2018, p.2). Es necesario anotar que con ello se ha limitado el poder empresarial de decir la forma como administra su personal, pero se ha hecho en virtud de la protección de grupos vulnerables (Zuluaga, Torres y Vidal, 2015, p.6).

2. Alcance de la Estabilidad Laboral Reforzada de personas en Condición de Discapacidad

En este apartado se tiene por finalidad establecer el alcance de la estabilidad laboral reforzada en favor de las personas en condición de discapacidad. Para determinar lo siguiente se revisan varias sentencias de la Corte Constitucional de Colombia que han abordado el tema.

En primer lugar, esta corporación ha hecho énfasis en que el Estado tiene el deber de promover el acceso y la permanencia de las personas con esta condición a un empleo formal en el que se le brinden las condiciones necesarias para desarrollar sus funciones en debida forma. En el marco de esa promoción se exige que se diseñen los mecanismos para ello (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia 531 de 2000).

Bajo este supuesto es importante aclarar que no existe un derecho fundamental de permanencia en los trabajos consagrado en las leyes colombianas, pero la figura bajo estudio excluye que se desprenda a ciertos trabajadores de su puesto de trabajo por causas discriminatorias (Silva, Quijano y Villamizar, 2015, p.1).

Siendo, así en aras de hacer ello una realidad se han expedido una serie de normas jurídicas que buscan una protección real de esta población, pero en ningún momento la protección dada a los mismos en el campo laboral se ha pregonado como absoluta e ilimitada en favor de esta población, pues, hacerlo significaría desconocer los derechos del empleador para defenderse en este tipo de situaciones.

Pero así como se ha previsto lo anterior, también se ha establecido que en aquellos casos en que la terminación del contrato se de en razón de una discriminación negativa que se fundamente en la condición de discapacidad, la persona afectada puede invocar su protección y lo podrá haciendo uso de la acción de tutela, que si bien en principio no es el mecanismo idóneo, bajo ciertas circunstancias de urgencia puede ser utilizado en aras de que no se vulneren derechos

fundamentales, como la salud, el mínimo vital, etc. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T 449 de 2008).

En virtud de lo expuesto, se evidencia claramente que la protección brindada a esta población es amplia, hasta el punto de brindar gran poder decisión a los jueces al momento de adoptar su decisión de protegerlos. Pero en el marco de esa protección se debe revisar que realmente se vulnere el derecho o exista una posibilidad objetiva que sería vulnerado (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T 198 de 2006).

Y en caso de que exista la vulneración se podrá ordenar por parte del juez el reintegro del trabajo y la respectiva indemnización en caso de existir mérito para ello. Ello porque la protección no puede seguir siendo un discurso, sino que por el contrario debe materializarse en la realidad para que tenga aplicación práctica y surta los efectos la normatividad que existe sobre la materia (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T 317 de 2017).

Pero en este tipo de situaciones el empleador tiene la carga de la prueba y demostrar que el despido del trabajador se dio bajo una causa objetiva, y no subjetiva, asumiendo que el estado de salud de la persona ya no le permite desarrollar las funciones de su trabajo (Corte Suprema de Justicia, T 1360 de 2018).

En la misma línea, es importante mencionar que este derecho es amplio, pero admite limitaciones y están dadas porque este no extingue la posibilidad de que el empleado pueda ser despedido (Castaño y Escudero, 2017, p.9). Teniendo en cuenta que, si bien es cierto que, cuenta con amplia protección jurisprudencial, se ha observado que esta figura ha sido utilizada de forma inescrupulosa, hasta el punto de ser adoptado como un mecanismo que da pie al incumplimiento de las obligaciones por parte de estos trabajadores, lo que genera afectaciones al empleador y da lugar a que se inicien acciones para lograr el despido por incumplimiento de funciones (Sanabria, 2014, p.13).

3. La Estabilidad Laboral Reforzada a la luz de la Sentencia SU 040 de 2018 de la Corte Constitucional de Colombia

En la Sentencia SU 040 de 2018 se plantea un problema jurídico relacionado con establecer si se puede aplicar la figura de estabilidad laboral reforzada en favor de personas que encuentra en condición de discapacidad que cuenta con el reconocimiento de una pensión de invalidez y que fue vinculada a través de un programa de inclusión laboral por parte del ente territorial en el marco de un programa de gobierno.

En dicha sentencia la accionante solicito la protección de sus derechos al mínimo vital, a la salud, a la estabilidad laboral reforzada, puesto que, considera que el hecho de que la hayan desvinculado de la entidad donde se encontraba laborando como operaria de llamadas telefónicas del 1, 2 y 3 asumiendo que dicho despido tuvo como base su condición de discapacidad (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU 040 de 2018).

A partir de esta solicitud se emprendió un debate en revisar las condiciones propias del caso en concreto para revisar y a la accionante le asiste el derecho solicitado y si a la entidad accionada le asiste la obligación de vincularla nuevamente a su planta de personal o a la que ha de asumir el cumplimiento de sus funciones.

En dicha sentencia la Corte establece unos elementos básicos para negar la protección en favor de esta mujer, y es precisamente que no siempre se debe proteger a las personas en condición de discapacidad, se debe revisar las condiciones en cada caso en concreto, en aras, de que no se abuse del derecho que le asiste a este grupo poblacional.

Son tres razones que se esbozaron en la sentencia bajo estudio para negar la protección en favor de la accionante y se sintetizan a continuación:

La primera razón está relacionada con que la estabilidad laboral reforzada protege a las personas en condición de discapacidad cuando su relación laboral se termina por parte del empleador con fundamento en una causa discriminatoria en virtud de su condición de discapacidad. Situación que no se observa en el caso en concreto, precisamente porque el contrato celebrado entre la accionada y el accionante tenía un término de duración de 10 meses y este se da por terminado una vez finalizado dicho termino, existiendo de esta forma una causa objetiva de terminación del contrato (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU 040 de 2018).

En concordancia con lo anterior, es claro que la accionante al momento de ingresar a su trabajo lo hace bajo una política pública por medio de la cual se busca integrar laboralmente a este grupo poblacional y que da cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 que regula lo relacionado con el porcentaje de la vinculación de estas personas en las entidades públicas.

La segunda razón que tuvo en cuenta esta corporación es que antes de iniciar el contrato la entidad contratante ya tenía conocimiento de la condición de discapacidad de la accionante y la cual fue el motivo para su vinculación, por tanto, en este caso no se observa una discriminación negativa, sino que por el contrario es positiva (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU 040 de 2018). Lo anterior, teniendo en cuenta que con la política bajo la cual fue vinculada la accionante se persigue que las personas discapacitadas puedan ingresar a un empleo que les permita asegurar la satisfacción de sus derechos.

Pero este tipo de políticas presentan un inconveniente y se debe a que estas tienen lugar en cada periodo de gobierno, el cual tiene una duración de 4 años y que en cada uno de esos periodos cada mandatario busca la forma de cumplir con la integración de esta población tanto social como laboral.

La tercera razón que fue expuesta por esta corporación, es el hecho de que con la terminación del contrato no se presenta ningún detrimento de los derechos de la accionante y no la deja en un estado de vulnerabilidad, toda vez, que durante la vigencia del contrato que tenía con la entidad

accionada le fue reconocida una pensión de invalidez que le permite asegurar su mínimo vital (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU 040 de 2018). Al contar la accionante con esta prestación económica, esta podrá vivir dignamente y contar con unos ingresos que le permitan asegurar su subsistencia mínima.

Bajo estas razones que conjugan el análisis de las circunstancias que se dio en el marco del proceso de tutela ante el juez que conoció en primera instancia y los expuesto por la sala séptima de la Corte Constitucional de Colombia y fueron la base para negar la protección solicitada por la parte accionante.

Pero además de negar la aplicación de la figura de estabilidad laboral reforzada, se decidió reconocer la existencia de una relación laboral entre la accionante y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, hoy Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá y se ordena a esta el pago de las prestaciones sociales dejadas de pagar a la accionante, en el entendido de que esta fue vinculada a través de un contrato de prestación de servicios (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU 040 de 2018).

Este reconocimiento lo realizan asumiendo que al realizar la accionante actividades diarias y propias de la entidad, si se configura el principio de la primacía de la realidad sobre la informalidad y no importa que nombre se le dé al contrato, si se cumple en el caso en concreto los tres elementos básicos para asumir que si existe una relación laboral.

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta este punto, se cuenta con información para poder dar respuesta a la pregunta problema propuesta ¿Es absoluta la protección que se da en la estabilidad laboral reforzada de persona en condición de discapacidad vinculada a través de contrato de prestación de servicios profesionales en el marco de la Sentencia SU 040 de 2018 De La Corte Constitucional de Colombia?

En la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia se ha hecho un estudio reiterado de la figura de estabilidad laboral reforzada y ha dejado ver las mínimas reglas que se deben observar a la hora de que los jueces apliquen esta figura en los casos que son puestos a su conocimiento. En esta jurisprudencia ha quedado claro adema, el alcance de esta figura y de la finalidad por la cual fue consagrada la misma en la legislación colombiana.

Generalmente la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia se había dirigido a proteger en todas sus sentencias la protección laboral de grupos vulnerables, como son las mujeres en embarazo y las personas en condición de discapacidad y hasta para personas que cuentan con foro sindicalista. Siempre bajo el supuesto de la necesidad de eliminar todo tipo de discriminación labora en favor de estos grupos.

En la reiterada jurisprudencia se dieron los presupuestos para amparar los derechos solicitados por los accionante, precisamente porque se lograba probar el detrimento de los derechos y el estado de vulnerabilidad en que estos se encontraba una vez fueron desvinculados de su lugar de trabajo por parte de su empleador.

El análisis de cada caso dejaba ver como desde la Corte se manejó en todo momento un discurso protector con base en el cual se obligaba a las entidades tanto públicas como privadas reintegrar a esos empleados en sus mismos puestos de trabajos o en otros similares sin desmejorar sus condiciones de trabajo, pues, hacerlo sería perpetuar la discriminación.

Pero en el marco de la Sentencia SU 040 de 2018 ese discurso protector cambia, debido a que en esta no se logra comprobar la vulnerabilidad de la accionante y la afectación de sus derechos como la salud, el mínimo vital y el derecho al trabajo. Las razones dada por la Corte Constitucional de Colombia en esta sentencia guardan coherencia con la naturaleza jurídica de la figura jurídica bajo estudio y con los postulados constitucionales.

Las razones van dirigidas a explicar que no siempre, aunque la persona tenga una condición de discapacidad puede aplicársele la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que esta admite sus excepciones y en cada caso debe revisarse las circunstancias propias de quien solicita el amparo de sus derechos fundamentales.

Siendo así, esta corporación no consciente que se pueda aplicar esta prerrogativa a una persona que cuenta con los medios necesarios para asegurar subsistencia, y que su desvinculación no representa una vulneración de sus derechos, ni coloca en riesgo su subsistencia mínima, en el entendido de que se pudo establecer que la accionante contaba con una pensión de invalidez que le permitía la satisfacción de sus necesidades básicas.

En la misma forma, no se aplica por parte de la Corte porque no se logra probar que la desvinculación de la accionante se dio con base en una causa discriminatoria basada en su condición de discapacidad, toda vez, que la vinculación de la misma se dio por el contar con esa condición de discapacidad, en el entendido de que la política pública del ente territorial buscaba la integración de estas personas en el campo laboral. Siendo así, la desvinculación se dio bajo una causa objetiva que fue el vencimiento del término del contrato, el cual era de 10 meses.

Bajo este criterio se puede afirmar que la estabilidad laboral reforzada no es absoluta, admite excepciones y exige que se revise cada caso en concreto, puesto que, la naturaleza de la misma va en busca de proteger a ciertos grupos poblacionales siempre y cuando existan las razones objetivas para ello.

Así mismo, se puede afirmar que la Sentencia SU 040 de 2018 da un cambio en la forma en que se concebía esta figura jurídica y da un cambio en la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia que reiteradamente había protegido a ciertos grupos por su vulnerabilidad.

Conclusiones

En relación con la primera parte de este documento se concluye que la estabilidad laboral reforzada es una figura jurídica que ha tenido una gran relevancia en el derecho laboral y constitucional, debido a la finalidad que esta tiene en favor de la protección del derecho al trabajo de grupos vulnerables como son las mujeres embarazadas, personas en condición de discapacidad, pre pensionados y hasta aquellas que gozan de fuero sindical. Esa protección ha permitido que estas personas no sean despedidas de sus trabajos argumentado razones discriminatorias, en aras, de que se materialice el principio de igualdad material.

Para el caso de la población en condición de discapacidad la protección que se le ha dado a estas personas ha sido enfática y más cuando las estadísticas han demostrado la poca vinculación laboral de esta población, quienes generalmente no son contratadas ya sean porque representan mayores costos para las empresas privadas y entidades públicas, o porque estas no cuentan con la infraestructura adecuada para mantenerlas en sus instalaciones, porque consideran que no cumplirán a cabalidad sus funciones o simplemente no tienen dentro de sus políticas la inclusión laboral de esta población.

En lo que respecta a la segunda parte se concluye que la estabilidad laboral reforzada no es una figura jurídica ilimitada, esta admite sus excepciones y por tanto no significa la imposibilidad de despido, toda vez, que estas personas si pueden ser despedidas ya sea por vencimiento del contrato o porque no cumplen con sus funciones, y se debe solicitar la autorización de la autoridad laboral.

En la misma forma, se concluye que la Sentencia SU 040 de 2018 marca una pauta importante en la concepción de la estabilidad laboral reforzada, por cuanto el problema jurídico que se resuelve en la misma da cuenta que no en todos los casos se debe aplicar esta figura aun cuando la persona tenga una condición de discapacidad. En esta se dejan ver razones objetivas por la cual se niega el amparo de los derechos invocados de la accionante.

En esta sentencia se expone de forma clara que cuando una persona a pesar de tener una condición de discapacidad, cuenta además con los medios necesarios para asegurar su subsistencia y que la razón para su desvinculación no fue su condición no se puede alegar o aplicar la estabilidad laboral reforzada.

En la misma forma, se concluye que con esta sentencia se deja ver que no se puede hablar de una estabilidad laboral absoluta en favor de este grupo poblacional, por cuanto hay ciertas circunstancias que no permiten aplicarla cuando no se evidencian situaciones que generen vulnerabilidad o detrimento de los derechos de quien invoca la protección. Se hace necesario contar con razones objetivas y que realmente contraríen los postulados constitucionales para ello.

En fin, la estabilidad laboral reforzada en favor de esta población es una forma de disminuir la brecha que existe entre la población desempleada y que se encuentra vinculada en un trabajo formal y que con ella se asegure que estas personas no sean despedidas por capricho del empleador.

Referencias Bibliográficas

- Boada, N. (2015). *De La Estabilidad Laboral Reforzada: un Estudio Jurisprudencial Sobre Esta Institución Jurídica Y Los Mecanismos Para Garantizar Este Derecho*. Recuperado de: https://repository.ucatolica.edu.co/jspui/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf
- Castaño, S. y Escudero, A. (2017). *La Garantía De La Estabilidad Laboral Reforzada En Personas Con Discapacidad Física Como Herramienta De Inclusión En El Mercado Laboral Colombiano*. Recuperado de: <http://repository.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1187/Art%C3%ADculo%20-%20INCLUSI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerquera, S. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: la tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/61930/1/530018202018.pdf>
- Congreso de la República. (10 de julio de 2007). *Por medio de la cual se organiza el sistema nacional de discapacidad y se dictan otras disposiciones. [Ley 1145 de 2007]*. D.O.N. 46.685.
- Congreso de la República. (febrero 7 de 1997). *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]*. D.O.N. 42.978.
- Constitución Política. [Const]*. (1991). Artículo 13, 47 Y 53 [Título II - III]. (3a. ed.) Legis.
- Corte Constitucional de Colombia. (10 de mayo de 2000). *Sentencia C 531 de 2000*. [Mp. Álvaro Tafur Galvis]. Recuperada de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>

- Corte Constitucional de Colombia. (10 de mayo de 2018). *Sentencia SU 040 de 2018*. [Mp. Cristina Pardo Schlesinger]. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86881>
- Corte Constitucional de Colombia. (12 de mayo de 2017). *Sentencia T 317 de 2017*. [Mp. Antonio José Lizarazo Campo]. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-317-17.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (16 de marzo de 2006). *Sentencia T 198 de 2006*. [Mp. Marco Gerardo Monroy Cabra]. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-198-06.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (8 de mayo de 2008). *Sentencia T 449 de 2008*. [Mp. Humberto Antonio Sierra Porto]. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-449-08.htm>
- Corte Suprema de Justicia. (11 de abril de 2018). *Sentencia SL 1360 de 2018*. [Mp. Clara Cecilia Dueñas Quevedo]. Recuperado de: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2018/SL1360-2018.pdf>
- Diazgranados, L. (2016). *Discapacidad: tratamiento laboral y protección social. (1a. ed.) Bogotá D.C.* Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15930/1/discapacidad-tratamiento-laboral-proteccion-social.pdf>
- Giraldo, J. (2002). *El Fuero Laboral Constitucional*. Recuperado de: <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-22.pdf>
- Jácome, J. (2012). *Estabilidad Laboral Reforzada*. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/21203/1/Estabilidad%20laboral%20reforzada.pdf>

Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (26 de diciembre de 2011). *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1429 de 2010 y el artículo 616-1 del Estatuto Tributario. [Decreto 4910 de 2011]*.

Rueda, E., Londoño, I., Arias, J. y Cardona, X. (2015). *Estabilidad Laboral Reforzada: mirada Constitucional Vs. Empresarial*. Recuperado de: <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/493/ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA.pdf?sequence=1>

Sanabria, L. (2014). *De La Estabilidad Laboral Reforzada. Un Estudio Jurisprudencial Y Sobre Los Abusos A Esta Protección Constitucional*. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1626/1/PROYECTO%20DEFINITIVO.pdf>

Silva, J., Quijano, J. y Villamizar, N. (2015). *Postulados Del Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Colombia*. Recuperado de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:n_RKWpo9MakJ:www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU04018.htm+&cd=13&hl=es&ct=clnk&gl=co

Zuluaga, C., Torres, L. y Vidal, O. (2015). *La Estabilidad Laboral Reforzada, Dos Perspectivas De Discusión*. Recuperado de: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/78638/1/TG01027.pdf