CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	X	Pública Clasificada		Pública Reservada	

3-2025-000246

CIRCULAR

4/11/2025 5:41:07 p. m.

1-0010

Bogotá, D.C.

PARA: SECRETARIA GENERAL, DIRECTORES DE ÁREA Y JEFES DE OFICINA DE LA DIRECCIÓN GENERAL, DIRECTORES REGIONALES Y SUBDIRECTORES DE CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL

ASUNTO: PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES - SUJETOS CON PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL REFORZADA PARA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES PARA EL AÑO 2026.

Reciban un cordial y efusivo saludo,

I. CONTEXTO Y OBJETIVO DE LA CIRCULAR

Mediante la presente Circular, la Dirección Jurídica procede a dar cumplimiento a lo señalado en la Circular Nro. 3-2025-000233 del 24 de octubre de 2025, por la que se impartieron directrices y lineamientos para el proceso de contratación de servicios personales en el SENA para la vigencia 2026, emitida por la Dirección General del SENA, en relación al numeral 2 que estipuló "(…) Los casos de protección constitucional especial de las personas que han sido contratadas en el SENA durante la vigencia 2025 deben ser analizados y resueltos por cada ordenador del gasto para efectos de la planeación y contratación correspondiente a la vigencia 2026. Esta evaluación debe realizarse conforme a los lineamientos emitidos por la Dirección Jurídica de SENA sobre la materia, con fundamento en la normatividad y jurisprudencia vigente (…)"

En esa medida, la presente circular tiene como objetivo proporcionar criterios y herramientas jurisprudenciales que permitan a los ordenadores del gasto de la entidad tomar decisiones informadas y fundamentadas en cuanto a la posible renovación de los contratos laborales en el año 2026. Esto aplica particularmente en situaciones donde los derechos de los contratistas puedan estar sujetos a una protección ocupacional reforzada, ya sea por discapacidad, maternidad, paternidad u otros factores de protección establecidos en la ley y en la jurisprudencia.

II. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fundamento constitucional y jurisprudencial

Si bien, por mandato del artículo 13 constitucional, uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo es la garantía de estabilidad, en desarrollo del principio de igualdad, en personas con específicas circunstancias de vulnerabilidad, el Estado debe realizar un esfuerzo adicional para garantizarles condiciones de estabilidad en el empleo, pues, de no contar con esta protección reforzada, se causarían graves afectaciones a sus derechos fundamentales.

Esta protección especial o reforzada, se deriva de la Constitución Política de 1991, particularmente, en su artículo 13, que plantea como deber del Estado garantizar las condiciones de igualdad real y efectiva, especialmente, a personas en situación de debilidad manifiesta. Esta obligación también se encuentra reiterada en los artículos 47 y 54 superiores, recalcando los deberes de creación de políticas de integración social para “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” (art. 47) y de propender por la ubicación laboral de las personas, garantizando el derecho del trabajo a los minusválidos, según su condición.

Sobre las características de esta protección, la Corte Constitucional se ha pronunciado en múltiples sentencias, por ejemplo, una de ellas es la Sentencia T-337 de 2009, en la que se señala que:

“(...) implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que la autoridad laboral respectiva autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el despido pueda ser considerado eficaz. (…)”
Ahora bien, al existir diferentes formas de vincularse al Estado, con características particulares de permanencia y retiro, la estabilidad laboral se va a manifestar de manera diferente en cada una de ellas. Por eso es necesario pronunciarse sobre su tratamiento en el caso de las personas que no cuentan con una vinculación legal o reglamentaria, sino que están bajo la modalidad específica de contratistas por prestación de servicios vinculados a entidades del Estado.

III. ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA EN LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Si bien es cierto la figura de la estabilidad laboral reforzada no tiene como destinatarios expresos a los contratistas de prestación de servicios, según lo expresado en la jurisprudencia constitucional sí resulta viable aplicar el fuero de estabilidad ocupacional reforzada a un contratista que ostenta una condición especial de vulnerabilidad, con la renovación del vínculo, al menos mientras persistan tales condiciones, pues de lo contrario cesaría la necesidad de protección. En otras palabras, la estabilidad laboral reforzada ha sido extendida a diferentes contextos y vinculaciones, constituyéndose como una protección que cobija a personas más allá de los contratos laborales típicos, denominándose: estabilidad ocupacional reforzada, bajo el argumento principal consistente en que en los contratos de prestación de servicios no desaparecen los derechos a la estabilidad ocupacional reforzada a quienes se encuentren en una condición de debilidad manifiesta.

Un ejemplo de lo anterior es la sentencia de unificación SU-049 de 2017 de la Corte Constitucional donde se señaló que el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, razón por la cual su cobertura se extiende a contratos de prestación de servicios independientes.

La existencia de la estabilidad ocupacional reforzada genera implicaciones significativas tanto para la entidad contratante como el contratista, creando la necesidad de revisar cómo se gestionan las relaciones contractuales.

Para el contratante, una de las principales consecuencias de la extensión de la estabilidad en el empleo en favor de los contratistas, es la necesidad de llevar a cabo un análisis riguroso antes de finalizar los contratos de prestación de servicios, especialmente en casos donde se evidencie que el contratista pueda estar en una situación jurisprudencialmente catalogada como de vulnerabilidad. Esto implica una evaluación detallada de las causas de terminación y, en algunos casos, la obligación de demostrar que el servicio contratado finalizó, es decir, que no hay, de ninguna manera, continuidad del objeto contractual.

Al respecto, la Dirección Jurídica, a través del Grupo Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos emitió concepto unificado No. 37678 del 23 de octubre de 2020, dirigido a la Secretaría General del SENA, mediante el cual se refirió a las personas o sujetos que pueden ser objeto de protección constitucional reforzada, aunado a ello, mediante el presente documento se actualizan las directrices y orientaciones respecto a la aplicación de la figura en comento.

IV. ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA - SUJETOS

Sobre la población objeto de protección especial constitucional, es necesario anticipar la conclusión en el sentido de indicar que, en principio, no existe un derecho que implique la estabilidad indefinida en los contratos de prestación de servicios y en todo caso, debe subsistir la causa del contrato, es decir, la necesidad de la Entidad que originó la celebración del contrato prestación de servicios, empero, existe una protección reforzada para aquellas personas que, por su situación particular, se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta.

Así las cosas, varios fallos proferidos por las altas cortes han ordenado la protección constitucional reforzada en condiciones de continuidad del contrato de prestación de servicios, y supeditados en todo caso, a que la entidad requiera en la nueva vigencia fiscal el servicio que presta la persona, tal como se indicó en el concepto unificador No. 37678 del 23 de octubre de 2020, y en ese orden de ideas, el citado concepto no ha perdido vigencia.

Ahora bien, respecto de los sujetos de aplicación de la figura de estabilidad ocupacional reforzada, la jurisprudencia se ha referido a cada uno de ellos y ha señalado lo siguiente:

3.1 Personas en condición de discapacidad o con enfermedades catastróficas, ruinosas o huérfanas o con problemas de salud.

El Alto Tribunal Constitucional ha afirmado que el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, que cobija a las personas con una afectación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas).

- La sentencia SU-049 de 2017, es un hito importante en la jurisprudencia colombiana sobre estabilidad laboral reforzada. Al ampliar las protecciones a todos los trabajadores con condiciones de salud adversas, en dicha sentencia, la Corte estableció que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no debe limitarse a aquellos trabajadores que han sido formalmente calificados con una pérdida significativa de capacidad laboral. En cambio, se debe considerar cualquier condición de salud que afecte el desempeño laboral, garantizando así una protección más amplia para los trabajadores. A continuación, se resumen las protecciones allí contenidas:

Protección a Personas en Condición de Debilidad Manifiesta:

- Se enfatiza que las personas que enfrentan problemas de salud o discapacidad deben ser protegidas contra despidos arbitrarios, independientemente del grado o tipo específico de limitación que padezcan. Esto implica que cualquier despido basado en la condición de salud del trabajador puede ser considerado discriminatorio y, por lo tanto, ineficaz.

Requisitos para Despidos:

- La Corte subrayó que cualquier despido debe ser autorizado por la autoridad laboral competente, quien debe verificar que exista una causa objetiva no relacionada con la situación de debilidad del trabajador. Si no se cumplen estos requisitos, el despido se considera injustificado.

Implicaciones para la Legislación:

- La sentencia también tiene implicaciones significativas para la interpretación y aplicación de la Ley 361 de 1997, que protege a las personas con discapacidad. La Corte reafirmó que esta ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad sin necesidad de especificar el grado o tipo de limitación.

A continuación, se informan otros fallos relevantes sobre estos sujetos de protección:

- **Sentencia T-434 de 2020:**

Esta sentencia aclara que la estabilidad laboral reforzada no implica una prohibición absoluta de despidos, sino que exige que cualquier terminación de la relación laboral se realice conforme a la Constitución. Se establece que los despidos deben ser autorizados por el Ministerio del Trabajo, garantizando un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las facultades del empleador.

- **Sentencia SU-087 de 2022:**

La Corte reafirma que el fuero de estabilidad laboral reforzada no se limita a trabajadores con un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral. Se extiende a aquellos cuya salud se deteriora en el trabajo, sin necesidad de una calificación previa que acredite discapacidad.

- **Sentencia SU-061 de 2023:**

La Corte enfatiza la importancia de considerar el contexto y las condiciones individuales del trabajador al determinar su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Se subraya que la calificación de pérdida de capacidad laboral no debe ser el único criterio para otorgar esta protección

- **Sentencia SU-269 de 2023:**

En esta decisión, se reafirma que los despidos deben respetar los derechos fundamentales del trabajador y no pueden utilizarse para eludir la estabilidad laboral reforzada. La Corte establece que incluso si la ley permite despidos sin justa causa, esto no debe hacerse en detrimento de los derechos de los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

- **Sentencia SU-213 de 2024:**

Esta sentencia destaca que la protección por estabilidad laboral reforzada debe aplicarse a trabajadores que, aunque no cuenten con un dictamen formal de disminución de capacidad laboral, se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta. La Corte critica interpretaciones restrictivas que limitan esta protección solo a quienes tienen una disminución moderada, severa o profunda

V. Mujeres en estado de embarazo y lactancia

En relación con la protección laboral reforzada de la mujer embarazada, licencia de maternidad y la lactancia, sin importar, si se trata de una relación laboral o de un vínculo contractual bajo la modalidad de prestación de servicios, la Corte Constitucional se ha pronunciado, entre otras, en las siguientes sentencias:

- **Sentencia C-470 de 1997**

Derecho Fundamental: Esta sentencia reconoce la estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental que protege a las trabajadoras en estado de embarazo, derivado del principio constitucional de no discriminación.

- **Sentencia SU-070 de 2013**

Principio General: Esta sentencia unificó criterios sobre la protección laboral de las mujeres embarazadas y lactantes, estableciendo que tienen derecho a estabilidad laboral reforzada.

Requisitos: Se determinó que la protección se aplica cuando se demuestra:

- ✓ La existencia de una relación laboral.
- ✓ Que la mujer está en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto.

- **Sentencia T-098 de 2015**
-

Protección Especial: La Corte reafirmó que el despido injustificado de mujeres embarazadas es una manifestación de discriminación de género.

Presunción de Despido Discriminatorio: Se establece que el despido durante el embarazo genera una presunción en contra del empleador, quien debe demostrar que no fue discriminatorio.

- **Sentencia SU 049 de 2017**

Aplicación a Contratos de Prestación de Servicios: La sentencia aclara que la estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones laborales originadas en contratos de prestación de servicios. Esto significa que los contratistas también están protegidos bajo este principio, incluso si no están en una relación laboral subordinada.

Procedimiento para Desvinculación:

Se establece que cualquier despido debe ser autorizado por la oficina del trabajo correspondiente. Si un contratista es desvinculado sin dicha autorización y se comprueba que se encuentra en una situación de vulnerabilidad, el despido será considerado injustificado.

Indemnización por Despido Injustificado:

En caso de vulneración del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, se ordena el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esta indemnización es aplicable incluso en contextos donde el vínculo sea contractual y no laboral

- **Sentencia SU-075 de 2018**

Alcance del Fuero de Maternidad: Se desarrolla el concepto del fuero de maternidad como parte integral del derecho a la estabilidad laboral reforzada para mujeres embarazadas y lactantes.

Presunción Legal: Se establece que cualquier despido durante el embarazo o lactancia se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre lo contrario.

- **Sentencia T-141 de 2023**

Contratos a Término Fijo: La Corte confirmó que las mujeres embarazadas tienen derecho a estabilidad laboral reforzada incluso en contratos a término fijo inferior a un año.

Ineficacia del Despido: Se establece que el despido es ineficaz si se basa en la condición especial del trabajador, garantizando así su permanencia en el empleo.

- **Ley 2306 de 2024**

Extensión del Período de Lactancia: Aunque no es una sentencia, esta Ley amplía el período durante el cual las trabajadoras gozan de estabilidad laboral reforzada por lactancia, aumentando los derechos laborales relacionados con descansos y protecciones durante dos años después del parto.

VI. EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN AL CÓNYUGE O COMPAÑERO (A) DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO (Fuero de paternidad)

La Ley 2141 de 2021 introdujo el fuero de paternidad, que prohíbe el despido unilateral y sin justa causa de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente esté en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto. Sin embargo, esta protección se limita a situaciones donde la mujer no tenga un empleo formal vigente al momento del despido del trabajador.

Requisitos para Activar el Fuero:

a. Notificación al empleador sobre el estado de embarazo.
b. Declaración bajo juramento que indique que la cónyuge o pareja carece de un empleo formal.
c. Presentación de pruebas del estado de embarazo.

- **Sentencia C-005 de 2017**

Esta sentencia de la Corte Constitucional fue fundamental al establecer que la estabilidad laboral reforzada debe extenderse a los cónyuges o compañeros(as) permanentes de mujeres embarazadas. La Corte argumentó que el interés superior del niño y la protección del núcleo familiar justifican esta extensión.

- **Sentencia T-153 de 2021**

En esta sentencia, la Corte reafirmó que la estabilidad laboral reforzada se extiende al cónyuge o compañero(a) permanente de una mujer en estado de embarazo o lactancia, promoviendo así la equidad de género y el interés superior del menor. La Corte destacó que:

- ✓ La protección se aplica incluso si el cónyuge o compañero(a) no tiene un vínculo laboral formal.
- ✓ El despido injustificado en este contexto puede ser considerado discriminatorio.

VII. MADRES O PADRES CABEZA DE FAMILIA

Esta protección se basa en la Ley 790 de 2002 y de igual manera, la Corte Constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada no se limita a los contratos laborales tradicionales, sino que también se aplica a los contratos de prestación de servicios. Esto fue reafirmado en sentencias como la T-084 de 2018, donde se establece que la condición de madre o padre cabeza de familia debe ser protegida independientemente del tipo de vínculo contractual.

Para que una persona sea considerada madre o padre cabeza de familia y pueda beneficiarse del fuero, deben cumplirse ciertos criterios:

Responsabilidad Exclusiva: Debe asumir la responsabilidad total del hogar, lo que incluye el sustento económico, social y afectivo.

Dependencia Económica: Se requiere que existan dependientes bajo su cuidado, como hijos menores o personas incapaces.

Sustracción del Apoyo: Es necesario demostrar que el otro progenitor ha abandonado sus deberes o no puede cumplirlos debido a incapacidades físicas o mentales.

VIII. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Para gestionar eficazmente las complejidades de la estabilidad ocupacional reforzada y minimizar daños antijurídicos, se recuerda a los ordenadores del gasto que toda decisión relacionada con la suscripción o no renovación de contratos de prestación de servicios, debe estar debidamente justificada, y basada en una interpretación adecuada de las herramientas jurisprudenciales aquí expuestas. Deberán valorar en cada caso particular las condiciones específicas y las circunstancias particulares de la persona que aduzca y acredite tener la condición de sujeto de especial protección constitucional, siguiendo las orientaciones y parámetros fijados para la aplicación de la figura de la

estabilidad ocupacional reforzada. Para ese efecto, se podrán consultar los precedentes jurisprudenciales compartidos, los publicados en el normograma institucional y los demás que se sigan produciendo.

Para ese efecto, es importante:

- ✓ Definir claramente el objeto y alcance del servicio contratado, las expectativas y los términos del contrato.
- ✓ Verificar que el contratista realice los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, de conformidad con las normas correspondientes.
- ✓ En caso de que se evidencie una posible estabilidad ocupacional reforzada, analizar si el objeto del contrato culminó o si aún persiste.

En ese orden de ideas, se precisa que, cuando la Entidad contratante tenga conocimiento de la situación de debilidad manifiesta del contratista y subsista la causa del contrato esto es, la necesidad que originó su celebración se recomienda al ordenador del gasto valorar la pertinencia de solicitar autorización al Inspector de Trabajo antes de disponer la terminación del vínculo contractual, incluso cuando haya vencido el plazo pactado. Esta actuación preventiva contribuye a salvaguardar los derechos fundamentales del contratista y a mitigar posibles riesgos jurídicos para la Entidad.

El incumplimiento o inobservancia de estas recomendaciones puede dar lugar a controversias judiciales en las que, tras el análisis del caso concreto, un juez de tutela determine medidas de protección como: i) la renovación del vínculo contractual o ii) el pago de los honorarios dejados de percibir. En todo caso, la decisión final sobre la renovación o terminación del contrato corresponde exclusivamente al ordenador del gasto, quien deberá actuar conforme a los principios de igualdad, razonabilidad y no discriminación.

En consecuencia, se recomienda a los responsables de la toma de decisiones a actuar con la mayor responsabilidad y conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

Atentamente,

Firmado digitalmente por Mónica Andrea Avella Herrera

Mónica Andrea Avella Herrera
Directora Jurídica

Proyectó: Johanna Camargo Pérez -Contratista - Grupo Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos
Revisó: Yenny Alexandra Arjona Culman - Coordinadora Grupo Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos