	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia	Documento FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	Código F-AC-DBL-007	Fecha 10-04-2012	Revisión A
	Dependencia DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	Aprobado SUBDIRECTOR ACADÉMICO		Pág. i(47)

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	**ANGIE JOHANA NAVARRO GARCÍA CÓDIGO: 240752**
FACULTAD	**FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES**
PLAN DE ESTUDIOS	**PLAN DE ESTUDIOS DE DERECHO**
DIRECTOR	**JUREIDY KATERINE ARÉVALO CORONEL**
TÍTULO DE LA TESIS	**LA SEGURIDAD JURÍDICA DEL FUERO PARA PREPENSIONADOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN COLOMBIA A PARTIR DE LOS CRITERIOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL**

RESUMEN

(70 palabras aproximadamente)

EL FUERO DE PREPENSIONADOS EN COLOMBIA, COMIENZA SU EVOLUCION Y RECONOCIMIENTO EN EL SECTOR PUBLICO, SIN EMBARGO, SU CONTEXTO DE PROTECCION SE ENCUENTRA HOY EN DIA EN DIVERGENCIA LEGAL, PUESTO QUE LOS PARAMETROS NO SON DEL TODO CLAROS, Y LAS ULTIMAS MODIFICACIONES TERMINAN POR AFECTAR TANTO A TRABAJADORES COMO A EMPLEADORES, LO CUAL FUE EL OBJETO DE ESTUDIO EN LA PRESENTE MONOGRAFIA.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 47	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:

LA SEGURIDAD JURÍDICA DEL FUERO PARA PREPENSIONADOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN COLOMBIA A PARTIR DE LOS CRITERIOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

AUTORA

ANGIE JOHANA NAVARRO GARCIA CODIGO: 240752

Trabajo de grado modalidad monografía presentado para obtener el título de Abogada

DIRECTORA

JUREIDY KATERINE ARÉVALO CORONEL

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES

PLAN DE ESTUDIO DE DERECHO

Ocaña, Colombia **Julio , 2020**

Índice

Capítulo 1. La protección jurídica en Colombia en materia laboral para los empleados que aplican al fuero de prepensionados 1

1.1 Principios integradores del refuerzo de la estabilidad laboral en Colombia 1

1.2 La protección de la estabilidad laboral en la Constitución Política de Colombia 3

1.3 Tipología de Fueros para la estabilidad laboral en Colombia 7

1.4 El fuero de prepensionado en el marco jurídico Colombiano 12

1.5 Criterios de la Corte Constitucional sobre el fuero para prepensionados 13

Capítulo 2. El principio de solidaridad y seguridad jurídica en el Estado Social de Derecho 17

2.1. Principio de solidaridad en la Constitución Política de Colombia 17

2.2 Criterios de la Corte Constitucional en materia del principio de solidaridad en Colombia 19

2.3. El principio de seguridad jurídica en la Constitución Política de 1991 21

2.4. Criterios de la Corte Constitucional referente al principio de seguridad jurídica del Estado Social de Derecho 23

Capítulo 3. Análisis sobre los criterios en materia de fuero de prepensionados y las posibles posturas en el contexto jurídico y jurisprudencial en relación con

el principio de solidaridad y seguridad jurídica en el Estado Social de Derecho. 26

Conclusiones.....31

Referencias 32

Introducción

Colombia a través de las Constitución Política de 1991 se define como un Estado social de derecho lo cual hace que deba dirigir sus actuaciones a la satisfacción de las necesidades de vital importancia para la población con la materialización de prestaciones que tengan dicho fin. Con esto se logra que las condiciones de existencia de todas las personas sean equivalentes y se lleve a la práctica el artículo 13 que consagra la igualdad. (Corte Constituciional,Sentencia C-636/00)

En ese sentido y debido a la diversidad de necesidades que tienen los diferentes grupos poblacionales el Estado ha buscado reforzar la protección en algunos grupos específicos, entre los que están las mujeres embarazadas, los niños y los adultos mayores.

Estos últimos en el mercado laboral no son considerados personas tan productivas por razón de su edad, lo que hace que como consecuencia de ello, la probabilidad de adentrarse en el mercado nuevamente y ser contratados se reduzca bastante.

De esta manera se ha el creado el fuero de prepensionados estipulado en el artículo 12 de la ley 790 de 2012 que permite que quienes estén laborando y les falte tres años o menos para cumplir los requisitos y obtener la pensión no puedan ser despedidos sin cumplimiento del trámite establecido. Esto es, llevando a cabo la respectiva autorización ante la autoridad de trabajo para que el despido pueda hacerse.

El artículo previamente mencionado consagra como titulares de dicho fuero solamente a las personas con limitaciones y a las madres cabeza de familia que desempeñen su actividad laboral en el sector público.

Posteriormente se incluye también como titular del fuero a los padres que también cumpla con la condición de ser cabeza de familia, garantizando de este modo la igualdad y también en aras de proteger los intereses y derechos de los menores.

A pesar de este avance aún existía desigualdad entre los empleados del sector público y privado, por cuanto el fuero de prepensionados solamente cobijaba a los primeros. A raíz de eso, la Corte Constitucional afirma que la estabilidad laboral reforzada en esos casos no debe excluir a empleados de uno u otro sector sino que se debe garantizar la protección de quienes se encuentran en la misma situación.

De otro lado es necesario señalar que la sola condición de prepensionado no activa de manera inmediata el fuero pues es necesario que se cumplan los requisitos y exista afectación a un derecho fundamental. En tal sentido, las personas que solamente les falte la edad no se encuentran protegido puesto que este requisito se cumple con el tiempo y no se necesita para ello que el vínculo contractual esté vigente.

En situación contraria cuando solamente falten semanas por cotizar si es procedente la estabilidad laboral reforzada.

En el régimen de Prima Media con Prestación Definida se hace mucho más fácil la verificación de estos requisitos por cuanto lo que se necesita para obtener una pensión son el cumplimiento de la edad y el mínimo número de semanas cotizadas.

Caso distinto ocurre en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad donde existe como único requisito que el ahorro acumulado permita solventar una pensión del valor del 110% del salario mínimo legal. De igual forma, no hay claridad exacta de lo que sucedería cuando la terminación del contrato a término fijo no permita que sea posible la continuidad en la cotización de las semanas.

Como consecuencia de esto han existido diferente sentencias que buscan dar las directrices a seguir en este asunto por lo cual es relevante conocer ¿Qué criterios promovidos por la Corte Constitucional en materia del fuero de prepensionado dan prioridad al principio de seguridad jurídica o vulneran el mandato constitucional de solidaridad e igualdad?

La solución al problema jurídico expuesto se llevará a cabo a partir de una investigación jurídica en la cual se pretende evaluar el marco normativo y jurisprudencial del fuero de prepensionados en Colombia.

Para dar cumplimiento a lo anterior el presente trabajo se dividirá en capítulos. En el primero de ellos se abordara la estabilidad laboral reforzada y su protección constitucional, así como los diferentes fueros laborales que existen, profundizando en el de prepensionados.

Posteriormente en el capítulo segundo se van a tratar los principios de solidaridad y seguridad jurídica dentro del ordenamiento jurídico colombiano y la postura que la Corte Constitucional tiene con respecto de ellos.

Finalmente se analizarán algunas de las sentencias del mencionado tribunal con el fin de conocer el criterio que tiene en cuanto al fuero de prepensionado y, de este modo poder dar respuesta al problema jurídico objeto de estudio

Capítulo 1. La protección jurídica en Colombia en materia laboral para los empleados que aplican al fuero de prepensionados

1.1 Principios integradores del refuerzo de la estabilidad laboral en Colombia

El trabajo a partir de la constitución de 1991 ha sido concebido no solo como un derecho sino también como una obligación social que además de permitirle a la persona aportar a la sociedad, le posibilita satisfacer las necesidades propias o ajenas. En este sentido el trabajo no debe ser concebido ni observado desde una óptica estrictamente económica sino también social. (Cerquera Unda, 2018)

De este modo, las condiciones mínimas para que el ejercicio del trabajo se dignifique ha sido producto de diferentes esfuerzos a lo largo de la historia, incluso actualmente año a año en nuestro país el gobierno y las centrales obreras discuten el salario mínimo legal. De hecho estás últimas aspiran que para la anualidad siguiente "el salario logre un salto importante" (La opinión, 2019)

Aspecto que no ha quedado por fuera de esta controversia es la estabilidad laboral reforzada a la que se hará alusión a partir de diferentes conceptos encontrados. Lo anterior con el fin de lograr mayor comprensión al esbozar el tema.

Como consecuencia de ello, se evidencia que han existido diferentes maneras de describir y entender este concepto. Por su parte, la Corte Constitucional en pronunciamiento del 21 de junio de 2016 expresa que:

> La estabilidad laboral reforzada consiste en: (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 requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión, T- 320, 2016)

Así mismo, la estabilidad laboral puede ser también entendida como la voluntad de querer continuar con la realización de las actividades inherentes al trabajo, teniéndose a éste como el medio para cubrir las necesidades propias del trabajador y de su familia. Lo anterior, permite ofrecerle al trabajador cierta seguridad para el futuro. (Pérez & Quintero, 2017)

Dicho de otra manera, tener estabilidad ofrece como garantía para el trabajador perdurar en la labor que está llevando a cabo, lo que da paso a que las partes en caso de que lo deseen puedan mantener su relación en el tiempo (Montes & Sánchez, 2010)

En este orden de ideas, a partir de las definiciones previamente expuestas se puede decir que la estabilidad laboral es un amparo o garantía que tiene el sujeto débil de la relación laboral, es decir el trabajador. A raíz de eso, se hace factible mantener el empleo y de este modo asegurar la obtención de sus ingresos para la manutención.

En esta medida se puede ver que la estabilidad laboral tiene como finalidad brindar protección, la cual en el ordenamiento jurídico colombiano ha sido amparada constitucionalmente. Aspecto que será tratado más adelante.

Sin embargo hay que entender que bajo esta figura no solamente resulta favorecido el trabajador como comúnmente se piensa, puesto que desde la posición de empleador, al existir una relación laboral duradera, se aumenta la probabilidad de una mayor productividad en el volumen y calidad del trabajo.

En la legislación interna se encuentra regulado este tema, es así que el Código Sustantivo del Trabajo en su articulado 239 hace alusión a la estabilidad laboral cobijando a las mujeres en estado de maternidad o lactancia y consagrando la indemnización que debe pagarse en caso de despido. (Código Sustantivo del Trabajo)

En consonancia a lo aludido, la Ley 361 de 1977 expresa la protección que la norma ofrece a las personas que se encuentran en situación de incapacidad e igualmente señala el deber legal de indemnizar si se despide sin autorización de autoridad competente. (Ley 361 de 1997)

Después de conocer algunos conceptos en cuanto a la estabilidad laboral y su regulación normativa, se hace necesario continuar el estudio observando lo que la Constitución Política consagra respecto del tema. Lo anterior se llevará a cabo en el siguiente apartado.

1.2 La protección de la estabilidad laboral en la Constitución Política de Colombia

En el artículo 53 de la Carta Política de 1991 están enunciados los principios mínimos sobre los cuales debe guiarse la actividad laboral, entre ellos se encuentra la estabilidad laboral que fue definida anteriormente.

El artículo mencionado señala que:

> El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Aunado a lo anterior, principio que también se encuentra estrechamente ligado con la estabilidad laboral y que esta mencionado en el mismo artículo es el de igualdad de oportunidades para los trabajadores. Con respecto a la igualdad el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia señala lo siguiente:

> Todas las personas nacen (…) iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Bajo este entendido, el Estado debe garantizar que la igualdad no se quede solamente en el papel, sino que en cabeza de él recae la obligación constitucional de ejecutar, a partir de las facultades que le han sido dadas, acciones tendientes a la materialización del goce efectivo de la igualdad para todos y cada uno de los individuos.

De hecho el mismo artículo permite que se proteja con mayor ahínco a las personas que están en situación de debilidad manifiesta, por cuanto es necesario equilibrar la balanza y dar paso a que todos puedan gozar realmente de igualdad en cuanto a derecho y oportunidades, especialmente en materia laboral.

Para llevar a cabo lo anterior es preciso retomar lo señalado en el artículo 53 de la Constitución Política al que se hizo referencia previamente, donde enuncia que: “los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”. Con esto se puede ver que la protección constitucional no se encuentra estrictamente sujeta a lo consagrado de manera expresa en la constitución sino que hace posible que exista un mayor alcance permitiendo que lo que se regule en tratados internacionales entre a formar parte de los postulados normativos nacionales.

De ahí que el artículo 93 de la Carta Magna colombiana señale lo siguiente:

> Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia (…) (Constitución Política de Colombia, 1991)

En ese sentido la Honorable Corte Constitucional ha dicho en una de sus sentencias que el bloque de constitucionalidad consiste en una unidad normativa que permite que, aunque en forma literal no estén expresados algunos principios y normas, estos si puedan entrar a ser directrices que deban tenerse en cuenta al momento de regular y dar trato a situaciones que se presenten en el país. (Corte Constituciional,Sentencia C-06 2003)

A partir de eso es que resulta posible, que aquellos convenios o tratados internacionales que sean ratificados por Colombia resulten vinculantes a los casos que ocurran en el territorio nacional.

En materia de trabajo y estabilidad laboral en Colombia han sido ratificados convenios y tratados internacionales, algunos de ellos son: la Declaración Universal de los Derechos de las Naciones Unidas que en su artículo 23 hace alusión al reconocimiento del derecho al trabajo, su protección y libertad sindical; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales donde igualmente es reconocido el derecho al trabajo en el artículo 7; Convenios de la OIT como el 3 que trata sobre la eliminación de todas las formas de discriminación a la mujer y su protección especial en estado de embarazo, el 87 y 88 sobre la libertad sindical; entre otros.

En todo esto, se ve que existe un conglomerado normativo que salvaguarda los intereses y derechos de las personas, sobre todo de aquellas que se encuentran en situaciones mucho más vulnerables o de debilidad manifiesta. Por esto se han creado garantías en el ámbito laboral para algunos sujetos en especial como lo son los fueros que seguidamente se abordarán.

1.3 Tipología de Fueros para la estabilidad laboral en Colombia

En el ordenamiento jurídico colombiano se han adoptado acciones tendientes a salvaguardar los intereses de aquellas personas que son sujetos de especial protección debido a la situación en que se encuentran, sin embargo las necesidades que estos poseen no son de la misma índole. A raíz de eso es que existen diferentes fueros en materia laboral que garantizan la protección adecuada acorde a las circunstancias en las que está la persona.

Los tipos de fueros laborales que existen son los siguientes:

- **Maternidad:** La mujer por su condición natural ha sido vista durante mucho tiempo en posición inferior al hombre, aún hoy en día a pesar de los importantes avances, hay quienes piensa de ese modo y es precisamente por ello que se han buscado medidas normativas garantistas que ofrezcan protección. En su caso, el fuero de maternidad permite inferir que cuando una mujer en estado de embarazo o en los seis meses siguientes ha sido despedida sin autorización de la autoridad competente se tuvo como motivo su estado. (Rojas, 2003)

La presunción mencionada se encuentra establecida en el artículo 2 de la Ley 1468 de 2011 que modificó el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual además de señalar la prohibición de despido también indica la indemnización que debe ser pagada a la trabajadora que en estado de embarazo o lactancia sea despedida sin autorización. Esto conlleva a que en el empleador recaiga el deber de demostrar lo contrario.

Lo expuesto tiene como propósito brindarle protección a la mujer antes y después del parto y, de igual modo, también salvaguardar el bienestar del *naciturus* o recién nacido.

En cabeza de la trabajadora está la obligación de informarle al empleador o a su representante de su embarazo para que éste tenga conocimiento de ello, sin embargo también puede enterarse por medio de un tercero a menos que existan señales o cambios notorios en su cuerpo.

Cabe señalar que este fuero procede sin importar el tipo de contrato que se haya celebrado. En cuanto a eso la Corte Constitucional manifiesta que:

> La estabilidad laboral reforzada en mujeres embarazadas, aplica independientemente de la modalidad del vínculo que ostente, es decir, es

> irrelevante si se trata de un contrato laboral a término fijo, indefinido, de prestación de servicios o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues al fin y al cabo, el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la modalidad en que se desempeñe. (Corte Constituciional, Sentencia T-400 de 2015)

- **Discapacidad, enfermedad o accidente:** Este tipo de fuero es aplicado a aquellas personas que por su limitación, enfermedad o invalidez sean despedidas en razón de ello sin que se cumpla el procedimiento legalmente establecido para tal fin.

En ese sentido el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 señala expresamente la prohibición que tiene el empleador para despedir en estos casos e igualmente la sanción de 180 días de salario.

Y es que hay situaciones en las que el empleador se extralimita en las funciones o facultades discriminando con sus acciones a las personas que poseen limitación, enfermedad o hayan sufrido un accidente. Dichas acciones atentan contra el principio de solidaridad y la igualdad.

A corolario de lo anterior, la Corte Constitucional ha dicho que esta protección mencionada cobija no solamente a quienes están en condición de discapacidad sino también a todas aquellas personas que a razón del deterioro de su salud de encuentren en situación de debilidad manifiesta independientemente del origen. Esto se justifica sosteniendo que todas las personas en condiciones especiales merecen tratos diferenciales acorde a cada caso en concreto con el objetivo de que no sean discriminadas en el mercado laboral. (Corte Constituciional, Sentencia T-317 de 2017)

De este modo, el Estado busca materializar el trabajo en condiciones de igualdad dando paso a que todas las personas sin importar su condición logren alcanzar la realización profesional acorde a sus posibilidades.

- **Fuero de sindical:** Históricamente los logros en derechos y garantías para los trabajadores han sido una lucha constante en la que los sindicatos han tenido un rol bastante importante.

Y es que como consecuencia de los diferentes atropellos y contraposición de intereses de las partes que componen la relación laboral ha surgido la necesidad de los empleados en unirse para defender y promocionar los derechos y deberes que están relacionado con el trabajo o actividad laboral que desempeñen.

A razón de lo mencionado el artículo 405 del Código Sustantivo del trabajo dice que:

> Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo. (Código Sustantivo del Trabajo)

Dicha garantía busca que los empleadores no atenten en contra de aquellos trabajadores que buscan constantemente oponerse a la violación de sus derechos, así como a la obtención de garantías y beneficios.

Tan relevante este tema que en Sentencia del 02 de noviembre de 2000 la Corte Constitucional en su definición lo concibió como derecho fundamental, así es que:

> El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores

De este modo se logra reforzar aún más la protección para los que voluntariamente se vinculan a un sindicato legalmente conformado. Sin embargo el alcance del fuero sindical no cobija a todos los trabajadores que pertenezcan a uno, solamente a quienes son fundadores por seis meses desde la inscripción del sindicato y a los miembros de la junta directiva por el tiempo que dure el mandato y seis meses más. (Código Sustantivo del Trabajo)

Lo dicho previamente busca que se garantice la estabilidad laboral obligando a los empleadores a acudir ante el juez laboral para poder efectuar algún cambio de lugar o despido del trabajador.

Además de los fueros que se expusieron existe también el fuero que cobija a los prepensionados el cual por ser uno de los ejes centrales de la presente investigación se le va a dar trato en un apartado individual.

1.4 El fuero de prepensionado en el marco jurídico Colombiano

Para nadie es desconocido que con el paso de los años la productividad laboral se disminuye y como consecuencia de eso, el rendimiento del trabajador no es la misma razón por la cual en el mercado laboral no resulta brindar oportunidades para contratarlos.

Por tal motivo legalmente hay que buscar la manera de garantizarles a las personas de edad más avanzada su futuro. Para eso, actualmente quienes están en etapa productiva realizan aportes a seguridad social, incluyendo en esos el de pensión.

Tal aporte tiene como objetivo contribuir al sistema pero también comenzar a ejecutar acciones tendientes a cumplir los requisitos legalmente establecidos para hacerse a una pensión por vejez. En el caso de Colombia que existen dos regímenes de pensión los requisitos en el de prima media con prestación definida son la edad –hombres 62 y mujeres 57- y el mínimo de semanas requeridas que son 1300; en el régimen de ahorro individual con prestación definida solo es necesario reunir la cantidad suficiente para costear la pensión, es decir que con el capital acumulado se pueda cubrir una pensión mayor al 110% de un salario mínimo. (Ley 100 de 1993)

Teniendo de presente lo mencionado, el fuero de prepensionados consiste en proteger a los trabajadores que están próximos a ser titulares de una pensión de vejez. La ley 790 de 2002 en su artículo 12 prohíbe que sean despedidos los servidores público discapacitados, las madres cabeza de familia y quienes les falte 3 años para reunir los requisitos necesarios para hacerse a una pensión de vejez. (Ley 790 de 2002)

El artículo previamente relacionado solo hace alusión a los servidores públicos dejando de lado a todos aquellos que desempeñan sus labores en el sector privado.

A pesar de que, legalmente no se haya incluido de manera expresa a los trabajadores de empresas privadas, en este fuero el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala, que solo podrán despedirse por justa causa los trabajadores que hayan obtenido su pensión de vejez, siempre que se verifique que están incluidos en la nómina del fondo de pensiones.

De esta manera, se da paso a que, aunque explícitamente los trabajadores de ambos sectores, público y privado no aparezcan en una misma norma, si sea posible brindar protección efectiva y garantizar el goce de sus derechos.

En todo caso, hay que mencionar que la sola condición de prepensionado no da paso para que la estabilidad laboral reforzada tenga lugar, por cuanto se necesita demostrar que la persona por su situación no está apta para estar de nuevo en el mercado laboral o probar que no tenga sustento económico adicional suficiente para vivir y no pueda tener una vida digna. (Corte Constituciional,Sentencia T-357 de 2016)

La Corte Constitucional ha tomado cartas en la regulación y trato de este tema en nuestro país, para ello ha emitido varias sentencias en las que dejar ver su posición en cuanto al fuero de preprensionados. Algunas de ellas van a ser tratadas a continuación.

1.5 Criterios de la Corte Constitucional sobre el fuero para prepensionados

A la luz del Artículo 241 de la Constitución Política la Corte Constitucional tiene a su cargo “la guarda de la integridad y supremacía de la constitución” para llevarlo a cabo la mencionada labor algunas de sus funciones son decidir respecto de la constitucionalidad de las

normas expedidas y revisar las decisiones judiciales que son tomadas con ocasión a tutelas interpuestas.

En sus pronunciamientos o sentencias se encuentra una gran diversidad de temas, dentro de ellos se están los que tiene que ver con el fuero para prepensionados.

En relación a ello la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia prepensionados se extendió a los padres que se encuentren en esa misma condición teniendo como fundamento la protección y prevalencia de los derechos del niño. (Corte Constituciional,Sentencia C-044 de 2004)

En la Sentencia T-186 de 2013 este alto tribunal manifiesta que el sustento de la estabilidad laboral reforzada que se le da a las personas prepensionados cumplidoras de los requisitos establecidos en la norma no tiene solamente origen en la ley sino también en la constitución misma puesto que la "estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales". (Corte Constituciional,Sentencia T-186 de 2013) De este modo esas garantías constitucionales deben producir un efecto real para que los derechos de las personas puedan ser disfrutados y protegidos.

La Corte Constitucional a través de las sentencias T-357 y T-595 de 2016 expone que este fuero también cobija a los trabajadores del sector privado que se encuentren en situación próxima a cumplir los requisitos para obtener su pensión de vejez puesto que considera que todo sujeto al que le falten 3 años para cumplir la edad y el tiempo de cotización está en condición preprensionable.

En tal sentido, para que sea posible dar por terminado de manera unilateral la relación laboral ya sea en el sector público o privado es necesario que la pensión por vejez se encuentre debidamente reconocida y la persona se encuentre efectivamente en la nómina del fondo de pensiones. (Corte Constituciional,Sentencia T-693 de 2015)

Como en algún momento se mencionó los requisitos para que proceda el fuero de estabilidad reforzada es que falte el cumplimiento de la edad requerida y las semanas mínimas de cotización, sin embargo pueden existir casos en los cuales el número mínimo de semanas de cotización se hayan cumplido pero falte la edad para hacer efectiva la obtención de la pensión.

En relación a ello se tiene que:

> Cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, en caso de desvinculación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez, de allí que no haya lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. (Corte Constituciional,Sentencia SU003 de 2018)

Es por esto que se hace posible afirmar que factor determinante para que pueda proceder la estabilidad reforzada en los casos de fuero de prepensionados son las semanas de cotización puesto que el aporte de éstas se realiza estando el vínculo contractual vigente.

En lo expuesto se logra ver el avance que esta figura ha ido teniendo en el ordenamiento jurídico colombiano a partir de las sentencias de la Corte Constitucional, así como la postura de este alto tribunal pues inicialmente solo estaban cobijados los trabajadores del sector público entre esos, la mujer cabeza de familia para luego incluirse a los hombres que estuvieran en esa misma condición. Adicionalmente también pasa ser aplicable a los trabajadores del sector privado dando garantías completas a quienes están en situaciones similares.

Capítulo 2. El principio de solidaridad y seguridad jurídica en el Estado Social de Derecho

2.1. Principio de solidaridad en la Constitución Política de Colombia

La incorporación de este principio en el ordenamiento jurídico nacional fue con la constitucional actual, la cual le dio no solo la connotación como principio en lo relacionado con la seguridad social sino también como deber de cada ciudadano. Este deber se encuentra expresamente señalado en el numeral segundo del artículo 95 de la Constitución que dice lo siguiente: "Son deberes de la persona y del ciudadano (…) Obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas". (Constitución Política de Colombia, 1991)

Dicho deber obliga a cada persona a encaminar sus acciones al cumplimiento de este mandato constitucional permitiendo que quien esté en alguna condición desfavorable que esté viendo afectada su vida y salud tenga la certeza de que recibirá la ayuda para mejorar su situación.

En ese sentido, es preciso señalar que la solidaridad es necesaria en toda sociedad porque además de contribuir en la convivencia de los individuos que la conforman, da paso a que quiénes tengan necesidades que no pueden satisfacerse por sus propios medios puedan ser solventadas con recursos otros recursos.

La solidaridad específicamente como principio de la seguridad social se encuentra en el artículo 48 de la Carta Política de 1991 que dice: "La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en

sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley (…)". (Constitución Política de Colombia, 1991)

De tal manera que este principio sirve de guía en la prestación de los servicios y componentes que conforman la seguridad social, así mismo permite que se materialice la progresividad y no regresividad predicada en la cobertura de estos. De este modo se puede dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 1 de la Constitución que expresa que el Estado de Colombia está fundado en la solidaridad de las personas que hacen parte de él. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Es así como la ley 100 de 1993 y también las reformas que se han llevado a cabo incorporan este principio y lo señalan como medio que contribuye a la satisfacción de las necesidades sociales. Por tal razón son diversas las maneras en las que se materializa este principio dentro del sistema de la seguridad social entre ellas se pueden encontrar las siguientes:

> La transferencias de recursos de los trabajadores asalariados, servidores públicos, pensionados e independientes con capacidad de pago a poblaciones sin o con escasos recursos, pero con mayores necesidades que atender; de los afiliados del régimen contributivo a los beneficiarios de su grupo familiar; de las personas sanas a las personas enfermas; de personas célibes a personas con cargas familiares; de las poblaciones pertenecientes a los sectores urbanos, industriales y de mayores ingresos a las poblaciones de sectores rurales o de regiones menos desarrolladas, con mayores carencias; de los jóvenes a las personas mayores; de los empleadores o contratantes a sus trabajadores, contratistas o subcontratistas; o de la población en general, con rentas, capital y otros recursos que, a través del

> pago de impuestos o rentas parafiscales o cotizaciones, participan en la financiación de los servicios de salud, de las pensiones, de los seguros contra los riesgos laborales, de las cargas familiares, de los subsidios a desempleados, personas cesantes, etc. (Cañon, 2017)

En materia de pensiones la incursión de este principio hace factible la garantía para el reconocimiento y pago de estas, también la financiación de programas sociales y la creación de los beneficios económicos periódicos, entre otros. (Duque, Gómez, & Rivera, 2013)

Por medio de lo anterior se puede evidenciar que se lleva a cabo la ayuda mutua entre las personas y se fortalecen social lazos sociales, lo cual trae de evolución y progreso para la mayoría.

Así pues viendo la importancia y alcance que tiene el principio de solidaridad constitucional y legalmente establecido se pasará a ver algunas de las sentencias que ha proferido la Honorable Corte Constitucional.

2.2 Criterios de la Corte Constitucional en materia del principio de solidaridad en Colombia

Como anteriormente se enuncio el principio de solidaridad es fundante dentro de la legislación nacional y de especial relevancia. A raíz de ello el referido principio ha sido definido por la Corte de esta manera:

> Como un deber, impuesto a toda persona por el solo hecho de su pertenencia al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo. La dimensión de la

> solidaridad como deber, impone a los miembros de la sociedad la obligación de coadyuvar con sus congéneres para hacer efectivos los derechos de éstos, máxime cuando se trata de personas en situación de debilidad manifiesta, en razón a su condición económica, física o mental. (Corte Constituciional, Sentencia C-767 de 2014)

En consecuencia, el sacrifico que hace el individuo en las actividades realizadas tendientes a la satisfacciones de las necesidades propias no debe buscar exclusivamente el beneficio individual sino hacer que el interés general prevalezca. Así pues aunque el favorecimiento debe ser sin exclusión, existen ciertas circunstancias en las que la obligación de ayuda es mayor y es cuando se trata de personas que por algún motivo se encuentran es estado de debilidad manifiesta.

Todas las obligaciones que se originan con ocasión al principio de solidaridad tienen como finalidad materializar los fines esenciales del Estado consagrados en el artículo segundo de nuestra Constitución de 1991.

El tipo de exigencia que se hace en cuanto al cumplimiento de dichas obligaciones varía, pues en el caso del individuo se da en el marco de la ley y desde un campo de acción reducido, caso contrario sucede con el Estado en donde su accionar es mucho más amplio pues va de lo público a lo privado y el deber de cumplimiento es inherente a su existencia. (Corte Constituciional, Sentencia C-459 de 2004)

Como consecuencia de esto, el Estado no puede pretender que la solidaridad tenga como único origen la voluntad innata de las personas sino que tiene que incentivar su práctica en todos y cada uno de los espacios de desarrollo del ciudadano.

Por tal motivo el principio ya enunciado debe ser no solamente una pauta a tener en cuenta al momento de actuar sino también un criterio de interpretación en situaciones donde exista vulneración o afectación a derecho fundamentales, además de un límite a los derecho que son propios. (Corte Constituciional, Sentencia C-459 de 2004)

Por eso, es importante señalar que el límite no solamente se da en la esfera individual, puesto que para el legislador debe ser una directriz y, a su vez una frontera de la cual no se debe salir al momento de expedir las leyes. En relación a esto, las garantías que legalmente se vayan dando no pueden posteriormente suprimirse porque se estaría violando la progresividad que estrechamente va ligada a la solidaridad. (Corte Constituciional, Sentencia C-126 de 2000)

Con todo lo esbozado es posible evidenciar que el principio de solidaridad en cuanto a su alcance no es reducido como se creería, pues incursiona tanto en el ámbito individual como colectivo y debe ser promovido por el Estado, además de ser tenido en cuenta por las autoridades judiciales al momento de interpretar.

2.3. El principio de seguridad jurídica en la Constitución Política de 1991

Este principio se encuentra estrechamente relacionado con el Estado de derecho en el cual la ley tiene una posición muy importante y el imperio y sometimiento a la misma es el principal aspecto diferenciador, pues se cree que la primacía de la ley genera legalidad. (Ruiz)

Bajo este entendido la realización de las normas debe llevarse a cabo adecuadamente, así como su proceso de sanción y publicidad para que pueda ser conocida por los destinarios con el fin de que la cumplan con su “conducta presente y programar expectativas para su actuación jurídica futura bajo pautas razonables de previsibilidad”. (Perez)

De este modo hay que decir que el principio de seguridad jurídica solamente surge en hombres libres que conforman Estado encaminado a alcanzar por medio de su legislación la materialización efectiva de un orden justo. (Larios, 2014)

En Colombia constantemente se expiden normas que buscan regular diferentes aspectos. La cantidad de ellas es bastante considerable y hay que agregarle a eso, además los pronunciamientos de los tribunales de cierre que dan las pautas para la interpretación y el cumplimiento de las mismas.

Es preciso decir que la obligación de ceñirse a los postulados normativos va muy de la mano con el derecho fundamental al debido proceso, que se encuentra en el artículo 29 de la Constitución Política de 1991 y esboza que debe ser aplicado a todas las actuaciones que realicen no solamente las autoridades judiciales sino también las autoridades administrativas. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Evidencia de ello, es que el artículo 230 de la Carta política enuncia de manera expresa que todas las autoridades judiciales tienen que someter sus acciones al imperio de la ley, poniendo de este modo un límite en su accionar garantizando que le ley sea punto de partida pero también de llegada.

A partir de esto se busca que no existan ambigüedades ni criterios incompatibles al momento de regular un mismo aspecto y además de eso, que a través del debido proceso hayan garantías en cuanto a la certeza de las acciones y fallos de las autoridades, pero también para estas últimas crea un lineamiento al cual se deben ceñir en todas y cada una de sus actuaciones.

Teniendo claro que la seguridad jurídica no es algo que vaya totalmente independiente sino que tiene relación con los derechos fundamentales, entre esos el debido proceso, se pasarán a revisar algunos de los pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre este tema con el propósito de conocer su postura al respecto.

2.4. Criterios de la Corte Constitucional referente al principio de seguridad jurídica del Estado Social de Derecho

El principio de seguridad jurídica ha sido entendido por la Corte Constitucional como aquel que se encarga de dar certeza en la aplicación del derecho pues garantiza que la acciones o actuaciones que las autoridades realicen tengan que guiarse por las que previamente se han tomado en el mismo aspecto y de este modo, evitar que existan cambios abruptos no estipulados. (Corte Constitucional, Sentencia C-328 de 2013)

En todo caso este principio no puede considerarse aislado dentro del ordenamiento jurídico colombiano por cuanto tiene relación con los instrumentos procesales y las reglas que rigen la forma en la que se deben llevar a cabo las actuaciones. Así mismo, contribuyen en la estabilización de competencias entre las autoridades y brinda certeza al ciudadano con respecto de los casos que son sometidos a consideración del Estado. (Corte Constituciional,Sentencia T-502 de 2002)

Para poder llevar a la práctica lo que se ha venido mencionando existen ciertos instrumentos que permiten preservar la seguridad jurídica, los cuales han sido enunciados por la Corte Constitucional en su sentencia del 13 de Mayo de 2015 y son el sometimiento a la ley de las actuaciones de los jueces y de todas las autoridades; la ley misma como portadora de pautas encaminadas a orientar la manera de solucionar los problemas; el papel de los órganos judiciales

en la función de unificar jurisprudencia; y la garantía de estabilidad en cuanto a las decisiones y reglas que han sido establecidas previamente. (Corte Constituciional,Sentencia C-284/15)

Con esto, no se pretende decir que el cuerpo normativo tenga que mantenerse intacto e inmóvil ante el dinamismo de la cotidianidad y sus cambios sociales, sino que exista evolución legal que avance de manera organizada cumpliendo con todos los requisitos necesarios, entre esos la publicidad.

De otro lado en cuanto al alcance que tiene el principio de seguridad jurídica es relevante hacer alusión a la sentencia C-250 de 2012 que señala que este no es meramente constitucional sino también legal, el primero de ellos se ve en el término que se estipula para la adopción de decisiones constituyentes o legislativas, y para activar algunas de las acciones públicas. (Corte Constituciional, Sentencia C-250 de 2012)

Con respecto al alcance legal, la sentencia en mención dice que por medio del principio objeto de estudio es posible tener certeza en cuanto al tiempo límite que debe tenerse para producir decisiones tanto administrativas como judiciales, de esta manera la garantía que tiene el ciudadano es a que los cambios que sucedan con posterioridad no afecten sus pretensiones. Y precisamente por esto es que las normas que entran a regir son aquellas que estén en vigencia para el momento en el cual se originó la relación jurídica, a menos que a modo de excepción se dé pasó a la aplicación del principio de favorabilidad. (Corte Constituciional, Sentencia C-250 de 2012)

En este sentido es evidente que para la materialización de un orden justo y la protección de los derechos y libertades del ciudadano, la realización del derecho así como su aplicación son

condiciones necesarias porque “solo a partir del cumplimiento de esa garantía podrán identificar aquello que el ordenamiento jurídico ordena, prohíbe o permite”.

En consecuencia la seguridad jurídica sirve de sustento para el normal funcionamiento no solo de las actuaciones de las autoridades sino también de las de todos los ciudadanos, ofreciendo a los primero lineamientos a seguir y a los segundos brindando certeza en lo que respecta a la solución de sus controversias.

Capítulo 3. Análisis sobre los criterios en materia de fuero de prepensionados y las posibles posturas en el contexto jurídico y jurisprudencial en relación con el principio de solidaridad y seguridad jurídica en el Estado Social de Derecho.

La protección jurídica de los derechos de los trabajadores, se ha visto enfocada hacia discusiones dentro del contexto político, jurídico, social y demás, configurándose hoy por hoy, un amplio marco de principios enfocados hacia la salvaguarda de los derechos laborales.

Bajo este contexto, Colombia no ha sido la excepción, puesto que además de adoptar las herramientas jurídicas vinculantes del derecho internacional, la proclamación del Estado Social de Derecho, también avocan la necesidad de un nutrido ordenamiento jurídico encamarado en la protección de los derechos de los trabajadores, siendo el principio de la estabilidad laboral, el trasfondo de la discusión en la presente monografía.

De esta forma, el marco jurídico colombiano, tiene un enfoque especial sobre varias modalidades o tipologías, a través de las cuales se refuerza la estabilidad laboral, siempre y cuando el trabajador se encuentre en alguna de esas situaciones, tal como se describió en el primer capítulo de la monografía.

Para efectos, del presente capitulo solamente, haremos mención del fuero de pre pensionados, que le permite a las personas que cumplan los requisitos exigidos en la ley, no ser despedidos bajo al algunas circunstancias de la estabilidad laboral.

Al respecto, la Ley 790 de 2002, reconoce el impedimento para terminar el contrato laboral con los empleados del sector público que cumplan con los requisitos de:

> No podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley. (Ley 790 de 2002, Art 12)

Bajo este contexto, la norma solamente daba cumplimiento a este fuero de estabilidad laboral reforzada para los empleados der sector publico, razon por la cual la Corte Constitucional en Sentencia C-044 de 2004, amplio este fuero de proteccion para los padres, en razon la "prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen".

Sin embargo, el sector privado de los trabajadores, solamente octuvo su reconocimiento en este ambito, bajo el pronumciameinto d ela Snetencia T-357 de 2016, donde la Corte Constitucional, expreso que

> La condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la

> condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

Lo que permite en un primer contexto, establecer que bajo este marco jurídico, existe igualdad ante esta modalidad o fuero, que garantiza la estabilidad laboral, porque vincula tanto al sector privado, como al sector público, y además de ello, se daría cumplimiento al principio de la seguridad jurídica, toda vez que se establecen criterios jurídicos vinculantes, que permiten que esta beneficio cobije a todos los trabajadores, dejando de excepcionar al sector privado.

Sin embargo, la Corte Constitucional, en 2018, establece un nuevo criterio, mediante sentencia de unificación SU-003 de 2018, y en la que dispuso que:

> Cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez.

Sin embargo, cuando analizamos el régimen de prima media, bajo el cual se encuentran cotizando la mayoría de los colombianos, encontramos que la edad si es un requisito obligatorio para obtener el derecho a la pensión, lo que nos lleva a preguntarnos ¿Qué criterios promovidos

por la Corte Constitucional en materia del fuero de prepensionado dan prioridad al principio de seguridad jurídica o vulneran el mandato constitucional de solidaridad e igualdad?

Con base en los criterios establecidos y ya mencionados, evidentemente la balanza respecto al panorama jurídico actual, permite evidenciar que efectivamente el ordenamiento jurídico carece de unos lineamientos claros en esta materia, alterando el principio de la seguridad jurídica, y avocándose bajo la solidaridad y la igualdad, en una situación que pudiese desbordar y vulnerar los derechos tantos de los trabajadores como de los empleadores.

Pero ¿por qué? pues bien, tenemos que Colombia se rige bajo el sistema de seguridad social, en el cual el régimen de pensiones, se divide en dos escenarios, el primero que se refiere al Régimen de Prima media, tenemos que se exige en el marco jurídico un límite de semana y de edad, que actualmente comprende, para las mujeres 57 años y para los hombres 62, lo cual permitiría que se diera cabal cumplimiento a este sistema de protección para los prepensionados, y el otro panorama en el cual existen Régimen de Ahorro Individual, en el que se pueden dar varias situaciones:

La primera de ellas, es que un afiliado a este último régimen no alcanza el capital para pensionarse, tiene derecho a una garantía de pensión, cumpliendo con el requisito de la edad y semanas cotizadas, y a podría alegar el fuero de pre-pensionados, aun cuando la pensión únicamente cubriera el salario mínimo vital y móvil.

La segunda, puede derivarse, cuando a un afiliado, le falten tres años para cumplir con la edad minima para pensionarse, y no tenga capital suficiente para que su pensión sea financiada, podría alegar el fuero y ser reintegrado vía acción de tutela hasta alcanzar dicho monto, lo cual

podría extender la relación laboral hasta más de tres años, dependiendo del capital restante para cumplir con el mínimo y el tiempo que esto tarde.

Y finalmente cuando al afiliado que le falten tres (3) años para alcanzar el mínimo de 57 o 62 años, según corresponda, puede incluso haber cumplido con el requisito de capital necesario para pensionarse, y aun así alegar fuero de protección, atentando contra propósito del mismo.

Bajo estas circunstancias, y de acuerdo con lo establecido en los criterios que establece la Corte Constitucional, debemos concluir en materia de la discusión planteada, que el fuero de prepensionados si bien no es una prerrogativa absoluta, que se configura solamente con el cumplimiento de contar con tres años o menos para cumplir el requisito de la edad minima para pensionarse, si es preciso que el legislador, fije de manera definitiva los parámetros sobre dicho fuero, que impidan se desborde hacia el incumplimiento de los preceptos constitucionales y legales en Colombia, en materia de protección al trabajador, pero también al empleador.

De otro lado, bajo los criterios jurídicos expuestos, también es preciso establecer, que la Corte Constitucional, ha determinado la necesidad de establecer como requisito, además de los tres años o menos, para obtener la pensión, los parámetros de la carga probatoria, demostrando que la persona sufrió un perjuicio irremediable con el despido afectándole su mínimo vital.

Situación, que evidencia una desigualdad en materia de otros fueros que no exigen el cumplimiento de dicho requisito, lo que implica que el trabajador asuma un carga probatoria, dando incumplimiento al parámetro de la igualdad, que demanda la Constitución Política, y todas las herramientas jurídicas internacionales.

Conclusiones

El principio de estabilidad reforzada representa en Colombia, el eje trasversal de las garantías en materia de relaciones laborales, para las personas que se encuentran en situaciones como la maternidad, problemas de salud o los prepensionados, estando cada uno organizado bajo algunos parámetros jurídicos ya preestablecidos en el ordenamiento jurídico del Estado.

Sin embargo, en materia del fuero de prepensionados, se concluye que el ordenamiento jurídico, no cumple con el marco de una regulación formal, en esta materia, que permita garantizar los derechos de los trabajadores y empleadores, y abriendo el espacio a un escenario de riesgo para la seguridad jurídica y el derecho a la igualdad, del cual se pregona en la Carta Política de 1991, y en las normas concordantes.

En síntesis, se concluye que los parámetros legales en materia del fuero para prepensionados, aun distan de un marco legal que corresponda al principio de la seguridad jurídica, y la igualdad, en materia de derechos de los trabajadores y de los empleadores, puesto que la falta de conexión en los criterios de la Corte Constitucional, y la ausencia del órgano legislativo para regular este aspecto, evidencian como las personas que son desvinculadas de su relación laboral, estando próximas a la pensión, pueden encontrarse bajo diferentes parámetros que ante la falta de claridad, pueden incurrir en la violación de sus derechos fundamentales y constitucionales, aún bajo el marco de un Estado Social de Derecho.

Referencias

Cañon, O. (2017). *La solidaridad como fundamento del Estado social de derecho, de la seguridad social y la protección social en Colombia.* Recuperado el 2019, de https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/pagss/article/view/4844

Cerquera Unda, S. C. (2018). *Principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las politicas neoliberales de flexibilización.* (Tesis de Maestría] Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de http://bdigital.unal.edu.co/61930/1/530018202018.pdf

Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de Colombia). Recuperado el 2019, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr008.html#239

Constitución Política de Colombia (Asamblea Nacional Constituyente 1991). Recuperado el 2019, de http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53

Corte Constituciional, Sentencia C-126 de 2000, Referencia: expediente D-2456. (M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-126-00.htm

Corte Constituciional, Sentencia C-250 de 2012, Referencia: expedientes D-8590, D-8613 y D-8614 acumulados. (Corte Constitucional, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-250-12.htm

Corte Constituciional, Sentencia C-328 de 2013, Referencia: expediente OG-143 (M.P.JORGE IVÁN PALACIO PALACIO). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/C-328-13.htm

Corte Constituciional, Sentencia C-459 de 2004, Referencia: expediente D-4910 (M.P. Dr. Jaime Araújo Rentería). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/c-459-04.htm

Corte Constituciional, Sentencia C-767 de 2014, Referencia: expediente D-10145 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-767-14.htm#_ftnref13

Corte Constituciional, Sentencia T-317 de 2017, Referencia: Expediente T-5.921.558 (Corte Constitucional, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-317-17.htm

Corte Constituciional, Sentencia T-400 de 2015, Referencia: Expediente T-4795507 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-400-15.htm

Corte Constituciional,Sentencia C-044 de 2004, Referencia: expediente D-4711 (M.P. Dr. Jaime Araujo Renteria). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/c-044-04.htm

Corte Constituciional,Sentencia C-06 de 2003, Referencia: expediente D-4111 (M.P. Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-067-03.htm

Corte Constituciional,Sentencia C-284 de 2015, Referencia: Expediente D-10455 (M.P. Mauricio González Cuervo.). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2015/C-284-15.htm

Corte Constituciional,Sentencia C-636 del 2000, Referencia: expediente D-2628 (M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-636-00.htm

Corte Constituciional,Sentencia SU003 de 2018, Referencia: T- 5.712.990 (M.P. Carlos Bernal Pulido). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU003-18.htm

Corte Constituciional,Sentencia T-186 de 2013, Referencia: expediente T-3.706.556 (M.P. LUIS Ernesto Vargas Silva). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-186-13.htm

Corte Constituciional,Sentencia T-357 de 2016, Referencia: expediente T-5377221 (M.P. JORGE Iván Palacio Palacio). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-357-16.htm

Corte Constituciional,Sentencia T-502 de 2002, Referencia: expediente T-554767 (M.P. Dr. Eduardo Montealegre Lynett). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-502-02.htm

Corte Constituciional,Sentencia T-693 de 2015, Referencia: Expediente T-5004316 (M.P. María Victoria Calle Correa). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-693-15.htm

Corte Constitucional, (21 de Junio de 2016) (Sentencia T-320 [M.P Alberto Rojas Rios]). Obtenido de https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-320-16.htm

Duque, Q. S., Gómez, R. N., & Rivera, A. D. (2013). SOBRE LA MATERIALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD EN EL SISTEMA GENERAL DE SALUD

COLOMBIANO. *Revista CES DERECHO*. Recuperado el 2019, de http://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/2793

La opinión. (Diciembre de 15 de 2019). ¿Saltará el salario mínimo al millón de pesos en 2020? *La opinión*. Obtenido de https://www.laopinion.com.co/economia/saltara-el-salario-minimo-al-millon-de-pesos-en-2020-188779

Larios, B. J. (2014). *LA SEGURIDAD JURÍDICA EN COLOMBIA.* UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS. Recuperado el 2019, de https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/12933/2014jos%C3%A9larios.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley 100 de 1993 (Congreso de Colombia). Recuperado el 2019, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Ley 1468 de 2011, Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. (Congreso de Colombia). Recuperado el 2019, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html

Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones. (Congreso de Colombia). Recuperado el 2019, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Ley 790 de 2002 (Congreso de Colombia). Recuperado el 2019, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0790_2002.html

Ley 790 de 2002, Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la

República (CONGRESO DE COLOMBIA). Recuperado el 2019, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0790_2002.html

Montes, G. M., & Sánchez, P. D. (2010). *Efectos de la Reforma Laboral Ley 789 de 2002 en el Mercado Laboral de los Jóvenes en Bogotá*. (Tesis de Grado) Universidad de la Salle. Obtenido de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/12555/T10.10%20M764e.pdf;jsessionid=80D0575AF350F13651F62B08CBACBBD5?sequence=1

Perez, L. A. (s.f.). LA SEGURIDAD JURÍDICA: UNA GARANTÍA DEL DERECHO Y LA JUSTICIA . *BOLETÍN DE LA FACULTAD DE DERECHO, núm. 15,2000* . Recuperado el 2019, de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:BFD-2000-15-48A09575&dsID=PDF

Pérez, O. J., & Quintero, E. M. (2017). *Análisis del principio de estabilidad reforzada, en las mujeres embarazadas o lactantes con respecto a su vinculo laboral, en Colombia*. (Tesis de Grado) Universidad de Manizales. Obtenido de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3211/0B%20-%20AN%C3%81LISIS%20DEL%20PRINCIPIO%20DE%20ESTABILIDAD%20REFORZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, A. (2003). *FUERO DE MATERNIDAD. Garantia a la estabilidad laboral* . Universidad del Norte . Recuperado el 2019, de http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2962/2040

Ruiz, D. L. (s.f.). EL ESTADO DE DERECHO ALGUNOS ELEMENTOS Y CONDICIONAMIENTOS PARA SU EFECTIVA VIGENCIA. Recuperado el 2019, de

http://www.tprmercosur.org/es/docum/biblio/Ruiz_Diaz_Labrano_El_Estado_de_Derecho.pdf