

**Alcance jurisprudencial del principio de estabilidad laboral aplicado a los empleados
provisionales en Colombia**

Leidy Juliana García Díaz

Especialización en Seguridad Social

2019

Palabras claves: Estabilidad laboral, empleado provisional

Pregunta problematizadora

¿Cuál ha sido el desarrollo jurisprudencial sobre el principio de estabilidad laboral para los empleados provisionales en Colombia?

Objetivo general

Describir la protección de la jurisprudencia al principio de estabilidad laboral en los empleados provisionales en Colombia.

Objetivos específicos

Conceptualizar el principio de estabilidad laboral de los empleados provisionales respecto a su protección y ejecución.

Determinar el desarrollo desde la jurisprudencia al principio de estabilidad laboral de los empleados provisionales.

Justificación

En Colombia se ha evidenciado un avance a través del tiempo que busca que se protejan cada vez más los derechos de los trabajadores, propendiendo por cumplir con las garantías y principios que debe tener cualquier persona que tiene un empleo público.

En la Constitución Política en el artículo 125 se menciona que: “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley...” (Const., 1991, art. 125)

Es entonces, como amparados por la esta norma superior y resaltando que dicho artículo habla sobre diferentes modalidades de contratación, pero no de empleos provisionales, es necesario que se evalúen los derechos y principios laborales, específicamente la estabilidad laboral de éstos, debido a la incertidumbre que genera para quien, ocupada un cargo público bajo esta modalidad, pudiéndose confundir o asemejar con un cargo de libre nombramiento y remoción, y que, sin embargo, oficialmente no ofrece suficientes garantías laborales, por su misma naturaleza de transitoriedad.

La estabilidad laboral ha sido entendida por la Corte Constitucional como:

“una manifestación del principio de seguridad, pues como el trabajo además de ser un medio de sustento vital es una manifestación del libre desarrollo de la personalidad. Se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en dicho empleo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo. El principio de la estabilidad, que no debe confundirse con la inamovilidad absoluta e injustificada, se encuentra recogido en la filosofía que inspira la carrera administrativa, que no sólo

consagra los postulados de eficiencia y eficacia, sino que es una realización de la igualdad y estabilidad”. (Corte Constitucional, C-023, 1994)

Con esto, se ratifica la protección constitucional del derecho al trabajo, sin importar su modalidad de contratación, es decir, esta también abarca a aquellos empleados que sean contratados en provisionalidad y se amparan sus derechos mientras exista ese vínculo, que, no obstante, se entiende por su mismo nombre que no será perpetua, sino que se garantizarán las condiciones pactadas mientras tenga permanencia en el cargo.

Es por esto que, por medio del presente trabajo se pretende identificar el desarrollo jurisprudencial más relevante sobre la protección constitucional del principio de estabilidad reforzada para los empleados con cargos en provisionalidad.

1. Principio de Estabilidad Reforzada y Empleados Provisionales

De acuerdo a lo manifestado en “El derecho del trabajo y de la seguridad social”, “La Constitución de 1886 no contemplaba de modo expreso la estabilidad en el empleo; se limitaba solamente a consagrar la protección especial del trabajo y, bajo ese postulado, se expidió todo el edificio proteccionista que inspiró la legislación laboral. En cambio, la Carta de 1991 además de elevar a rango constitucional varios principios y disposiciones que antaño tenían simple consagración legal, erigió en especial en el artículo 53, la estabilidad en el empleo como postulado de carácter constitucional y de necesaria contemplación en el estatuto del trabajo” (Herrera, Valdés, Jaramillo & Arias, 2009)

Esto da a entender que con la protección constitucional establecida en el artículo 53 de la Constitución Política actual, se determina una estabilidad en el empleo como un principio mínimo fundamental que hace parte de los derechos sociales laborales y por ello goza de protección superior y legal, lo cual favorece al trabajador sin distinción en cuanto a su vinculación, pues no se contemplan excepciones normativas.

Principio de Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral ha sido definida por la Corte Constitucional como: “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa” (Corte Constitucional, T-041, 2019) , lo cual es congruente con lo dicho por la misma Corporación en referencia a lo preceptuado por la Organización Internacional del Trabajo, y que hace parte del bloque de constitucionalidad:

“El derecho a la estabilidad laboral se traduce en que el trabajador se mantenga en el empleo, resistiéndose al despido y que aun cuando este último proceda, por razón del pago

previo de una indemnización, no pueda fundarse en categorías de discriminación, pues esto implicaría su ineficacia, al contrariar no solo los postulados de la Carta Política, sino además el Convenio 111 de OIT.” (Corte Constitucional, C-028, 2019)

Lo anterior es concordante con lo señalado por Boada (2015, p. 16), esto es que,

“El principio de la estabilidad supone que el trabajador, en desarrollo de su contrato de trabajo tiene derecho a que mientras se mantengan las causas que dieron origen al vínculo laboral, puede continuar prestando sus servicios, salvo que el empleador de por terminado el contrato de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de una indemnización, bajo los parámetros normales que ocurren en cualquier trabajo.”

Según Poveda (2018, p. 1) “En la legislación colombiana no se encuentra de manera taxativa este principio, sin embargo la jurisprudencia se ha encargado de darle un amplio desarrollo a este tema procurando a si la protección y el bienestar de los trabajadores, por lo tanto el principio de estabilidad laboral reforzada tiene como fundamento principal garantizar el derecho al trabajo de las personas que por cualquier tipo de condición se encuentran en estado de vulnerabilidad manifiesta, y esto se logra obligando al empleador a garantizar la continuidad laboral del mismo, lo que lleva a que el trabajador no pueda ser despedido sin que medie una justa causa para ello o con previa autorización”.

De acuerdo a las anteriores definiciones, es posible dilucidar que el principio de estabilidad laboral, es aquel que les permite a los empleados, sin excepciones en cuanto a su contratación o vinculación, tener bases y garantías para defender sus derechos, cuando un empleador pretende despedir a un empleado sin justa causa, y que, por ser un derecho personalísimo y de rango constitucional, su mecanismo de protección por excelencia será la Acción de Tutela.

Empleado provisional

No se encuentra una reglamentación precisa sobre las facultades o las circunstancias de vinculación cuando se trata de empleados provisionales.

El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, donde se establecen normativas del empleo público, no establece en términos claros, la provisionalidad. Sin embargo, en su Artículo 8, se puede vislumbrar la aplicabilidad de esta variable de contratación:

“ARTÍCULO 8o. <Artículo compilado en el artículo 2.2.5.9.8 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1083 de 2015> Mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos, estos podrán ser provistos mediante encargo a empleados de carrera, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

El término de duración del encargo no podrá ser superior a seis (6) meses” (Decreto 1227, 2005, art. 8)

En ocasiones, para cubrir la vacancia de un cargo en el sector público de manera temporal o fija, se utilizan varias modalidades, entre ellas como la provisionalidad, la cual se refiere a empleos transitorios, por lo cual importante analizar que quien ingresa de manera provisional mientras perdure esta calidad, no contará con las mismas garantías o condiciones del cargo que pueda tener un empleado de carrera, que ha ganado sus derechos por mérito, que ha obtenido su cargo por libre nombramiento y remoción, o cualquier otra modalidad de contratación.

La Corte Constitucional ha explicado que:

“Los cargos provisionales no son asimilables a los cargos de carrera administrativa, y es por ello que a los primeros no le son aplicables los derechos que se derivan de ella, ya

que quienes se hallan vinculados en provisionalidad no agotaron los requisitos que exige la Constitución y la ley para gozar de tales beneficios, es decir, superar exitosamente el concurso de méritos y el período de prueba, entre otros. Pero tampoco pueden asimilarse a los de libre nombramiento y remoción, pues su vinculación no se sustenta en la confianza para ejercer funciones de dirección o manejo que es propia de éstos, sino en la necesidad de evitar la parálisis de la función pública mientras se logra su provisión en los términos que exige la Constitución.” (Corte Constitucional, T-147, 2013)

Para ese tipo de casos es necesario tener presente y claro el principio de estabilidad para el cual la corte constitucional en reiteradas ocasiones por medio de la jurisprudencia manifiesta que los empleados provisionales gozan de una estabilidad intermedia ya que no tienen la misma estabilidad laboral de los demás servidores de carrera, pero tampoco pueden ser desvinculados como si su nombramiento se tratara de un de libre nombramiento y remoción.

Esto lo establece, por ejemplo, dicha Corporación en el 2017, cuando aclara que:

“Los funcionarios públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica, sin embargo, que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad.” (Corte Constitucional, T-373, 2017)

Este contraste de garantías, se puede tratar como una discriminación positiva, pues se protegen los derechos fundamentales y vitales de los empleados, pero dependiendo de su vinculación con el Estado, se tienen unas u otras prebendas que permiten una estabilidad laboral diferenciable y constitucionalista dentro del Estado Social de Derecho, lo cual permite el

cumplimiento normativo y la aplicación de convenios que hacen parte del bloque de constitucionalidad

Al unísono, Vega & Martínez (2002) citan que:

“El Estado actual se basa por tanto en una distribución igualitaria de derechos, deberes y beneficios (la llamada justicia redistributiva); es decir que, sobre la base del interés común, se garanticen los medios para que aquellos más desfavorecidos y por tanto “desiguales” tengan las mismas oportunidades de ejercer sus “potencialidades” mínimas en todos los ámbitos y poder así desarrollar la esencia de su libertad.” (p. 2)

De lo anterior se puede decir que, el principio de estabilidad laboral, encuentra su base ontológica en los derechos fundamentales consignados en la Constitución Política, de los cuales se desprende un proteccionismo hacia el trabajador, independientemente de su modalidad de contratación con la administración pública.

Estabilidad laboral relativa

De la Fuente (1976) citado por Aristizábal-Gómez (2011, p. 130), menciona que:

“La estabilidad absoluta se configura cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador.

[...] La estabilidad relativa, en cambio, se configura en los restantes casos en que existe protección contra el despido, pero ella no llega a asegurar la reincorporación efectiva del trabajador.

[...] Debe distinguirse, dentro de la estabilidad relativa, entre estabilidad propia (que existe cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del acto rescisorio) y estabilidad impropia (cuando la vulneración de ese derecho no afecta la

eficacia del despido, si bien se sanciona el incumplimiento contractual con indemnizaciones, sanciones administrativas, etc.)”.

Y sobre esto aclara la Corte Constitucional que:

“Los servidores nombrados en provisionalidad en cargos de carrera, tal y como lo ha reconocido esta corporación en reiterados pronunciamientos, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que se traduce en que su retiro del servicio público solo tendrá lugar por causales objetivas previstas en la Constitución y en la ley, o para proveer el cargo que ocupan con una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos, razones todas estas que deberán ser claramente expuestas en el acto de desvinculación, como garantía efectiva de su derecho al debido proceso y al acceso en condiciones de igualdad a la función pública.” (Corte Constitucional, T-096, 2018)

Lo anterior quiere decir que, cuando se trata de cargos cuya vinculación se ha realizado para una provisionalidad, la estabilidad laboral que puede exigir por derecho, mientras persistan las causales de su contrato, esto es, mientras el cargo que desempeñan no sea provisto en un concurso de méritos, o sea, por carrera; o que no haya estado incurso en una causal justificada para su despido.

2. Jurisprudencia aplicada al principio de estabilidad laboral en empleados provisionales.

Los empleados en provisionalidad, si bien ostentan de la mentada estabilidad laboral relativa, como todos los demás, no son sujetos con cargos perpetuos, pues también a ellos les aplican las justas causas de despido, siempre y cuando éste sea motivado por su superior competente.

Al respecto se dice que:

“se puede considerar que este derecho (estabilidad laboral) de los trabajadores (en provisionalidad) no debe ser manejado con distinción alguna que atienda exclusivamente al método de nombramiento entre empleados que desempeñan iguales funciones, son sujetos de los mismos controles disciplinarios, fiscales y laborales, pues esta sería una disquisición que resultaría contraria a la esencia de esta garantía y del estado social de derecho el cual no tiene como guía la aplicación de derechos diferentes entre sujetos iguales”. (Vargas, 2015, p. 12)

En este aparte se encuentran referencias respecto al desarrollo jurisprudencial y conceptual, se cuenta con algunas directrices que permiten esbozar el tratamiento constitucional y legal aplicado en casos de empleados con cargos provisionales y a los cuáles se les analizó la aplicación de la estabilidad laboral. (Alcaldía de Bogotá, 2019)

a) Sentencia T-800 de 1998. M. P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa

Establece la Corte Constitucional con respecto a los empleados en provisionalidad ocupando cargos de carrera administrativa, que,

“El derecho a la estabilidad laboral, representado en el hecho de que no puede ser desvinculada del cargo mientras no se configure una justa causa disciplinaria o se

convoque el respectivo concurso de méritos, sí podría llegar a atentar contra derechos fundamentales”. (Corte Constitucional, T-800, 1998)

b) Sentencia SU-250 de 1998.

La Corte en esta oportunidad precisó el alcance de un acto administrativo motivado, el cual es necesario al momento de desvincular un empleado en provisionalidad, con base en el principio de publicidad y el debido proceso.

“La motivación se orienta al convencimiento de las partes, eliminando cualquier arbitrariedad y facilitando el saber por qué se tomó la decisión respectiva, lo cual permite la viabilidad de los recursos... Por eso el retiro debe motivarse, porque si ello no ocurre materialmente no hay publicidad y se viola por tanto el debido proceso.” (Corte Constitucional, SU-250, 1998)

c) Fallo 6422 de 2004 Tribunal Administrativo de Cundinamarca – T.A.C.

“La estabilidad laboral de un funcionario que ocupa un cargo de carrera administrativa no se reduce por el hecho de que lo haga en provisionalidad; en otros términos, el nombramiento en provisionalidad de servidores públicos para cargos de carrera administrativa, como es el caso, no convierte el cargo en uno de libre nombramiento y remoción.” (T.A.C., Fallo 6422, 2004)

d) Fallo 3211 de 2005 Consejo de Estado

Refiere la Corporación (2005) que, no es posible aplicar el fuero de carrera a un empleado en provisionalidad cuando desempeña un cargo transitorio de carrera administrativa, pues no ha superado las etapas que requiere para ocupar este cargo, como son la idoneidad personal e intelectual, por medio de un concurso de méritos.

e) Sentencia C-1119 de 2005

Aclara la Corte Constitucional (2005) en su análisis que, cuando la administración pública realiza un nombramiento en provisionalidad, es con el fin de garantizar los fines del Estado, y proveer los cargos transitoriamente, mientras se realiza el concurso de méritos correspondiente, y en cumplimiento de la ley.

f) Fallo 5163 de 2010 Consejo de Estado

“por orden legal, la designación del empleado provisional tiene lugar frente a empleos de carrera con personal no seleccionado; tal circunstancia permite deducir, que dicho nombramiento no tiene el efecto inherente al nombramiento de carrera, es decir, no otorga la estabilidad propia del sistema...”, y que, la provisionalidad “... se constituye en un fenómeno producto de la regulación de la legislación y de las normas reglamentarias vigentes, que no cuenta con el fuero de estabilidad propio de quienes acceden por mérito a los cargos de carrera administrativa luego de agotar las diferentes etapas del concurso, y que por consiguiente, adquiere el carácter de análogo con el ingreso al servicio por nombramiento ordinario...”. (Consejo de Estado, Fallo 5163, 2010)

g) Sentencia SU-917 de 2010

Establece la Corte Constitucional (2010) que, cuando existe una vacante sin una provisión definitiva, puede realizarse una vinculación transitoria. Luego, la terminación o prórroga de ese nombramiento de carácter provisional, procede por acto motivado, y una de los argumentos para ello será cuando el cargo se provee por haberse realizado un concurso de méritos.

h) Sentencia T-800A de 2011

Reitera la Corte (2011) que, los servidores públicos en provisionalidad, ostentan una estabilidad laboral intermedia – o relativa, pues no es la misma de los funcionarios de carrera administrativa nombrados por concurso de méritos, ni su retiro es similar a los vinculados por libre nombramiento y remoción, quienes dependen del cumplimiento de sus funciones y de una facultad discrecional del nominador.

i) Sentencia T-1083 de 2012

La Corte Constitucional (2012) determina cuando se puede vincular un empleado en provisionalidad, y esto es: “(i) se presentan vacancias definitivas o temporales (ii) mientras éstos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley o (iii) cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal”

j) Concepto 199271 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

“Es necesario motivar el Acto Administrativo que declara la insubsistencia de un nombramiento provisional, el mismo debe dotarse de los medios que aseguren y garanticen el uso del derecho de defensa, tales como la notificación personal por la clase de acto administrativo y los recursos que sobre tal decisión deba proceder” (DAFP, 2013)

k) Consejo de Estado Sección Segunda, Sentencia 34982014 de 2016

En esta ocasión, el Consejo de Estado (2016) se determinó que, cuando un empleado se encuentra vinculado en provisionalidad no pueden alegar una vulneración a sus derechos o la aplicación de la estabilidad laboral relativa, cuando son reemplazados por una persona que ha ganado el mismo cargo por concurso de méritos, pues esta es una de las causales de desvinculación mediante acto motivado.

l) Sentencia T-096 de 2018

“Los servidores nombrados en provisionalidad en cargos de carrera, tal y como lo ha reconocido esta corporación en reiterados pronunciamientos, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que se traduce en que su retiro del servicio público solo tendrá lugar por causales objetivas previstas en la Constitución y en la ley, o para proveer el cargo que ocupan con una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos, razones todas estas que deberán ser claramente expuestas en el acto de desvinculación, como garantía efectiva de su derecho al debido proceso y al acceso en condiciones de igualdad a la función pública.” (Corte Constitucional, T-096, 2018)

Las anteriores decisiones tomadas por altas corporaciones garantistas de la Constitución y la ley, permiten dilucidar el desarrollo jurisprudencial y legal que se le ha dado al tema de los empleados en provisionalidad y la estabilidad laboral que les compete.

“El empleado público en provisionalidad no tiene la misma protección en materia de estabilidad laboral que un empleado público vinculado por concurso de méritos. Sin embargo, la CC (Corte Constitucional) ha creado un precedente jurisprudencial importante que resulta ser proteccionista con este tipo de servidores públicos, pues se ha centrado en la motivación de los actos administrativos para que proceda en debida forma su desvinculación.” (Cerquera, 2018, p. 60)

Conclusiones

Los empleados en provisionalidad no cuentan con una reglamentación expresa para su nombramiento o su desvinculación, por esto se debe recurrir para mayor garantía de sus derechos, a lo dicho en conceptos y fallos dictados por quienes interpretan las normas.

Con el pasar de los años, han sido provistos de garantías, tanto en diferentes estamentos de la administración pública como en las Altas Cortes.

Es así como han sido diferenciados de aquellos quienes han obtenido cargos de carrera administrativa o los de libre nombramiento y remoción, y han sido entonces, protegidos por una estabilidad laboral relativa, esto es, aquella que permite mantener su vinculación mientras no haya una justa causa para su remoción, como lo es una falta disciplinaria o que el cargo sea obtenido por una persona por concurso de méritos, entre otros.

Se ha establecido que, con el fin de salvaguardar los principios de publicidad y el debido proceso, los actos administrativos por los que se desvincule un empleado en provisionalidad, deben ser motivados, esto es, esbozar los argumentos suficientes y necesarios por medio de los cuales la persona incurre en una causa justa de despido y sustentada con las pruebas que apoyen esta determinación.

Referencias Bibliográficas

- Alcaldía de Bogotá. (2019). Documentos para carrera administrativa: Retiro empleados provisionales. Bogotá. Obtenido de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=26729&cadena=c>
- Aristizábal-Gómez. (2011). Derecho Conciliatorio y Restaurativo. La estabilidad en el empleo Un análisis de sus alcances y límites jurídicos en Colombia. Revista DIXI. Vol. 13. Núm. 14. Medellín. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4231918.pdf>
- Boada, N. (2015). De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho. Bogotá. Obtenido de: https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (21 de abril de 2005) Artículo 8 [Capítulo I]. Decreto 1227 de 2005. DO: 45.890. Obtenido de:
- Cerquera, S. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. Obtenido de: <http://bdigital.unal.edu.co/61930/1/530018202018.pdf>
- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo. (2005). Fallo 3211. C. P. Dra. Ana Margarita Olaya Forero. Obtenido de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=17399&dt=S>

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo. (2010). Fallo 5163. C. P. Gustavo

Eduardo Gómez Aranguren. Obtenido de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=42240&dt=S>

Constitución Política de Colombia [Const.] (1991). Artículo 125 [Capítulo II]. Obtenido de:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr004.html#125

Corte Constitucional. (1994). Sentencia C-024. M.S. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. Obtenido de:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-023-94.htm>

Corte Constitucional. (1998). Sentencia T-800. M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. Obtenido de:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-800-98.htm>

Corte Constitucional. (1998). Sentencia SU-250. M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero.

Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/SU250-98.htm>

Corte Constitucional. (2005). Sentencia C-1119. M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra. Obtenido de:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-1119-05.htm>

Corte Constitucional. (2011). Sentencia T-800A. M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva. Obtenido

de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-800A-11.htm>

Corte Constitucional. (2012). Sentencia T-1083. M.P. Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-1083-12.htm>

Corte Constitucional. (2013). Sentencia T-147. M.P. Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Obtenido

de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-147-13.htm>

Corte Constitucional. (2013). Sentencia T-373. M.P. Dra. Cristina Pardo Schlesinger. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-373-17.htm>

Corte Constitucional. (2018). Sentencia T-096. M.P. Dr. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-096-18.htm>

Corte Constitucional. (2019). Sentencia C-028. M.P. Dr. Alberto Rojas Ríos. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-028-19.htm>

Corte Constitucional. (2019). Sentencia T-041. M.S. Dr. José Fernando Reyes Cuartas. Obtenido de: http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-041-19.htm#_ftnref24

Herrera, Valdés, Jaramillo & Arias. (2009). El derecho del trabajo y de la seguridad social.

Bogotá. Obtenido de: https://books.google.com.co/books?id=4FsyDwAAQBAJ&pg=PA132&lpg=PA132&dq=La+Constituci%C3%B3n+de+1886+no+contemplaba+de+modo+expreso+la+estabilidad+en+el+empleo,+se+limitaba+solamente+a+consagrar+la+protecci%C3%B3n+especial+del+trabajo+y,+bajo+ese+postulado+se+expidi%C3%B3+todo+el+edificio+proteccionista+que+inspiro+la+legislaci%C3%B3n+laboral+constitucional+actual&source=bl&ots=z4fztxDRVH&sig=ACfU3U0NohwtT4EY-L1BZnXfQ5eLKURuhQ&hl=s&sa=X&ved=2ahUKEwiL6pPdqpXIAhUDd98KHZa_CtAQ6AEwAHoECAkQAQ

Poveda, L. (2018). Principio de Estabilidad Laboral. Centro Jurídico Internacional. Bogotá.

Obtenido de: <https://acolombianlawyers.com/noticias/2018/12/11/principio-de-estabilidad-laboral/>

Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sala de Descongestión. (2004). Fallo 6422. [M. P.

Dr. César Augusto Duarte Acosta]. Obtenido de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=23194>

Vargas, E. (2015). Estabilidad laboral de funcionarios públicos nombrados en provisionalidad.

Bogotá. Obtenido de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13948/2/ESTABILIDAD%20LABORAL%20DE%20FUNCIONARIOS%20PUBLICOS%20NOMBRADOS%20EN%20PROVISIONALIDAD.pdf>

Vega & Martínez. (2002). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. OIT. Ginebra.

Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf