El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.

Asunto : Sentencia de tutela en segunda instancia

Accionante : Daniela Chacón Murillo

Accionados (s) : Almacenes Éxito S.A. y SENA

Litisconsorte (s) : Jefe de Recursos Humanos Amanecen Éxito S.A. y otros

Radicación : 66170-31-03-001-2018-00143-01

Temas : Estabilidad laboral reforzada – Contrato de aprendizaje

Despacho de origen : Juzgado Civil del Circuito de Dosquebradas

Magistrado Ponente : Duberney Grisales Herrera

Acta número : 479 de 08-11-2018

**TEMAS: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA / CONTRATO DE APRENDIZAJE / NATURALEZA JURÍDICA / DIFERENCIAS CON EL CONTRATO DE TRABAJO / LE APLICA LA PROTECCIÓN LABORAL PARA LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO.**

… en principio, la normativa y jurisprudencia atinente a un contrato laboral son inaplicables a un contrato de aprendizaje; empero lo expuesto, nuestro órgano de cierre, de antaño dictaminó, con fundamento en los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en embarazo, que este tipo de contratos sí se equiparan a los contratos laborales como modalidad especial dentro del derecho laboral en lo concerniente al fuero por maternidad. En consecuencia, los particulares tienen plena obligación de brindar a las aprendices en estado de embarazo:

… (i). Estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad.

(ii). Pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre.

(iii). Pago del correspondiente apoyo de sostenimiento.

De manera que sin importar que inicialmente se haya pactado como duración del contrato de aprendizaje un periodo de tiempo determinado, la trabajadora vinculada por contrato de aprendizaje que quedase en estado de embarazo durante su desarrollo, gozará de su especial protección constitucional de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento laboral.



REPUBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – DISTRITO DE PEREIRA

DEPARTAMENTO DEL RISARALDA

Pereira, R., ocho (8) de noviembre de dos mil dieciocho (2018).

1. EL ASUNTO POR DECIDIR

La impugnación formulada dentro de la acción constitucional referida, luego de surtida la actuación de primera instancia, sin avistar nulidades que la invaliden.

1. LA SÍNTESIS FÁCTICA

Se informó que la sociedad Almacenes Éxito SA el 31-07-2018 declaró el vencimiento del contrato de aprendizaje que tenía con la accionante, no obstante, haber sido enterada sobre su estado de embarazo mediante comunicación del 10-07-2018. Se agregó que dicha determinación impidió que la interesada se graduara en el SENA, porque le exigieron que mediara una justificación razonable, a más de que también afectó gravemente sus condiciones de vida y las del hijo que está por nacer (Folios 48 y 49, cuaderno principal).

1. LOS DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Se estiman vulnerados al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, al trabajo, a la seguridad social y a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y del niño o niña que está por nacer (Folio 49, cuaderno principal).

1. LA PETICIÓN DE PROTECCIÓN

Se pretende: (i) El amparo de los derechos invocados; y en consecuencia, ordenar a la sociedad accionada (ii) Renovar el contrato de aprendizaje en el cargo que desempeñaba o en otro similar hasta completar un término de dos (2) años; (iii) Culminado dicho periodo estudiar la posibilidad de renovar la vinculación mediante contrato laboral; (iv) Pagar el apoyo de sostenimiento dejado de percibir desde el 31-07-2018 hasta que se haga efectivo el reintegro; y, (v) Pagar los aportes a seguridad social (Folios 50 y 51, cuaderno principal).

1. LA SÍNTESIS DE LA CRÓNICA PROCESAL

Con providencia del 13-09-2018 se admitió, se vinculó a quienes se estimó pertinente y se dispuso notificar a las partes, entre otros ordenamientos (Folio 54, ibídem). Contestaron Almacenes Éxito SA (Folios 58 a 71, ibídem) y el SENA (Folios 107 a 109, ibídem). Se profirió sentencia el 25-09-2018 (Folios 126 a 130, ib.), como fuera impugnada por la accionada, fue remitida a este Tribunal (Folio 146, ib.).Ya en esta instancia el 23-10-2018 se puso en conocimiento una nulidad por la omisión en la vinculación de terceros interesados (Folio 4, este cuaderno) y se saneó ante su silencio.

En la sentencia impugnada se concedió el amparo y se ordenó el reintegro de la actora y el pago de las cuotas de sostenimiento y aportes a la seguridad social. Lo anterior con fundamento en precedente constitucional donde la CC dispuso que en los contratos de aprendizaje también se aplica el fuero por maternidad (folios 126 a 130, cuaderno principal).

La opugnante alega que no ha tenido contrato laboral con la accionante, por manera que los pagos hechos solo constituyeron un apoyo de sostenimiento; además, el contrato de aprendizaje culminó por el vencimiento del plazo pactado, no hubo despido y menos se fundó en el estado de embarazo, por manera que era innecesario acudir ante el Ministerio de Trabajo para que lo autorizara. Agregó que en cualquier caso el amparo solo debía concederse hasta que finalizara la licencia y no por dos (2) años como lo determinó el *a quo* (Folios 134 a 141, ibídem).

1. LA FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA RESOLVER
	1. La competencia funcional: Esta Corporación está facultada en forma legal para desatar la controversia puesta a su consideración, por ser la superiora jerárquica del Juzgado que conoció en primera instancia (Artículo 32 del Decreto 2591 de 1991).
	2. El problema jurídico a resolver: ¿Es procedente confirmar, modificar o revocar la sentencia del Juzgado Civil del Circuito de Dosquebradas, que tuteló los derechos de la accionante, conforme al escrito de impugnación?
	3. Los presupuestos generales de procedencia
	4. La legitimación en la causa

Por activa se cumple porque la señora Daniela Chacón Murillo fue aprendiz de la sociedad Almacenes Éxito SA; y por pasiva lo son los doctores Nathaly Carolina Aguilón Villaquirán y Edwin Augusto López Sánchez, en su calidad de representante legal y Jefe de Recursos Humanos de la entidad accionada, respectivamente, puesto que son los encargados de gestionar los trámites administrativos relacionados con el contrato de aprendizaje suscrito con la actora (Folios 143 y 144, ib.).

Es viable ejercitar este mecanismo constitucional en contra de los mentados particulares, dado que *“(…) (iii) la persona que solicita el amparo constitucional se encuentra en un estado de subordinación (…)”[[1]](#footnote-1)*. (Artículo 42-9º del Decreto 2591 de 1991). Aquí es incuestionable que la relación contractual entre las partes, cimentada en un contrato de aprendizaje, sobrelleva dicha relación; al tenor del artículo 30, literal b, Ley 789: *“(…) La relación de subordinación referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje (…)”.*

Las demás personas vinculadas no son competentes para resolver asuntos relacionados con la continuación del servicio de aprendiz de la actora, por lo que carecen de legitimación en la causa por pasiva; en consecuencia, el amparo se declarará improcedente en su contra.

* 1. Los presupuestos de subsidiariedad e inmediatez

La CC tiene establecido que (i) La subsidiariedad o residualidad, y (ii) La inmediatez, son exigencias generales de procedencia de la acción, indispensables para conocer de fondo las solicitudes de protección de los derechos fundamentales.

Este último supuesto no merece reparo, pues la acción se formuló dentro de los seis (6) meses siguientes a los hechos violatorios, que es el plazo general, fijado por la doctrina constitucional[[2]](#footnote-2); nótese que el vencimiento del contrato se dio para el 31-07-2018 (Folio 9, cuaderno principal) mientras que el amparo constitucional se presentó el 12-09-2018 (Folio 52, ibidem).

En cuanto a la subsidiariedad debe indicarse que la acción es viable siempre que el afectado carezca de otro medio de defensa judicial, de tal manera que no se sustituyan los mecanismos legales ordinarios[[3]](#footnote-3). Esta regla tiene dos (2) excepciones que guardan en común la existencia del medio judicial ordinario[[4]](#footnote-4): (i) la tutela transitoria para evitar un perjuicio irremediable; y (ii) La ineficacia de la acción ordinaria para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante. Valga acotar que el examen de procedencia también debe flexibilizarse cuando estén comprometidos personas de especial protección, o en circunstancias de debilidad manifiesta[[5]](#footnote-5).

En el *sub examine*, si bien la accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial para procurar la protección de sus derechos fundamentales, no puede pasarse por alto que *“(…) en los casos en que (…) sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección preferente (…)”*[[6]](#footnote-6), por manera que se justifica su implementación para la protección de los derechos constitucionales de una madre gestante. En consecuencia, como este asunto supera el test de procedencia, puede examinarse de fondo.

* 1. La naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje y la estabilidad reforzada

Luego de la reforma introducida por el artículo 30, Ley 789, al Código Sustantivo del Trabajo, la CC[[7]](#footnote-7) se pronunció respecto de naturaleza y características del contrato de aprendizaje, en el sentido que la eliminación de su connotación laboral no catalogaba de inconstitucional el ajuste hecho por el legislador patrio, en los siguientes términos:

 … el contrato de aprendizaje tiene múltiples especificidades frente a un contrato de trabajo ordinario, puesto que su finalidad no es exclusivamente que el aprendiz preste un servicio personal al empleador, como sucede en la relación de trabajo ordinaria, ya que tiene otros elementos que le son característicos: así, estos contratos de aprendizaje buscan ante todo capacitar al aprendiz en un oficio determinado y facilitar su inserción en el mundo del trabajo. (…). Por consiguiente, debido a esas finalidades, el contrato de aprendizaje no sólo tiene sustento constitucional sino que además puede ser distinguido de un contrato de trabajo ordinario, que carece de esos propósitos.”

Más adelante la alta Magistratura[[8]](#footnote-8) acotó: *“(…) no desconoce el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades jurídicas (CP art. 53) que la norma acusada defina el contrato de aprendizaje como una forma específica dentro del derecho laboral, que es distinta al contrato de trabajo, y que por ende no se rige exactamente por las mismas reglas que el contrato de trabajo, por la sencilla razón de que en la realidad, las relaciones de aprendizaje tienen especificidades frente a la relación laboral, que justifican un trato distinto (…)”* Sublínea de la Sala.

De tal suerte que, en principio, la normativa y jurisprudencia atinente a un contrato laboral son inaplicables a un contrato de aprendizaje; empero lo expuesto, nuestro órgano de cierre, de antaño dictaminó, con fundamento en los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en embarazo, que este tipo de contratos sí se equiparan a los contratos laborales como modalidad especial dentro del derecho laboral en lo concerniente al fuero por maternidad. En consecuencia, los particulares tienen plena obligación de brindar a las aprendices en estado de embarazo[[9]](#footnote-9):

… (i). Estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad.

(ii). Pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre.

(iii). Pago del correspondiente apoyo de sostenimiento.

De manera que sin importar que inicialmente se haya pactado como duración del contrato de aprendizaje un periodo de tiempo determinado, la trabajadora vinculada por contrato de aprendizaje que quedase en estado de embarazo durante su desarrollo, gozará de su especial protección constitucional de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento laboral.

(…).

… esta Sala concluye que a pesar de que el contrato de aprendizaje no tiene la connotación del contrato laboral, para aquellos casos en los cuales los sujetos de amparo son la madre gestante y el niño que está por nacer, por la categoría de especialidad que tiene el contrato de aprendizaje, algunos de sus elementos son trasladados al ordenamiento laboral generándose la activación inmediata del fuero por maternidad”.

Si bien se trata de antigua jurisprudencia, sin reiteración reciente, para esta Corporación se constituye en precedente constitucional de obligatorio cumplimiento, puesto que trató un problema jurídico idéntico al presente, se fundó en normas actualmente vigentes, y es inexistente decisión en la que se haya expuesto cambio alguno de este criterio. Por lo tanto, como se vio, los contratos de aprendizaje están revestidos de la garantía a la estabilidad laboral reforzada de la madre gestante.

* 1. La estabilidad *“laboral”* reforzada

La regulación legal del fuero de maternidad establece varias medidas orientadas a garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres (Artículos 239, 240 y 241, CST); sin embargo, no se trata de una prohibición absoluta de terminación del contrato, toda vez que, (i) Puede sustentarse en una justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo; y, (ii) Solo se extiende desde la gestación hasta que culmine el período de lactancia (Artículo 238, CST)[[10]](#footnote-10).

Ahora, las subreglas jurisprudenciales para que sea dable su aplicación en sede constitucional son las siguientes[[11]](#footnote-11):

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo **procede cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente:

(a)La existencia deuna relación laboral o de prestación y;

(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

(ii) No obstante, el **alcance de la protección** se debe determinar a partir de dos factores:

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada. (Negrita del original).

Importa relievar el cambio de criterio jurisprudencial en torno a la noticia del estado de embarazo. De tiempo atrás la época de su ocurrencia matizaba la protección en sede constitucional; siempre había lugar a ello, sin importar que el empleador se haya enterado con posterioridad a la desvinculación, aunque en menor medida[[12]](#footnote-12).

Sin embargo, la CC[[13]](#footnote-13) (2018) modificó dicha regla, para en su lugar establecer que el empleador estaría obligado al pago de las cotizaciones a la seguridad social o de la licencia de maternidad, únicamente, en el evento de que con anterioridad haya conocido sobre el estado de gravidez y, sin mediar autorización de la autoridad laboral, desvincule a la mujer gestante o lactante. Ello por virtud de la obligación Estatal de velar por la protección de sus derechos que, erradamente, se había trasladado al empleador.

En adición, debe tenerse en cuenta el tipo de contrato en el cual se desempeñaban las mujeres para establecer el grado de protección laboral a la maternidad[[14]](#footnote-14).

1. EL ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

Al tenor del precedente jurisprudencial referido, esta Magistratura confirmará parcialmente la decisión venida en impugnación, dada la manifiesta vulneración de los derechos fundamentales de la accionante, mas se modificará la orden de protección, en aplicación del criterio de proporcionalidad, conforme los siguientes razonamientos.

Según el acervo probatorio, no cabe duda que: (i) Prestó sus servicios como aprendiz a favor de la sociedad Almacenes Éxito SA, durante el período comprendido entre el 01-08-2017 y el 31-07-2018; (ii) La accionada sí conocía de su estado de embarazo con anterioridad a la desvinculación por vencimiento del contrato; y, (iii) No gestionó ante el Ministerio de Trabajo el respectivo permiso.

En cuanto al segundo presupuesto, como bien lo refiere la encausada, la copia de la comunicación de la actora sobre dicha situación es insuficiente para demostrar que la entregó el 10-07-2018 ante sus dependencias, pues cuenta con rúbrica y sello ilegibles, que impiden establecer el nombre y cargo de la persona que lo recibió (Folio 3, cuaderno principal).

Asimismo, son ineficaces los correos electrónicos que la Líder de Contrato de Aprendizaje del SENA envió con esa finalidad al Jefe de Recursos Humanos de Almacenes Éxito SA, puesto que fueron posteriores a la fecha de culminación del contrato de aprendizaje, datan del 29-08-2018 (Folios 114 a 119, ibídem), esto es, aproximadamente, un mes después.

No obstante, esas irregularidades probatorias, esta Corporación considera diáfano que la accionada sí se enteró sobre su condición especial dado el avanzado estado de gestación en que se encontraba para el día del vencimiento del término contractual; en efecto, según la historia clínica para el 03-04-2018 tenía doce (12) semanas, es decir, tres (3) meses (Folio 6, ib.), por lo tanto, se infiere que para el 31-07-2018, a lo sumo, contaba con seis (6) meses, lo que constituye un hecho notorio que no requería comunicación alguna ante los evidentes cambios físicos de la accionante[[15]](#footnote-15).

Y, respecto de la gestión ante el Ministerio de Trabajo, es la misma accionada la que reconoce que dejó de hacerlo, puesto que lo consideraba innecesario, en la medida en que no tenía una relación laboral con la actora.

Así las cosas, para esta Sala lucen infundados los argumentos de la impugnación, aun cuando se trate de un contrato de aprendizaje, pues la jurisprudencia constitucional de antaño dispuso que las aprendices están arropadas por el fuero por maternidad[[16]](#footnote-16): “*(…) sin importar que inicialmente se haya pactado como duración del contrato de aprendizaje un periodo de tiempo determinado, la trabajadora vinculada por contrato de aprendizaje que quedase en estado de embarazo durante su desarrollo, gozará de su especial protección constitucional de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento laboral (...)”*.

Por último, cabe resaltar que en esta decisión es inaplicable el reciente (2018) precedente de la CC[[17]](#footnote-17), puesto que su objeto de estudio se centró en el derecho a la estabilidad reforzada en contratos laborales y nada reseñó sobre contratos de aprendizaje; empero, esta Corporación considera necesario emplearlo como criterio auxiliar para orientar el grado de protección del que será beneficiaria la actora, toda vez que la orden constitucional impuesta por el *a quo,* si biense fundó en precedente antiguo (2011) de la CC que resolvió un caso idéntico, luce desproporcionada en contraste con el derecho tutelado, pues el estado de vulnerabilidad se enmarca en un periodo temporal determinado (Gestación y lactancia) e inferior al tiempo por el cual se impuso la carga prestacional a la accionada (Reintegrar a la actora hasta completar dos años contados desde su vinculación inicial).

Así las cosas, como el contrato de aprendizaje cuenta con un plazo de duración, esta Sala considera conveniente orientar la modificación de la orden tutelar, con fundamento en las reglas jurisprudenciales dispuestas para contratos a término fijo, a saber:

… (i) Cuando el empleador **conoce**, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora pueden tener lugar dos supuestos:

**a.** *Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo:* En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.**Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.**

**b.***Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado:* En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral… (Sublínea fuera del texto)

La regla del literal “b” se ajusta perfectamente a esta tutela. La desvinculación devino del vencimiento del contrato, sin el previo agotamiento del trámite administrativo; por lo tanto se empleará por la Sala con apego en los parámetros que a este respecto dispuso la CC[[18]](#footnote-18):

*…* Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T… (Resaltado de esta Corporación).

En ese orden de ideas, como se desconoce si subsisten las causas del contrato, ante la ausencia del concepto del Ministerio de Trabajo, se revocará la orden reintegro, y en su lugar, se dispondrá que la accionada pague a la actora el apoyo de sostenimiento mensual desde el 01-08-2018 hasta el día del parto, y a la EPS en que se encuentre afiliada las cotizaciones en salud hasta la culminación de la licencia de maternidad que le sea reconocida.

1. LAS CONCLUSIONES

En armonía con las premisas expuestas en los acápites anteriores: (i) Se confirmará parcialmente la sentencia opugnada; (ii) Se modificará el numeral segundo respecto a la orden de protección; y, (iii) Se adicionará para declarar la improcedencia del amparo, conforme se expuso en el acápite de legitimación.

En mérito de los razonamientos jurídicos hechos, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, en Sala decisión Civil - Familia, administrando Justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

F a l l a:

1. CONFIRMAR PARCIALMENTE la sentencia del Juzgado Civil del Circuito de Dosquebradas.
2. MODIFICAR su numeral 2º en el sentido de ORDENAR a los doctores Nathaly Carolina Aguilón Villaquirán y Edwin Augusto López Sánchez, como representante legal y jefe de recursos humanos de Almacenes Éxito SA, respectivamente: (i) Pagar a la señora Daniela Chacón Murillo el apoyo de sostenimiento mensual desde el 01-08-2018 hasta el día del parto; y, (ii) Pagar a la EPS a la que se encuentre afiliada la actora los aportes en salud hasta la culminación de la licencia de maternidad que sea reconocida.
3. ADICIONAR un numeral para DECLARAR IMPROCEDENTE el amparo constitucional en contra de la señora Gladys Lucía Céspedes de Los Ríos, como Lideresa del Contrato de Aprendizaje del SENA, y los señores Carlos Alberto Palacios Chaverra, Nini Yicel Ladino Hernández y Efrén Caro Castañeda, por carecer de legitimación.
4. NOTIFICAR esta decisión a todas las partes, por el medio más expedito y eficaz.
5. REMITIR este expediente, a la CC para su eventual revisión.

Notifíquese,

DUBERNEY GRISALES HERRERA

M A G I S T R A D O

EDDER JIMMY SÁNCHEZ C. JAIME ALBERTO SARAZA N.

 M A G I S T R A D O M A G I S T R A D O

1. CC. SU-075 de 2018, también pueden consultarse las T-030 de 2018, T-881 de 2012 y T-174 de 2011, entre otras. [↑](#footnote-ref-1)
2. CC. [SU-499 de 2016](http://www.corteconstitucional.gov.co/sentencias/2016/SU499-16.rtf). [↑](#footnote-ref-2)
3. CC. T-533 de 2016, SU-424 de 2012, T-480 de 2011, T-162 de 2010 y T-099 de 2008, entre otras. [↑](#footnote-ref-3)
4. CC. T-128 de 2016, T-623 de 2011, T-498 de 2011, T-162 de 2010, T-034 de 2010, T-180 de 2009, T-989 de 2008, T-972 de 2005, T-822 de 2002, T-626 de 2000 y T-315 de 2000. [↑](#footnote-ref-4)
5. CC. SU-049 de 2017. [↑](#footnote-ref-5)
6. CC. SU-075 de 2018. [↑](#footnote-ref-6)
7. CC. C-038 de 2004. [↑](#footnote-ref-7)
8. CC. Ob. Cit. [↑](#footnote-ref-8)
9. CC. T-174 de 2011 y T-906 de 2007. [↑](#footnote-ref-9)
10. CC. SU-075 de 2018. [↑](#footnote-ref-10)
11. CC. SU-070 de 2013, reiterada en la SU-075 de 2018. [↑](#footnote-ref-11)
12. CC. SU-070 de 2013. [↑](#footnote-ref-12)
13. CC. SU-075 de 2018. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ob. cit. [↑](#footnote-ref-14)
15. CC. T-400 de 2015, entre otras. [↑](#footnote-ref-15)
16. CC. T-174 de 2011. [↑](#footnote-ref-16)
17. CC. SU-075 de 2018. Aquí la Alta Corporación orientó el alcance de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada de conformidad con el tipo de contrato laboral. [↑](#footnote-ref-17)
18. CC. SU-070 de 2013. A ella remite la Corte en la SU-075 de 2018. [↑](#footnote-ref-18)