COMPILADO JURISPRUDENCIA ESTABILIDAD REFORZADA

SENTENCIA DE UNIFICACIÓN 061 DE 2023. ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES EN PROCESO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD-Desconocimiento del precedente constitucional, defecto sustantivo y violación directa de la Constitución	(...) la sentencia de casación incurrió en desconocimiento del precedente, específicamente de las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-380 de 2021, al interpretar equivocadamente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en contravía de lo dispuesto por la Constitución Política, y negarse a reconocer el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, aduciendo que no se demostró que el trabajador contaba con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda... pese a existir un precedente constitucional pacífico y uniforme que reconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral, tanto permanente, como sus Salas de Descongestión, se han apartado del mismo de manera constante, reiterada e injustificada.
SENTENCIA DE UNIFICACIÓN. Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. Pérdida de capacidad laboral. Estado de debilidad por enfermedad. (2022)	En ese sentido, la Corte recordó que desde principios de la década del 2000, en sentencias tales como la C-531 de 2000, T-1040 de 2001, T-198 de 2006 y T-850 de 2011 -es decir, decisiones que se profirieron antes de que el señor XXXX fuera desvinculado de la empresa XXX mientras se encontraba con una incapacidad médica certificada por su EPS- este Tribunal ha señalado que todo trabajador que tenga una disminución suficiente en su salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar su trabajo se encuentra en un **estado de debilidad**."
SENTENCIA DE UNIFICACIÓN. Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. Estado de debilidad manifiesta por padecimientos de salud. Disminución en la capacidad de laborar del trabajador que impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. Prueba de la disminución de la capacidad. Reglas para apartarse del precedente". Permiso para el despido **SU- 087 DE 2022**	A continuación, la Sala Plena reiteró las reglas sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada e indicó que *gozan de esta garantía las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor.* La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: *(i)* la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, *(ii)* el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o *(iii)* ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada en tanto van dirigidas a demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que este no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva".
SENTENCIA DE UNIFICACIÓN. Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. Derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial. Presunción de despido discriminatorio y protección a la estabilidad laboral reforzada. (2021). **SU-380 de 2021**	**Derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial. Presunción de despido discriminatorio y protección a la estabilidad laboral reforzada.**
SENTENCIA DE UNIFICACIÓN. Corte Constitucional. **SU 075 2018**. Estabilidad reforzada por maternidad. Contrato de prestación de servicios. Contrato de obra o labor contratada (2018)	**CAMBIO DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE ESTABILIDAD LABORAL DE MUJER EMBARAZADA CUANDO NO SE DEMUESTRA QUE EL EMPLEADOR TUVO CONOCIMIENTO DEL ESTADO DE EMBARAZO AL MOMENTO DEL DESPIDO**-Empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo". "Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (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 de una 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. REGLAS SOBRE EL ALCANCE DE LA PROTECCION REFORZADA A LA MATERNIDAD Y A LA LACTANCIA EN EL AMBITO DEL TRABAJO-Alcance distinto según la modalidad del contrato y según el empleador haya conocido o no del embarazo al momento del despido. La Sentencia **SU-070 de 2013** estableció algunas pautas para precisar el alcance de la unificación normativa: (i) En primer lugar, determinó que las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de protección constitucional reforzada de mujeres embarazadas en el ámbito laboral "son las generales que han sido definidas en reiterada jurisprudencia". Añadió que el amparo debe interponerse en un plazo razonable y que la exigencia de vulneración o amenaza al mínimo vital de la madre o del recién nacido es necesaria únicamente cuando se discute la protección reforzada de la maternidad en sede de tutela. (ii) En segundo lugar, manifestó que el juez de tutela debe valorar, en cada caso concreto, los supuestos que rodean el despido de la trabajadora, para determinar si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral. Por tanto, estimó que debe darse un trato diferenciado "si se trata de cargos de temporada o de empresas pequeñas, respecto de cargos permanentes dentro de grandes compañías o cuando la vacante dejada por la trabajadora despedida fue suplida con otro trabajador". (iii) En tercer lugar, indicó que las reglas derivadas de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada y lactante que han sido definidas en esas consideraciones se extienden por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, aproximadamente los cuatro meses posteriores al parto. (iv) Finalmente, en aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requieran para que la mujer embarazada pueda acceder a la licencia de maternidad, y ya tuvo lugar el nacimiento del hijo, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia como medida sustitutiva".
SENTENCIA DE UNIFICACIÓN. **SU-049 de 2017** Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. Unificación de jurisprudencia en materia de derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de discapacidad física, sensorial y psíquica. (2017)	"… el Tribunal constitucional estudió la acción de tutela interpuesta por una persona que se desempeñaba como conductor de vehículos de carga en virtud de un contrato de prestación de servicios. No obstante, el vínculo fue terminado por la compañía contratante y sin autorización previa del inspector del trabajo antes del vencimiento del plazo inicialmente pactado. Al momento de finalizarse la relación contractual el actor sufría una grave afectación en su estado de salud como consecuencia de un accidente de origen laboral. Acorde con lo expuesto, el pleno de la Corte reiteró las reglas establecidas respecto de la estabilidad laboral reforzada de los sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud. Así mismo, **determinó que dicha figura se admitía tanto en vínculos de naturaleza laboral como de prestación de servicios**. Sin embargo, de evidenciarse este último tipo de vinculación, se puntualizó que el juez constitucional no estaba llamado a ordenar el reintegro y el pago de la indemnización de los 180 días de remuneración salarial, comoquiera que en estricto sentido no se trataba de una relación laboral cobijada por la regulación propia del derecho laboral. En la referida providencia también se estableció que: *"más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del* ***derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva****."* Ello con el objetivo de ampliar el marco de protección en los contratos de prestación de servicios celebrados entre particulares y, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1991, sancionar al contratante que desvincula a un contratista en situación de debilidad manifiesta por sus afecciones de salud".
SENTENCIA DE UNIFICACIÓN. Corte Constitucional. **SU 070 2013** Contrato de prestación de servicios. Fuero de maternidad. (2013)	"Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato". **CONOCIMIENTO DEL EMBARAZO POR PARTE DEL EMPLEADOR**-No es requisito para la protección de la mujer embarazada sino para determinar el grado de protección. "Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación" **REGLAS SOBRE EL ALCANCE DE LA PROTECCION REFORZADA A LA MATERNIDAD Y A LA LACTANCIA EN EL AMBITO DEL TRABAJO**-Alcance distinto según la modalidad del contrato y según el empleador haya conocido o no del embarazo al momento del despido. Estabilidad en contrato a término indefinido, fijo, contrato de obra o labor, en cooperativa de trabajo asociado, en empresa de servicios temporales, **en contrato de prestación de servicios, en** provisionalidad que ocupa cargo de carrera, en cargo de libre nombramiento y remoción, en carrera administrativa de entidad en liquidación. **MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA**-Protección se extiende por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, los tres meses posteriores al parto.
Corte Constitucional. Las reglas de protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad. Reiteración sentencia de unificación SU 075 2018. Contrato de obra o labor contratada. (2022)	"… en la sentencia **SU-075 de 2018** la Corte Constitucional unificó su precedente respecto a la estabilidad laboral reforzada derivada del embarazo en los casos de contrato de obra o labor contratada. Frente a aquellos casos donde el empleador conoce de manera previa al despido la condición de embarazo de su empleada, el Tribunal señaló que siempre se debe acudir al inspector de trabajo para que sea este funcionario quien determine si subsisten o no las causas o el objeto por las que se contrató a la persona. Si el inspector considera que las causas se mantienen le debe ordenar al empleador que extienda el contrato durante el periodo del embarazo y por los tres meses siguientes al parto".
Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. Contrato de prestación de servicios. Corte señala que la estabilidad laboral reforzada de una mujer en embarazo opera sin importar el tipo de vínculo de trabajo que se tenga. (2022)	"… en la Sentencia **SU075-18**, la Corte reiteró que para la protección a la maternidad y la lactancia se deben demostrar los siguientes elementos: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios, y (ii) que la mujer se encontraba en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto en vigencia de dicha relación laboral o de prestación de servicios. Demostrados estos elementos el juez constitucional debe evaluar el nivel de protección otorgado. Este último elemento dependerá, como se explicó antes, de la alternativa laboral mediante la cual se encuentra vinculada la mujer y el conocimiento por parte del empleador sobre su estado de embarazo".

	Reitera la Sala que "**el ordenamiento constitucional colombiano reconoce la especial protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia**.
Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. Reiteración de jurisprudencia sobre la protección constitucional de las personas en situación de discapacidad y su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia sobre el régimen legal de las fuerzas militares y derecho a la permanencia o reubicación de los militares que ven disminuida su capacidad laboral **T-318-2022**	"La Sala reitera que los mandatos constitucionales y legales, así como los precedentes de la Corte Constitucionales imponen la obligación al Estado de que garantice el derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad a través de medidas concretas de protección y no discriminación como lo son, entre otras, la prohibición de despido de personas en condición de discapacidad, sin una razón legítima ni el permiso de la oficina de trabajo, de acuerdo con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y su reubicación a labores y condiciones que se ajusten a su situación. Esto, con el objetivo de que las personas tengan la posibilidad de desarrollar su vida con normalidad, sin que su condición implique un motivo de rechazo, exclusión o discriminación".
T-283-2022.Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. Derecho a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital en contratos laborales a término fijo (2022)	"En consonancia con lo anterior la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que el juez constitucional debe verificar que el cumplimiento de varios requisitos para establecer si un trabajador a quien se le ha finalizado el contrato laboral, aún uno a término fijo, goza de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, que deba ser amparada y protegida. Estos son: (i) si el trabajador presentaba alguna condición de salud que dificultara el normal desempeño de sus funciones al momento de la finalización del contrato laboral; (ii) si la empresa conoció los padecimientos del actor y acogió las recomendaciones laborales cuando hubo lugar a ello, y; (iii) si la determinación de la empresa de concluir el vínculo contractual obedeció a una causal objetiva y razonable" "Con todo, la protección que otorga la estabilidad laboral reforzada por razones o fuero de salud tiene un carácter excepcional y limitado, que se circunscribe a los casos en los cuales se acrediten los presupuestos previamente enunciados y en los cuales se advierta la ineficacia y la ausencia de idoneidad de los mecanismos ordinarios de garantía de los derechos laborales, puesto que lo contrario implicaría un vaciamiento de las competencias del juez natural de este tipo de procesos"
T-246-2022. Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. El alcance de la estabilidad laboral reforzada de los docentes nombrados en provisionalidad en instituciones educativas pertenecientes a territorios indígenas (2022)	"Los procesos de definición de las plantas de docentes de las comunidades indígenas que impliquen el retiro de personas en provisionalidad son compatibles con la Constitución siempre que *(i)* no se lleven a cabo de forma arbitraria por las citadas autoridades e *(ii)* implican el deber para la Administración de adoptar medidas afirmativas en favor de los sujetos de especial protección constitucional que, por sus condiciones especiales, puedan tener dificultades desproporcionadas para encontrar un nuevo empleo o para quienes la terminación del vínculo podría conllevar una grave afectación para su subsistencia y la de su núcleo familiar"
T-195-2022. Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Requisitos para que proceda la protección. Reglas para el reintegro. (2022)	"El fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: *(i)* la prohibición general de despido discriminatorio, *(ii)* el derecho a permanecer en el empleo, *(iii)* la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador y *(iv)* la presunción de despido discriminatorio". "*Requisitos para que opere el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud* . La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud está supeditada al cumplimiento de tres requisitos. **Primero**, el juez debe constatar el "*deterioro significativo de* [la] *salud* " del trabajador. Esta condición se verifica "*siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales* ". Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral "*moderada, severa o profunda* ", o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral. **Segundo**, deben existir suficientes elementos de prueba que demuestren que la condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba. **Tercero**, debe constatarse que el deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido". Reglas en relación con la procedencia y pertinencia del reintegro como medida de reparación por el desconocimiento del fuero de salud.
T-104-2022. Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. Protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia. Del fuero de maternidad en los contratos por obra o labor contratada con empresas que prestan servicios de tercerización o de subcontratación laboral (2022)	En sentencia de unificación SU-070 de 2013 se garantizó la estabilidad reforzada de la mujer en estado de embarazo "con fundamento en el principio de solidaridad social para garantizar el fuero de maternidad con independencia del conocimiento por parte del empleador sobre el hecho del embarazo, hecho que solo resultaría relevante para determinar el grado de protección. Sin embargo, a partir de la Sentencia SU-075 de 2018, en que la Corte consideró que el precedente anterior estaba generando mayores situaciones de discriminación en el mundo laboral para las mujeres, se modificó el precedente a fin de evitar imponer cargas desproporcionadas a las empresas y se determinó que, si el empleador demuestra que no tuvo conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, no está obligado a sufragar las cotizaciones que le permiten acceder a la licencia de maternidad. Así pues, el fuero de maternidad se configura, de acuerdo con la jurisprudencia vigente de la Corte, **siempre que exista una relación laboral o de prestación de servicios** durante la cual la mujer se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia con conocimiento del empleador y su alcance se determina a partir del tipo de contrato mediante el cual se encontraba vinculada la mujer embarazada". ".. de acuerdo con el precedente constitucional vigente, existe una protección especial de la **maternidad a través del fuero de estabilidad laboral reforzada en favor de la mujer gestante o lactante** siempre que se acrediten las siguientes condiciones: i) **la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios**; ii) que la trabajadora se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia durante la vigencia del vínculo laboral; y iii) el **conocimiento por parte del empleador del estado de embarazo**. En el caso de los contratos de trabajo por obra o labor opera una presunción de discriminación, en virtud de la cual cuando se despide a una mujer gestante o lactante bajo el argumento de que han desaparecido las necesidades del servicio, se entiende que la falta de renovación obedece al estado de embarazo. En estos eventos procede el reintegro, durante el periodo del embarazo y en las 18 semanas posteriores al parto".
Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. Reglas relacionadas con el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se hallan en circunstancia de debilidad manifiesta por condiciones de salud. Reiteración de jurisprudencia. Derecho a la no discriminación. Alcance y efectos de la suspensión del contrato de trabajo de personas en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud. Sentencia **SU087/22**	"… así lo precisó la Sala Plena de esta Corporación en la sentencia SU-049 de 2017, al unificar su jurisprudencia en la materia en el sentido de que la estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que también se predica de quienes tienen afectaciones de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de labores en condiciones regulares y que por tanto son sometidos a discriminación en el empleo. Esa vez este Tribunal expuso que la estabilidad ocupacional reforzada **no solo emerge de la Ley 361 de 1997, y tampoco es exclusiva de personas cuya calificación de pérdida de capacidad laboral es moderada, severa o profunda**, ya que el fundamento de dicho derecho es constitucional y le asiste a todos aquellos cuya salud presenten afectaciones que les *"impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"* , en el entendido que esa particular circunstancia se concibe como una situación que implica debilidad manifiesta y, por ende, el individuo podría resultar discriminado por ese acontecimiento". "De modo que para despedir un trabajador que se halle en cualquiera de esas situaciones que implique estabilidad reforzada, debe mediar permiso del Ministerio del Trabajo, de lo contrario, resulta ineficaz ese despido". "Si verificada la circunstancia de debilidad manifiesta se determina que el despido se llevó a cabo sin el permiso del referido Ministerio, tendrá que presumirse que el móvil fue la situación de indefensión en la que se encuentra el empleado. Tal presunción puede desvirtuarse -inclusive en sede de amparo-, ya que la carga probatoria pasa al patrono con el deber de acreditar que la desvinculación no se produjo debido a esa situación concreta, sino que se debió a una causa justificada. En caso que no se desvirtué dicha presunción, el juez de amparo: (i) declarará ineficaz el despido o terminación del contrato; (ii) ordenará el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (iii) ordenará el reintegro del trabajador a un cargo igual o mejor al que desempeñaba, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea conforme a su condición; (iv) ordenará que el trabajador sea capacitado para desempeñar las nuevas labores, en el evento que así sea; y (v) ordenará el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997". "La estabilidad laboral reforzada igualmente atañe todas las relaciones laborales, entre ellas las vinculaciones por obra o labor, a término fijo, a destajo, es decir, no está en contravía de la suscripción de esa clase de contratos, es más, es un derecho del que goza el empleado".
T-022-2022. Corte Constitucional. El derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad. reiteración jurisprudencial (2022)	"En la sentencia SU-075 de 2018, la Corte señaló que la especial protección de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un mandato superior que se deriva de cuatros fundamentos constitucionales, a saber: (i) el derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad (art. 43), (ii) la protección a la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral (art. 13), (iii) la garantía al mínimo vital y a la vida, y (iv) la relevancia de la familia en el orden constitucional". "**En la sentencia SU-075 de 2018, la Corte mantuvo el precedente establecido en la sentencia SU-070 de 2013** en relación con la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas. **No obstante, modificó su jurisprudencia respecto de los deberes del empleador cuando desvincula a una trabajadora, por cualquier causa, sin conocer su estado de embarazo**. En este supuesto, la corporación determinó que el empleador no está obligado a sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad, tampoco debe pagar dicha prestación económica como medida sustitutiva ni está obligado a reintegrar a la trabajadora desvinculada laboralmente. Además, la Sala Plena destacó que **existe libertad probatoria para demostrar que el empleador tenía conocimiento acerca del estado de embarazo de la trabajadora**. En otras palabras, no existe una tarifa legal para demostrar que el empleador tenía noticia de la condición de gestante de la trabajadora. Por tanto, se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso. En atención a la situación fáctica de los casos analizados en la sentencia SU-075 de 2018, la Corte analizó la aplicación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad en las siguientes modalidades del contrato de trabajo: (i) a término indefinido, (ii) por obra o labor contratada, y (iii) a término fijo".

	"**La Corte encuentra que al analizar la presunta vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad es necesario determinar los siguientes tres aspectos**: (i) la modalidad contractual que rige la relación laboral, (ii) el grado de conocimiento del empleador acerca del estado de embarazo o lactancia de la trabajadora y, de ser el caso, (iii) determinar las medidas de protección admitidas por la jurisprudencia constitucional. En conclusión, el ordenamiento jurídico colombiano le reconoce a las mujeres en estado de gravidez o lactancia un interés superior. Esta especial protección jurídica en el ámbito laboral se traduce en el denominado *fuero de maternidad,* a partir del cual el empleador no puede despedir a la trabajadora que se encuentre en las condiciones mencionadas mientras dura el embarazo y luego durante la lactancia, sin autorización del Ministerio del Trabajo y solo ante la configuración de una justa causa".
T-438-2020. Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. Mujer en estado de embarazo. Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada en los contratos de trabajo a término indefinido-Contrato de servicios domésticos. Especial protección de pueblos indígenas. (2020)	*" El contrato de servicios domésticos se encuentra previsto en la Ley 1595 de 2012, por medio de la cual se aprobó el Convenio Sobre el Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. El artículo primero de dicha norma prevé que el trabajo doméstico hace referencia al realizado en un hogar, en el marco de una relación de trabajo, de conformidad con la legislación nacional. El ordenamiento jurídico consagra, en el artículo 37 del C.S.T., la posibilidad de celebrar un contrato de trabajo de forma verbal o escrita. Por tanto, el contrato de servicios domésticos también es un contrato laboral y no requiere de alguna formalidad para su validez, por lo cual también puede desarrollarse bajo la modalidad del contrato a término indefinido y le la mencionada regla de ineficacia del despido"* *"El contrato de trabajo cuando termina en el contexto de una renuncia y se presenta una acción de tutela sobre la protección del fuero de maternidad, el juez constitucional puede identificar alguno de los siguientes dos escenarios: (i) que la accionante no haya debatido o cuestionado la voluntariedad o veracidad de la renuncia, ya sea de forma directa o indirecta, según lo que se afirme en todas las intervenciones que la actora presente durante el trámite de tutela. o (ii) que, por el contrario, la accionante, de alguna manera y en algún momento durante el proceso de tutela, sí haya debatido o cuestionado la voluntariedad o veracidad de la renuncia"* *"Los indígenas son sujetos de especial protección constitucional en los casos en que no dominen el idioma español, de tal manera que no puedan comprender ni hacerse entender de manera efectiva, razón por la sociedad está en el deber de garantizar y facilitar la efectiva comunicación, con el fin de evitar el desconocimiento de sus derechos".* *"* la jurisprudencia constitucional, principalmente en las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, ha considerado que la protección del fuero de maternidad es pertinente cuando se evidencian los siguientes tres requisitos: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios. (ii) que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, **en vigencia de la relación laboral o de prestación de servicios**. Y (iii) que el empleador, al momento del despido, tenía conocimiento del estado de embarazo, y no solicitó la autorización previa del inspector del trabajo".
T-284-2019. Corte Constitucional. Estabilidad reforzada. Mujer en estado de embarazo. Independientemente de la forma o modalidad contractual que adopte el vínculo, la estabilidad laboral reforzada se predica de todas las mujeres trabajadoras gestantes y lactantes (2019)	"En este punto, es pertinente indicar que la jurisprudencia ha subrayado que, independientemente de la forma o modalidad contractual que adopte el vínculo, la estabilidad laboral reforzada se predica de todas las mujeres trabajadoras gestantes y lactantes. En palabras de la Corte: "*la garantía del fuero de maternidad y lactancia cobija todas las modalidades y alternativas de trabajo dependiente, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del vínculo contractual. En este sentido, 'el fundamento que sostiene la posibilidad de adoptar medidas de protección en* ***toda*** *alternativa de trabajo de las mujeres embarazadas, es la asimilación de estas alternativas a una* ***relación laboral*** *sin condiciones específicas de terminación; categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de partida para la aplicación de la protección contenida en el denominado fuero de maternidad'.* " De esta forma, la jurisprudencia ha señalado que la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad se extiende indistintamente, aunque con determinadas variaciones en cuanto al alcance de la protección, al contrato de trabajo a término indefinido, contrato de trabajo a término fijo, contrato por obra o labor, cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales, también al contrato realidad bajo la apariencia de prestación de servicios, así como en la función pública se aplica a la vinculación en provisionalidad en cargos de carrera administrativa, vinculación en cargos de libre nombramiento y remoción, y vinculación en carrera cuando el cargo es suprimido". Corolario de lo anterior, se tiene que la estabilidad laboral reforzada es manifestación de un conjunto de garantías que se articulan en torno a la protección propia del fuero de maternidad, la cual cuenta con un sólido sustento constitucional, internacional y legal, afianzado por la jurisprudencia, que se enfila a vencer fenómenos históricos de discriminación hacia las mujeres. En tal sentido, la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes propugna el principio superior de igualdad en el campo del derecho al trabajo, concentrándose particularmente en salvaguardar sus posibilidades de acceder y permanecer en el empleo en condiciones justas y dignas, y sin menoscabo alguno a causa de la decisión autónoma de convertirse en madres".