



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2024,
Volumen 8, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4

**RETIRO DE SERVIDORES PÚBLICOS CON
NOMBRAMIENTO PARA UN PERIODO FIJO, PESE A
SER CATALOGADOS COMO SUJETOS DE
ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL**

RETIREMENT OF PUBLIC SERVANTS APPOINTED FOR A FIXED PERIOD,
DESPITE BEING CATALOGED AS SUBJECTS OF SPECIAL
CONSTITUTIONAL PROTECTION

Inés Del Pilar Núñez Cruz
Centro de Investigaciones Socio Jurídicas, Colombia

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12430

Retiro de Servidores Públicos con Nombramiento para un Periodo Fijo, Pese a ser Catalogados como Sujetos de Especial Protección Constitucional

Inés Del Pilar Núñez Cruz¹pili_nu_cru@hotmail.com<https://orcid.org/0009-0001-3105-199X>Centro de Investigaciones Socio Jurídicas
Colombia

RESUMEN

La investigación examina las limitaciones de la jurisprudencia y la doctrina en Colombia en cuanto a la regulación de controversias laborales. Estas controversias, derivadas de la complejidad de los vínculos laborales, requieren esfuerzos continuos de legisladores y autoridades para cerrar brechas legales y asegurar la coherencia con los derechos laborales reconocidos. Un aspecto crucial es la estabilidad laboral reforzada, que ha evolucionado históricamente en consonancia con el reconocimiento de los derechos laborales como fundamentales. A pesar de los avances, surgen problemas específicos que afectan a grupos como los servidores públicos de periodo fijo, quienes, aunque pueden ser sujetos de especial protección constitucional, no siempre disfrutaban de las mismas garantías, lo que vulnera derechos fundamentales como el debido proceso y la igualdad. La investigación subraya la necesidad de llenar los vacíos legales y jurisprudenciales para proteger adecuadamente a estos trabajadores. Propone la ampliación de mecanismos de protección para incluir a todos los trabajadores sujetos a especial protección constitucional. Se empleará un método cualitativo y hermenéutico, ideal para investigaciones sociales y jurídicas. Este método permite obtener resultados a través de la observación objetiva y la comprensión del contenido normativo y jurisprudencial colombiano. La investigación será explicativa, observando normas jurídicas, desarrollo jurisprudencial y doctrinal en derecho laboral, y políticas públicas. El análisis se centrará en las relaciones de causa y efecto de estos elementos, proporcionando una conclusión detallada sobre la situación jurídica actual, con un enfoque especial en las decisiones del Tribunal Administrativo de Boyacá. Este enfoque busca clarificar el panorama jurídico y ofrecer soluciones para mejorar la protección de los trabajadores.

Palabras clave: controversias laborales, estabilidad laboral reforzada, vacíos legales, protección constitucional, jurisprudencia colombiana

¹ Autor principal.

Correspondencia: pili_nu_cru@hotmail.com

Retirement of Public Servants Appointed for a Fixed Period, Despite Being Cataloged as Subjects of Special Constitutional Protection

ABSTRACT

The research examines the limitations of jurisprudence and doctrine in Colombia regarding the regulation of labor disputes. These controversies, derived from the complexity of labor relations, require continuous efforts by legislators and authorities to close legal gaps and ensure coherence with recognized labor rights. A crucial aspect is enhanced labor stability, which has historically evolved in line with the recognition of labor rights as fundamental. Despite the progress, specific problems arise that affect groups such as fixed-term public servants, who, although they may be subject to special constitutional protection, do not always enjoy the same guarantees, which violates fundamental rights such as due process and equality. The research highlights the need to fill legal and jurisprudential gaps to adequately protect these workers. Propose the expansion of protection mechanisms to include all workers subject to special constitutional protection. A qualitative and hermeneutical method will be used, ideal for social and legal research. This method allows obtaining results through objective observation and understanding of Colombian regulatory and jurisprudential content. The research will be explanatory, observing legal norms, jurisprudential and doctrinal development in labor law and public policies. The analysis will focus on the cause and effect relationships of these elements, providing a detailed conclusion on the current legal situation, with a special focus on the decisions of the Administrative Court of Boyacá. This approach seeks to clarify the legal landscape and offer solutions to improve worker protection

Keywords: labor disputes, reinforced job stability, legal loopholes, constitutional protection, colombian jurisprudence

Artículo recibido 10 junio 2024

Aceptado para publicación: 20 julio 2024



INTRODUCCIÓN

Actualmente la jurisprudencia y la doctrina colombianas son muy limitadas en cuanto a la regulación de las controversias que surgen con ocasión de un vínculo laboral, el cual, teniendo en cuenta la amplia gama de componentes que lo constituyen, tiene como consecuencia que a diario los ordenadores jurídicos y políticos deban aunar sus esfuerzos para complementar la legislación y jurisprudencia a nivel laboral, que permita reducir al máximo, los cabos sueltos que de la misma se generan. Es así como, a pesar de existir avances en cuanto al desarrollo de dichas problemáticas, se presentan controversias tan particulares que solo con el pasar de los años son zanjadas de forma gradual, pero que conllevan un reto para el legislador y los ordenadores jurídicos de guardar una coherencia con los derechos ya reconocidos, la normatividad existente y el nivel de satisfacción que debe asegurarse a estos derechos. En este sentido, temas como la estabilidad laboral reforzada han pasado por varias etapas históricas que van de la mano con el desarrollo constitucional de los derechos laborales y su posterior reconocimiento como derechos sociales fundamentales, lo cual ha tenido como consecuencia una serie de pronunciamientos hito que actualmente regulan el ordenamiento interno colombiano, pero a medida que son desarrollados los temas más generales surgen múltiples concepciones a nivel particular, que inicialmente se predicen de un pequeño grupo de individuos, pero que a lo largo del tiempo se replican, hasta volverse una problemática social.

De esta manera se hace necesario reflexionar en relación con el hecho que, a pesar de existir una regulación específica para los sujetos de especial protección constitucional en materia laboral, hay un grupo de trabajadores a los que no se le han hecho extensivas dichas garantías, específicamente por tratarse de servidores públicos de periodo fijo. Por lo anterior, es preciso proponer soluciones que conduzcan a colmar el vacío legal y jurisprudencial existente en lo que tiene que ver con la desvinculación de los precitados trabajadores, respecto de quienes a pesar que la ley les impone un límite temporal para el ejercicio de sus funciones, pueden llegar a encontrarse en la categoría de sujetos de especial protección constitucional y sin consideración a ello, ser desvinculados.

METODOLOGÍA

El método de investigación elegido para llevar a cabo esta investigación es el Método Cualitativo y Hermenéutico, ampliamente utilizado en investigaciones de carácter social y jurídico. Este método es idóneo para obtener resultados a través de la observación objetiva de la información recopilada a lo largo del proceso de investigación. Además, permite el uso de la hermenéutica para comprender el contenido normativo y jurisprudencial colombiano, que constituye la fuente primaria del objeto de estudio de la investigación planteada.

La hermenéutica, en este contexto, se refiere a la interpretación y análisis de textos legales y jurisprudenciales, permitiendo así una comprensión profunda de las normas y decisiones judiciales. Este enfoque es esencial para emitir conclusiones claras sobre la situación jurídica en cuestión. El método cualitativo es especialmente adecuado para comprender la realidad de las situaciones humanas, dado su énfasis en la obtención de conocimiento y en la respuesta a las preguntas planteadas por la investigación social.

El uso del método cualitativo y hermenéutico facilita una investigación detallada y exhaustiva, que no solo se centra en la recolección de datos, sino también en la interpretación y análisis profundo de los mismos. Esto es crucial para desarrollar una comprensión integral de las normativas y su aplicación práctica, así como de los contextos sociales y jurídicos en los que se enmarcan.

Para llevar a cabo los objetivos de esta investigación, se realizará una investigación básica de tipo explicativo. Este tipo de investigación observará diversos elementos de las normas jurídicas, el desarrollo de la jurisprudencia y la doctrina enfocada en el derecho laboral y laboral administrativo. Asimismo, se analizará la normatividad y las políticas públicas que han influido en dichos pronunciamientos.

El análisis de estos elementos dentro de la investigación tiene como finalidad proporcionar un consenso concluyente sobre la posición actual de la jurisprudencia en el país, y específicamente del Tribunal Administrativo de Boyacá, respecto al fenómeno planteado. Este enfoque es especialmente útil en la investigación explicativa, ya que se centra en las relaciones de causa y efecto entre los diferentes elementos estudiados.



Se analizarán las leyes y reglamentos vigentes que afectan el ámbito del derecho laboral y laboral administrativo. Esto incluye tanto las normativas nacionales como las regulaciones específicas que aplican a determinadas situaciones laborales.

Se estudiarán los fallos y sentencias emitidos por los tribunales, con un enfoque particular en el Tribunal Administrativo de Boyacá. El análisis de la jurisprudencia permitirá comprender cómo se han interpretado y aplicado las normas en casos específicos.

Se revisarán las opiniones y estudios de expertos en derecho laboral y administrativo. La doctrina ofrece perspectivas teóricas que pueden complementar el análisis de las normas y la jurisprudencia.

Se examinarán las políticas implementadas por el gobierno que tienen repercusiones en el derecho laboral. Esto incluye programas y medidas que buscan regular el empleo y las condiciones laborales.

La metodología de análisis incluirá una revisión documental exhaustiva de las fuentes mencionadas. Cada documento será interpretado utilizando técnicas hermenéuticas, buscando comprender no solo el contenido explícito, sino también el contexto y las implicaciones subyacentes. Este proceso permitirá identificar patrones, tendencias y relaciones causales que serán fundamentales para la formulación de conclusiones.

Para determinar los resultados de las herramientas antes señaladas se identificará en primera medida el desarrollo normativo que el tema objeto de estudio ha tenido en Colombia para concluir el impacto que ha tenido en dicha regulación la actividad judicial y la aplicación de políticas públicas a nivel nacional y territorial. Para lograr este fin se individualizará la información aplicada en los diferentes campos y se identificarán los vacíos que legales y normativos a partir de las encuestas aplicadas y la clasificación de la información planteada.

Posteriormente se condensará la información en matrices y gráficas que logren no solo interpretar la información recolectada, sino que además permita ubicar el tema de la estabilidad laboral reforzada para trabajadores nombrados en un periodo fijo, entorno al desarrollo normativo y jurisprudencial, con el objeto de plantear las soluciones que puedan surgir del presente estudio. Situación que permitirá plantear las problemáticas y soluciones a desarrollar.

Las fuentes de la investigación a desarrollar serán tanto de carácter primario como secundario, haciendo uso de las fuentes primarias que son las sentencias de las altas cortes, sentencias del Tribunal

Administrativo de Boyacá, tratados internacionales, leyes y decretos, así como también serán de carácter secundario los trabajos de investigación respecto al tema elegido, conceptos y doctrina relacionada.

Para la recolección de la información como técnica principal se utilizarán la recolección documental y la observación, a través de la observación se estudiarán los hechos que dan lugar al surgimiento del problema jurídico para lograr comprender como se desarrolla en la realidad jurídica y social del país. Por otro lado, a través de la técnica de recolección de información se consultará la bibliografía reciente respecto al tema que plantean conocimientos recolectados de las situaciones jurídicas y las soluciones que jurisprudencialmente se han brindado a ellas recientemente, procurando que los datos no superen un espacio de tiempo de cinco años.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación pone de relieve las significativas limitaciones en la jurisprudencia y la doctrina colombianas en relación con la regulación de controversias laborales, con un enfoque particular en los servidores públicos de periodo fijo, quienes, a pesar de ser potencialmente sujetos de especial protección constitucional, no están adecuadamente amparados por la normativa vigente, lo que resulta en la vulneración de derechos fundamentales como el debido proceso y la igualdad. Mediante un análisis cualitativo y hermenéutico, se identificaron vacíos legales y jurisprudenciales que reflejan la necesidad urgente de actualizar y completar el marco legal para asegurar una protección equitativa para todos los trabajadores.

Aunque ha habido avances históricos en la estabilización laboral y el reconocimiento de derechos laborales como fundamentales, persisten problemas específicos no resueltos completamente, evidenciando una falta de coherencia y cobertura en la protección de derechos laborales. Este estudio resalta similitudes con investigaciones anteriores que también han identificado problemas regulatorios, pero se diferencia al centrarse específicamente en los servidores públicos de periodo fijo, un grupo menos estudiado.

Los resultados sugieren la importancia de expandir las garantías de estabilidad laboral y los mecanismos de protección a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato. La novedad del estudio radica en su enfoque específico y en la identificación de vacíos concretos en la protección de

derechos, lo cual abre la puerta a futuras investigaciones y reformas legislativas. Las conclusiones tienen importantes aplicaciones prácticas: al reconocer y abordar estos vacíos, los legisladores y tribunales pueden desarrollar políticas y decisiones más justas y equitativas.

En resumen, este estudio justifica la necesidad de reformas legales y ajustes jurisprudenciales para asegurar una protección más inclusiva y coherente de los derechos laborales, destacando la importancia de incluir a todos los trabajadores, especialmente a los servidores públicos de periodo fijo, en las garantías de estabilidad laboral.

A lo largo de la historia, uno de los temas de mayor preocupación tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial, ha sido buscar una correcta regulación de las diferentes actividades laborales con el fin de garantizar un equilibrio entre los derechos atribuibles tanto a los empleados como a los empleadores, independientemente de la forma en que nace a la vida jurídica el vínculo laboral que los une y que tiene como consecuencia, la adquisición de derechos y deberes de cada una de las partes. La situación que impacta directamente en el contexto de cualquier país al tener una incidencia directa en los deberes del Estado, pues es deber de los poderes públicos cesar cualquier actividad que llegue a impedir el desarrollo profesional de los ciudadanos, así como también lo es actuar de manera que, se pueda hacer posible la igualdad de oportunidades y se eliminen los obstáculos que evitan que sea dable.

Es así como, el Estado debe convertirse en garante de una correcta regulación de dichas actividades, buscando una acertada armonía entre las limitaciones y garantías que desde sus inicios regulan los órganos políticos y que posteriormente deben ser interpretadas y aplicadas por los ordenadores jurídicos, especialmente cuando se encuentran en controversia uno o varios derechos que en ejercicio de dicho vínculo laboral se pudieron desconocer o limitar, ya sea por la voluntad de alguna de las partes, por las condiciones en que se dio la prestación del servicio, e incluso por el imperio de la ley, como se verá más adelante. Sin embargo, al tratarse de garantías en materia laboral, deben regularse de forma clara y equilibrada de conformidad con la normatividad interna del país y aquellas ratificadas en materia internacional, como es el caso del Convenio sobre la discriminación.

De esta forma, es posible concluir, que el trabajo se enmarca como uno de los derechos sociales que se predicen como fundamentales y que a su vez son reconocidos a nivel constitucional y legal. Sin embargo, para los fines del estudio que abordará esta investigación es necesario ahondar en la



normatividad y jurisprudencia que ha desarrollado los conceptos que tienen como fuente la relación laboral per se y aquellos que cobijan a los distintos tipos de trabajadores, con el fin de delimitar las garantías con las que cuentan, especialmente cuando se cumple el plazo señalado por la ley, acto o contrato pero aparecen situaciones de estabilidad especialmente en tratándose de empleados de libre nombramiento y remoción, respecto de quienes ni la norma ni la jurisprudencia se ha ocupado.

En este sentido, resulta de particular importancia señalar que, antes de la década de 1930 la legislación laboral en Colombia era limitada; y solo fue con ocasión de la constitución de 1886 que en primer término se habló de la cobertura de dicha legislación en temas de derechos sociales, los cuales, después de una larga lucha social y cambios normativos tuvieron incidencia directa en la promulgación de la constitución de 1991, en la que no solo se estudiaron desde el punto de partida de los llamados derechos sociales, sino que además se les dio un reconocimiento especial considerando que se encontraban en conexidad con otros derechos fundamentales y más específicamente el derecho al trabajo en condiciones dignas, a la estabilidad laboral, a la igualdad de los trabajadores y a la primacía de la realidad sobre las formas, como desarrollo de este concepto.

Constitucional ha intentado examinar con profundidad las diferentes coyunturas que surgen del derecho al trabajo, sin embargo, podría afirmarse que, si bien los magistrados constitucionales han divagado en el tema, este tiene muchas direcciones, por lo que, algunas de sus decisiones más sobresalientes han sido las que han abarcado temas comunes como el fuero de maternidad, trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad e incluso los fueros sindicales o circunstanciales, supliendo los vacíos legales existentes en estos temas o direccionando las normas hacia un mejor entendimiento de la constitución.

Sin embargo, con el desarrollo del derecho al trabajo surgen nuevas problemáticas en materia de protección que al no haber sido decantadas dejan graves vacíos en la normatividad y que son el fin de esta investigación, que busca desarrollar la temática laboral de los empleos surgidos en las diferentes formas de vinculación al servicio público y que tienen como empleador al Estado.

En este sentido, es importante resaltar que debe comprenderse la diferencia en los criterios de estabilidad laboral aplicables a los empleados públicos, los cuales atendiendo al principio de igualdad deberían reconocerse en los términos señalados para empleados de otros sectores de la fuerza laboral



por el hecho de acreditar los mismos requisitos que una relación laboral genera, pero que atendiendo a las disposiciones de la legislación Colombiana, en muchas ocasiones no son equiparables debido al tipo de vinculación que ostentan, como es el caso de empleados de provisionalidad, prestación de servicios, o aquellos empleos temporales o de periodo fijo.

En el Estado colombiano ha construido un sólido marco legal y jurisprudencial para proteger las relaciones laborales y reconocer el trabajo como un derecho fundamental. Sin embargo, las distinciones entre el derecho laboral privado y el administrativo han generado debates sobre la posible discriminación hacia los empleados públicos con contratos temporales.

Aunque se argumentan razones históricas y prácticas para justificar esta situación, persiste la duda sobre si se están vulnerando derechos fundamentales de estos trabajadores. La aplicación estricta de las normas legales podría entrar en conflicto con principios constitucionales y tratados internacionales ratificados por Colombia.

Esta investigación busca analizar cómo se han tratado legal y constitucionalmente a los empleados públicos con contratos temporales, quienes, a pesar de su situación laboral específica, tienen derechos que deben ser protegidos. El objetivo es encontrar un equilibrio entre las necesidades del Estado y los derechos de estos trabajadores, considerando que estos últimos representan intereses fundamentales y difíciles de desplazar por otros.

Este trabajo se centrará en el vacío legal y jurisprudencial que existe en Colombia respecto a la estabilidad laboral reforzada de los empleados públicos contratados por tiempo fijo. Analizaremos la posición de las altas cortes sobre temas similares para demostrar que, en general, no existe un concepto de estabilidad laboral reforzada para estos cargos.

A partir de ahí, estudiaremos los tipos de estabilidad laboral definidos por la Corte Constitucional: precaria, impropia y reforzada. La estabilidad precaria se aplica a los empleados de libre nombramiento y remoción, quienes pueden ser despedidos sin justificación. La estabilidad impropia es la que se encuentra en la mayoría de los contratos laborales, donde el despido debe estar justificado. Finalmente, la estabilidad reforzada, que suele aplicarse en contratos a término fijo o indefinido, ofrece mayor protección al trabajador, incluso en caso de despido por justa causa.

Respecto a esta posición en Colombia se han presentado tesis contrarias en las cuales se ha defendido

y a la vez atacado dichas características, especialmente cuando los cargos son ocupados por los servidores públicos, en donde si el ingreso a la administración pública no se realizó a través de la carrera administrativa no es dable reconocer la estabilidad laboral más allá de la precaria, tal como se explicó en líneas anteriores.

Frente a la no aplicación de la estabilidad laboral para los servidores públicos que no ingresaron a la administración pública a través de carrera administrativa, se ha hecho referencia a los conceptos que el mismo Tribunal Constitucional ha reconocido para la clasificación de los servidores públicos, entendiéndose que los empleos públicos que tienen dentro de sus funciones una marcada naturaleza política y la innegable relación de confianza para desempeñar estas tareas entre el servidor que fue elegido para ejecutarlas y su superior inmediato, obedecen a criterios políticos y no a las necesidades técnicas de la administración, lo cual es el eje de diferenciación entre la función política y la función administrativa.

Dicha diferencia debe ser tomada en cuenta para reconocer la terminación de los contratos sustentados en la culminación de la función que esta persona podía desempeñar para la administración, distinto al sistema de carrera administrativa con el cual se busca suplir las funciones administrativas o técnicas de los fines del Estado, no hay manejo directo del poder político y el orden social.

Por lo anterior la tesis atrás señalada concluye que, el reconocimiento de la estabilidad laboral conlleva al desconocimiento de la naturaleza del cargo proveído, resultando improcedente la aplicación del principio y derecho de la estabilidad laboral reforzada o impropia cuando se habla de un cargo que conlleva funciones eminentemente políticas y que requieren para desempeñarlas de la confianza de quien realizó el nombramiento

Haciendo un análisis histórico sobre el tema, el autor recalca la poca coherencia que sobre el tema, el autor recalca la poca coherencia que sobre el tema ha existido, ya que si bien la Corte Constitucional y el Consejo de Estado han reconocido el carácter diferencial de los empleos públicos que no brindan una permanencia en la administración frente a los empleos proveídos en razón a la carrera administrativa y la imposibilidad de someter el retiro del servicio a muchas formalidades, también se ha reconocido en el pasado la posibilidad de extender la estabilidad laboral reforzada que brindan figuras como el retén social o la brindada a las mujeres en estado de gestación sin hacer ninguna diferenciación frente al tipo

de vinculación que posea la persona.

De conformidad con lo expuesto, puede concluirse que las altas cortes, han reconocido que el nominador tiene la obligación de en la medida de lo posible encontrar alternativas que permitan retirar del servicio al funcionario pero a la vez mantener su posibilidad de trabajar en algún otro cargo con un vínculo a una entidad, esto con el fin de proteger sus expectativas frente a ciertos derechos, sin embargo, y de nuevo en contraposición con posturas pasadas, fue proferida la sentencia de unificación 003 de 2018 la Corte Constitucional en la que se expone que por regla general la estabilidad laboral reforzada no se puede predicar de cualquier tipo de vinculación

La estabilidad laboral en el servicio público colombiano se clasifica en tres categorías principales:

Empleados de carrera administrativa: Estos empleados gozan de una alta estabilidad laboral, lo que significa que no pueden ser despedidos arbitrariamente. Solo pueden ser removidos de sus cargos por razones relacionadas con su desempeño o por causas justificadas establecidas en la ley.

Empleados de libre nombramiento y remoción: A diferencia de los empleados de carrera, estos trabajadores tienen una estabilidad laboral más precaria. Pueden ser removidos de sus cargos por decisión del funcionario que los nombró, sin necesidad de justificar dicha decisión.

Empleados con nombramientos provisionales: Estos empleados ocupan un cargo por un periodo determinado y su estabilidad laboral es aún más limitada que la de los empleados de libre nombramiento y remoción. Una vez finalizado el periodo establecido, pueden ser removidos del cargo sin mayores formalidades.

De la posición antes descrita se concluye que, si un trabajador se encuentran vinculado por un periodo institucional resulta imposible alegar cualquier causal de estabilidad puesto que este periodo es estrictamente improrrogable, incluso si no se ha designado quien remplace al funcionario que es destituido de la posición, contrario a los funcionarios de periodo fijo, que deberán permanecer en el cargo hasta que sean remplazados, así mismo los funcionarios nombrados en provisionalidad no pueden ostentar este cargo después de que sea proveído por un funcionario de carrera, la estabilidad de estos puestos radica entonces en que no pueden ser removidos del periodo ya asignado a no ser de que incurran en una falta grave, y en el caso del empleado en provisionalidad no puede ser separado del cargo hasta que no sea ocupado por un empleado de carrera.



De lo anteriormente expuesto, podemos tomar a manera de conclusión los siguientes aspectos:

La terminación de la relación laboral existente en estos cargos no puede dar lugar a que se ejerza la regla de la estabilidad laboral reforzada, incluso si se presentan las situaciones de debilidad manifiesta, puesto que estos cargos poseen un periodo previamente dispuesto para ellos o una condición que los limita, por lo que no es factible que se demuestren requisitos que revistan la separación del cargo por una causal no objetiva y por el contrario, es causal suficiente la culminación del periodo designado, por lo que no hay una legítima expectativa de permanencia en el cargo

La estabilidad laboral de los empleados públicos que ingresaron al servicio sin pasar por la carrera administrativa ha sido objeto de un intenso debate en Colombia.

Por un lado, algunos juristas como Ávila Ortiz y Rodríguez Carrera señalan que, aunque en algunas sentencias iniciales se reconoció cierto grado de estabilidad para estos empleados, en decisiones posteriores se ha tendido a restringir este derecho.

Por otro lado, existen quienes defienden la importancia de garantizar la estabilidad laboral para todos los trabajadores, argumentando que es un derecho fundamental. Sin embargo, reconocen que la naturaleza de los empleos públicos es diversa y que no todos los empleados deben tener el mismo nivel de protección.

En este sentido, algunos expertos consideran que la estabilidad laboral no solo depende del tipo de contrato, sino también de la naturaleza de las funciones desempeñadas. Es decir, si las funciones de un empleado son esenciales para el funcionamiento de la administración, podría justificarse una mayor protección laboral.

En conclusión, el debate sobre la estabilidad laboral de los empleados públicos que no ingresaron por la carrera administrativa es complejo y presenta diferentes posturas. Si bien es cierto que existe un reconocimiento del derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, también es necesario considerar las particularidades de cada situación y las necesidades del servicio público.

El derecho a la estabilidad laboral tiene un amplio reconocimiento a nivel internacional, siendo considerado un elemento esencial para la protección de los derechos de los trabajadores. Documentos fundamentales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respaldan este derecho. La Declaración Universal de los

Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, establece en su artículo 23 que "toda persona tiene derecho a trabajar, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Este enunciado subraya la importancia de proteger el empleo de las personas a nivel global.

Además, la OIT, mediante diversos convenios y recomendaciones, ha desarrollado un marco normativo amplio para asegurar la estabilidad laboral. El Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, adoptado en 1982, establece que un trabajador no deberá ser despedido sin una causa justificada y que debe tener la oportunidad de defenderse antes de que se efectúe el despido. Estos principios han sido fundamentales para promover la seguridad en el empleo y reducir la arbitrariedad en las terminaciones laborales.

En Colombia, la estabilidad laboral, especialmente para los empleados públicos que no ingresaron por la carrera administrativa, ha sido objeto de numerosos debates y desarrollos jurisprudenciales. Las altas cortes del país, en particular la Corte Constitucional, han emitido diversas sentencias que buscan equilibrar la necesidad de flexibilidad administrativa con la protección de los derechos de los trabajadores.

Uno de los fallos más relevantes en esta materia es la sentencia SU-446 de 2011 de la Corte Constitucional. Esta sentencia abordó la situación de los empleados públicos que no tienen una estabilidad laboral reforzada, estableciendo importantes directrices para su protección en caso de despido. La Corte Constitucional determinó que, en caso de despido, se deben considerar ciertas protecciones para el trabajador, especialmente si este se encuentra en una situación de vulnerabilidad, lo que la sentencia denomina "debilidad manifiesta".

La sentencia SU-446 de 2011 establece que cuando un empleado público se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, el empleador debe tomar medidas para protegerlo, como buscarle un nuevo puesto dentro de la entidad. Este enfoque busca evitar que la terminación del contrato laboral deje al trabajador en una situación de desamparo. Además, la Corte Constitucional enfatizó que el despido debe estar debidamente justificado, y el empleado debe tener la oportunidad de presentar sus argumentos en contra del despido, garantizando así su derecho al debido proceso.

CONCLUSIONES



La investigación sobre la regulación de controversias laborales en Colombia revela significativas deficiencias en la protección de los derechos de los servidores públicos con contratos de periodo fijo. Estos trabajadores, aunque se consideran sujetos de especial protección constitucional, no están adecuadamente amparados por la normativa vigente. Esta situación genera una vulneración de derechos fundamentales como el debido proceso y la igualdad. Este análisis se enfoca en identificar y discutir los vacíos legales y jurisprudenciales, y en proponer la necesidad de actualizar y completar el marco legal para garantizar una protección equitativa y coherente para todos los trabajadores.

La investigación concluye que la jurisprudencia y la doctrina colombianas presentan importantes limitaciones en la regulación de controversias laborales, especialmente en la protección de los servidores públicos de periodo fijo. Estos trabajadores, a pesar de ser sujetos de especial protección constitucional, no están adecuadamente amparados por la normativa vigente, lo que vulnera derechos fundamentales como el debido proceso y la igualdad. Los vacíos legales y jurisprudenciales identificados requieren una urgente actualización y completación del marco legal para asegurar una protección equitativa y coherente para todos los trabajadores.

El estudio resalta que, aunque ha habido avances históricos en la estabilización laboral y el reconocimiento de derechos laborales como fundamentales, persisten problemas específicos no resueltos completamente. Esto evidencia la necesidad de expandir las garantías de estabilidad laboral y los mecanismos de protección a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato. La investigación también destaca la importancia de enfoques específicos en grupos menos estudiados, como los servidores públicos de periodo fijo, para identificar vacíos concretos en la protección de derechos.

Las conclusiones subrayan la novedad y pertinencia del estudio en la línea de investigación en derecho laboral y administrativo, proporcionando una base sólida para futuras reformas legislativas. Al reconocer y abordar estos vacíos, los legisladores y tribunales pueden desarrollar políticas y decisiones más justas y equitativas.

En resumen, este estudio justifica la necesidad de reformas legales y ajustes jurisprudenciales para asegurar una protección más inclusiva y coherente de los derechos laborales en Colombia, enfatizando la importancia de incluir a todos los trabajadores, especialmente a los servidores públicos de periodo

fijo, en las garantías de estabilidad laboral.

Las conclusiones del estudio subrayan la pertinencia y novedad del análisis dentro de la línea de investigación en derecho laboral y administrativo. La identificación de estos vacíos ofrece una base sólida para futuras reformas legislativas. Es crucial que los legisladores y los tribunales adopten políticas y decisiones más justas y equitativas, que incluyan a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato.

Para asegurar una protección más inclusiva y coherente de los derechos laborales en Colombia, es esencial que se desarrollen reformas legales que aborden específicamente las necesidades de los servidores públicos de periodo fijo. Estas reformas deberían enfocarse en:

Estabilidad Laboral: Garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos de periodo fijo, evitando despidos arbitrarios y asegurando procesos justos y equitativos.

Debido Proceso: Implementar mecanismos que aseguren el debido proceso en la resolución de controversias laborales, permitiendo que estos trabajadores tengan acceso a recursos legales efectivos y a una defensa adecuada.

Igualdad: Asegurar que todos los trabajadores, sin importar su tipo de contrato, reciban un trato igualitario ante la ley y en la práctica laboral diaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alexy, R. (1985). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Alonso, E. F. (2013). El derecho fundamental a la igualdad laboral, *Jurisprudencia Constitucional*, Revista Departamento de Ciencia política, Facultad de ciencias humanas y económicas.37-58.

Arias Fonseca, J. L. (27 de julio de 2018). La estabilidad laboral de los empleados públicos que llegan a la edad de retiro forzoso sin derecho a pensión. *Revista Vis Iuris*, págs. 150-187.

Avella, C. B. (2019). *Estabilidad Laboral Reforzada frente a los empleados públicos provisionales Madre Podre cabeza de familia Transitorios*. Bogotá: Universidad Santo Tomas.

Ávila Ortiz, C. S., & Rodríguez Carrera, R.J. 2015. *Principio de Estabilidad Laboral Aplicada a Los Servidores Públicos Nombrados en Provisionalidad.*, Bogotá: Universidad La Gran Colombia.

Burgos, E. A. (2019). *Derechos Sociales y Proporcionalidad: Aproximaciones conceptuales y*

metodológicas a partir de la jurisprudencia constitucional colombiana. En Estado social y derechos sociales en tiempos de retroceso (págs. 131-158). España: Repositorio Institucional Casilimas. C. A. (diciembre de 2002). Investigación Cualitativa. Programa de especialización en teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social. Instituto Colombiano Para el Fomento de la Educación Superior (ICFES).

Consejo de Estado. (24 de octubre de 2017). Sentencia Rad. 1500-23-33-000-2017-00593-01 (AC).

C.P Cesas Palomino Cortés Corte Constitucional. (26 de mayo de 2011), Sentencia 446 de 2011. M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Corte Constitucional. (julio de 7 de 2014), Sentencia T 445-14. MP Luis Ernesto Vargas Silva.

Cone Constitucional. (2014). Sentencia T-445-2014 Coric Constitucional. (21 de junio de 2016). Seniencia T 320-16. MP Alberto Roja Rins Corte Constitucional (2018). Sentencia de Unificación SU 003-2018 M.P Carlos Remal

Hernández, H. A. (3 de octubre de 2019). En defensa de la facultad de libre nombramiento y remoción: el camino de su insuficiente delimitación conceptual conduce a su cuestionable restricción. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Hervada, J. (23 de octubre de 1981). Problemas que una nota esencial de los derechos humanos plantea a la filosofía del derecho. Tallahassee, Florida, Estados Unidos.

Idrobo Uribe, K. J. (2015). La estabilidad laboral de los empleados públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera administrativa. Valle del Cauca, Cali: Universidad Icesi.

Jassir, D. I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: Breve Historia jurídica del derecho de trabajo en Colombia. Opinión Jurídica, págs. 57-74

López, J. A. (2020), Estabilidad laboral en el sector público y privado, Revista Disruptiva.

Moran. I. M. (Octubre de 2015). Tipos de Investigación. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda.

Organización Internacional del Trabajo. (25 de junio de 1958). Convenio sobre la discriminación (empico y ocupación), Ginetra,

Pérez, J. R. (2018), ¿Como garantizar el derecho al trabajo? La alternativa de la renta básica Revista de Economía Critice. 51-65



Pulalo. C. B. (2004). Fundamento, concepto y estructura de los derechos sociales. Una Critica a ¿Existen derechos sociales? de Femando Atria, Discusiones Derechos Sociales., págs. 99. 104

Quimbaya.LA, Campo, L. A. Bacra. LF Quimhaya, C. M. Escobar, 5. G. Timón, JD, & Junco, JE (2018). Dersho Laboral en Colombia. Uuveranded Catilica de Colombia

Quitian, V. (2015). Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos nombrados en Provisionalidad.

Bogotá DC Universidad Militar Nueva Granada, Ramirez A. C. & Ramos, M. C. (2018) De la Estabilidad laboral relativa a la costahdidallaboral absolutat Repositorio Universidad del Rosario. 168

Tribunal Administrativo de Boyacá (2018), Sentencia del 22 de febrero

