

**Línea jurisprudencial sobre la estabilidad laboral de los empleados provisionales
ante la provisión de cargos de carrera mediante concurso de méritos**

Trabajo final presentado por:	William Andrés Alvarado Delgado Enderson José Puello Contreras
Programa:	Legal Proactive
Docente:	Ivon Dayann Gil Pedreros
Fecha:	Agosto 28 de 2026

Índice de contenidos

Resumen.....	3
Abstract	3
INTRODUCCIÓN	4
Contexto Del Tema.....	4
Delimitación Del Tema	4
Pregunta De Investigación.....	5
Justificación	5
2. METODOLOGÍA.....	5
Enfoque Y Método De Análisis Jurisprudencial.....	5
3. DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN.....	6
3.1 CUADRO INICIAL DE FICHAS JURISPRUDENCIALES: VER ANEXO 1.....	6
3.2 Línea de tiempo jurisprudencial	6
3.5 ¿Hay algún giro o solo se van sumando reglas? ¿Hay coherencia de la línea jurisprudencial?	9
4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	19

Resumen

La estabilidad laboral de los empleados vinculados en provisionalidad ha sido un tema de constante desarrollo en la jurisprudencia colombiana. Aunque estas personas no tienen la misma estabilidad que quienes pertenecen a la carrera administrativa, la Corte Constitucional ha reconocido que su permanencia en el cargo no puede considerarse completamente precaria o inestable. Esta protección adquiere importancia cuando el cargo debe ser provisto mediante un concurso de méritos. La jurisprudencia ha establecido que la desvinculación del provisional debe estar debidamente motivada y, en determinados casos, deben considerarse circunstancias de especial protección constitucional, como por ejemplo cuando el empleado esta gravemente enfermo o prepensionado. Por ello, estudiar esta línea jurisprudencial permite comprender cómo se ha equilibrado el derecho de quienes ocupan provisionalmente un cargo con el mérito y los derechos de quienes obtienen el primer lugar en un concurso, realizado a través de la CNSC o mediante los sistemas de carrera especial que tienen algunas entidades como la Rama Judicial o la Contraloría General de la República.

Abstract

Job stability for employees hired under provisional appointments has been a subject of constant development in Colombian case law. Although these individuals do not enjoy the same stability as those who belong to the administrative career system, the Constitutional Court has recognized that their tenure in the position cannot be considered entirely precarious or unstable. This protection becomes especially important when the position must be filled through a merit-based competition. Case law has established that the removal of a provisional employee must be duly justified and, in certain cases, circumstances warranting special constitutional protection must be taken into account, such as when the employee is seriously ill or nearing retirement (prepensionado). For this reason, studying this line of case law makes it possible to understand how the right of those provisionally holding a position has been balanced against merit and the rights of those who place first in a competitive examination process, carried out either through the CNSC (National Civil Service Commission) or through the special career systems that some entities maintain, such as the Judicial Branch or the Office of the Comptroller General.

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral de los empleados provisionales ha generado importantes debates en el derecho administrativo colombiano. Aunque su vinculación no equivale a la de un funcionario de carrera, la jurisprudencia ha reconocido ciertas garantías frente a su desvinculación, por ejemplo, cuando el trabajador tiene una enfermedad grave y presenta una acción de tutela, en algunas puede obtener ciertos beneficios al momento de su desvinculación, como puede ser que sea el último en ser desvinculado o sea trasladado a un empleo que no haya salido a concurso. Esta línea jurisprudencial permite analizar cómo la Corte Constitucional ha equilibrado la protección del trabajador provisional con el principio del mérito y los derechos de quienes acceden a los cargos mediante concurso.

Contexto Del Tema

En Colombia, algunos servidores públicos ocupan cargos de carrera administrativa mediante nombramientos provisionales, mientras se realiza el concurso correspondiente o se presenta alguna situación que permita cubrir definitivamente la vacante, como puede ser la vacancia definitiva de un cargo o empleo por renuncia del funcionario titular. Aunque esta vinculación es temporal, durante varios años se ha discutido qué protección laboral tienen estas personas y en qué condiciones pueden ser retiradas del cargo. Esto genera tensión cuando la administración debe nombrar a quien obtuvo el cargo mediante un concurso de méritos. En estos casos pueden presentarse conflictos entre la estabilidad laboral relativa del servidor provisional y el derecho de quien ganó el concurso. La Corte Constitucional ha estudiado diferentes situaciones y ha establecido criterios para orientar a las entidades públicas sobre la forma adecuada de realizar estas desvinculaciones, especialmente cuando existen circunstancias de especial protección constitucional.

Delimitación Del Tema

El presente estudio se limitará al análisis de la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana sobre la estabilidad laboral de los empleados nombrados en provisionalidad, especialmente cuando el cargo es provisto mediante concurso de méritos. Se estudiarán las reglas establecidas sobre su desvinculación, la necesidad de motivar el acto administrativo y las situaciones de especial protección constitucional. No se abordarán de manera detallada otros tipos de vinculación laboral, como trabajadores oficiales o contratistas por prestación de servicios.

Pregunta De Investigación

¿Qué grado de estabilidad laboral tiene el empleado público nombrado en provisionalidad cuando su cargo debe ser provisto mediante un concurso de méritos y cuáles son las obligaciones de la entidad al efectuar su desvinculación?

Justificación

El estudio de la estabilidad laboral de los empleados provisionales es importante porque esta situación genera conflictos entre la permanencia de quien ocupa temporalmente un cargo y el derecho de quien obtiene el puesto mediante concurso de méritos. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido diferentes criterios para resolver estos casos y proteger los derechos de las personas involucradas. Analizar estas decisiones permite comprender cómo ha evolucionado la posición de la Corte y cuáles son las reglas que deben tener en cuenta las entidades públicas al momento de retirar a un empleado provisional.

Adicionalmente, este tema tiene una aplicación práctica, ya que los nombramientos provisionales son frecuentes en la administración pública; últimamente han salido varios concursos de méritos como los de la fiscalía general de la Nación y la Contraloría General, en los cuales muchas personas participan, además de existir gran cantidad de funcionarios provisionales y su desvinculación debe respetar los principios de mérito, igualdad, debido proceso y protección laboral.

2. METODOLOGÍA

Enfoque Y Método De Análisis Jurisprudencial

La metodología que se va a utilizar será la “metodología investigativa” descrita en el libro de estudio, según la cual: “El primero consiste en definir con precisión el problema jurídico que se quiere investigar, delimitando el alcance temático y temporal.”

El segundo paso es la selección de sentencias relevantes, lo que implica diferenciar entre providencias hito, que inauguran la línea o fijan reglas principales, y sentencias intermedias, que consolidan o matizan el alcance de las reglas.

Posteriormente, se procede al análisis de hechos y de la ratio decidendi de cada providencia, identificando las circunstancias fácticas, la pregunta jurídica central y la regla fijada por el tribunal.

Un cuarto paso consiste en la determinación de la regla y las subreglas jurisprudenciales, es decir, la extracción de enunciados normativos derivados de los fallos que permiten identificar la evolución del criterio judicial.

Instrumentos Y Técnicas Utilizadas

Para desarrollar el análisis se utilizará la búsqueda y revisión de jurisprudencia de la Corte Constitucional, principalmente a través de su Relatoría y de bases de datos jurídicas que disponemos en la Universidad Asturias, como Digitalia y Vlex.

Como instrumento principal se realizará un análisis jurisprudencial, en el que se registrarán datos como el número y año de la sentencia, hechos relevantes, problema jurídico, decisión, ratio decidendi, reglas y subreglas que quedarán registradas en fichas bibliográficas. También se utilizarán cuadros cronológicos para comparar las decisiones y establecer los cambios, continuidades o precisiones en la jurisprudencia.

3. DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

3.1 CUADRO INICIAL DE FICHAS JURISPRUDENCIALES: VER ANEXO 1

Temporalidad:

La línea de tiempo de la presente línea jurisprudencial va desde el año 2010 hasta el año 2025, es decir, cubre un periodo de quince años. Se escogió este rango porque SU-917 de 2010 es la primera sentencia de unificación de la Corte Constitucional sobre el deber de motivar el retiro de los provisionales, así que marca el inicio real del tema; y T-318 de 2025 es, hasta ahora, la sentencia más reciente que se pronuncia sobre el mismo asunto, por lo que marca el punto más actual de la línea. Entre esos dos extremos quedan seis sentencias más (SU-446 de 2011, SU-556 de 2014, SU-691 de 2017, T-253 de 2023, T-313 de 2024 y T-064 de 2025), lo que permite ver la evolución completa del tema, sin dejar vacíos grandes de tiempo.

3.2 Línea de tiempo jurisprudencial

La línea de tiempo jurisprudencial del trabajo de investigación sobre la estabilidad laboral de los empleados provisionales frente a la provisión de cargos de carrera mediante concurso de méritos se elabora siguiendo la metodología definida en el numeral 2.1.2 del proyecto: identificación de las sentencias clave, establecimiento de su secuencia lógica y determinación de los puntos de inflexión argumentativa que reflejan la evolución del derecho.

El orden cronológico se estableció a partir de la fecha de expedición de cada providencia y, entre las dos sentencias de 2025, a partir del número de radicación de los expedientes (T-10.295.809 para T-064 de 2025, anterior a T-10.835.155 y T-10.846.007 para T-318 de 2025).

Sentencia / Año	Sala y Magistrado(a) Ponente	Punto de inflexión argumentativa en la línea
SU-917 (2010)	Sala Plena — Jorge Iván Palacio Palacio	Punto de partida de la línea. Unifica el deber de motivar el acto de retiro del provisional y declara que su ausencia constituye vicio de nulidad. Admite expresamente, como motivación suficiente, la provisión definitiva del cargo por concurso de méritos.
SU-446 (2011)	Sala Plena — Jorge Ignacio Pretelt Chaljub	Primera regla sustantiva de la línea. La estabilidad relativa del provisional cede ante el mejor derecho de quien ganó el concurso, pero surge un deber de trato preferencial, como acción afirmativa, respecto de tres grupos: madres y padres cabeza de familia, prepensionados y personas en situación de discapacidad.
SU-556 (2014)	Sala Plena - LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ	Punto de ruptura en materia de remedios. Cambia el precedente sobre las consecuencias del retiro sin motivación: el reintegro solo procede si el cargo no fue provisto por concurso, y la indemnización se somete a un piso de seis (6) y un techo de veinticuatro (24) meses de salario.
SU-691 (2017)	Sala Plena — Alejandro Linares Cantillo	Sentencia ancla del objeto de estudio. Fija el marco general de ponderación entre la estabilidad del provisional y el principio del mérito, endurece el examen de subsidiariedad e introduce el criterio del “margen de maniobra” de la entidad.

Sentencia / Año	Sala y Magistrado(a) Ponente	Punto de inflexión argumentativa en la línea
T-253 (2023)	Sala Sexta de Revisión — Antonio José Lizarazo Ocampo	Precisa el contenido concreto del trato preferencial: el sujeto protegido debe ser el último en ser desvinculado y, de existir vacancias definitivas equivalentes, debe ser vinculado en ellas hasta consolidar su derecho pensional.
T-313 (2024)	Sala Tercera de Revisión — Diana Fajardo Rivera	Sistematiza las reglas de armonización entre mérito y estabilidad relativa y traslada la exigencia al plano institucional y preventivo: la entidad debe conocer de antemano quiénes son sujetos de especial protección y contar con una política de acciones afirmativas.
T-064 (2025)	Sala Novena de Revisión — José Fernando Reyes Cuartas	Introduce el deber de verificación diligente y previa de la condición de especial protección por parte de la administración, antes del acto de desvinculación.
T-318 (2025)	Sala Primera de Revisión — Natalia Ángel Cabo	Introduce el deber de adoptar medidas afirmativas concretas (reubicación o permanencia temporal) y amplía el supuesto a la discapacidad o pérdida de capacidad laboral sobreviniente.



*Figura 1. Línea de tiempo jurisprudencial de las ocho sentencias analizadas (2010-2025).
Elaboración propia.*

3.3. MATRIZ COMPARATIVA – VER ANEXO 2

3.4 ANÁLISIS DE TENDENCIAS, COHERENCIA DE LA JURISPRUDENCIA Y SUSTENTO EN CITAS TEXTUALES Y REFERENCIAS

El análisis de tendencia, siguiendo lo expuesto en las diapositivas de clase, sirve para detectar “continuidades, cambios, giros jurisprudenciales, consolidación de reglas” y también para “identificar variaciones argumentativas frente a un mismo problema jurídico o giros jurisprudenciales.”

Con ese propósito se revisaron ocho sentencias de la Corte Constitucional proferidas entre 2010 y 2025, todas referidas a la estabilidad laboral de los empleados en provisionalidad frente al derecho de quien gana un concurso de méritos. De manera atenta, en análisis aportado por cada una de las sentencia, son las siguientes:

SU-917 de 2010:

Contexto argumentativo. Hacia 2010 convivían dos posturas que no podían conciliarse. La Corte Constitucional venía sosteniendo sin variaciones, desde la SU-250 de 1998, que el acto por el cual se desvincula a quien ocupa en provisionalidad un cargo de carrera debe ser motivado. El Consejo de Estado, por su parte, había unificado su criterio en sentido contrario: para esa corporación el acto no requería motivación, pues asimilaba estos empleos a los de libre nombramiento y remoción. Con esta sentencia la Corte estableció el deber de motivar los actos que desvinculan a un provisional.

Relación con la sentencia anterior en la línea. Por tratarse del primer hito, no rompe ningún precedente interno de la línea: cumple más bien la función que la metodología del proyecto asigna a esta clase de providencias, esto es, agrupar decisiones dispersas en una subregla unificada. Lo que sí implica es un desplazamiento del derecho viviente construido por el Consejo de Estado.

SU-446 de 2011:

Contexto argumentativo. La Sala Plena resuelve de manera acumulada un número elevado de tutelas originadas en el concurso que la Fiscalía General de la Nación convocó en 2007. Varios de los accionantes eran servidores en provisionalidad que invocaban su condición de madres o padres cabeza de familia, su próxima a la pensión o una situación de discapacidad.

Allí, por primera vez, la Corte unifica su postura en los siguientes términos:

(...) (i) que las personas nombradas en el estricto orden de la lista y dentro del rango de cargos sacados al concurso, tenían derecho a ser nombradas en caso de que esto no hubiera ocurrido, o a mantenerse en el cargo en propiedad, si en virtud de la lista ya se habían incorporado a la planta de personal; (ii) que las personas nombradas de acuerdo a la lista en mención, pero que ocuparon un lugar numérico en la misma que excedió el número de plazas sacadas a concurso, podían mantenerse en provisionalidad en dichos cargos hasta la realización de un nuevo concurso; y (iii) que las personas que ocupaban, tanto aquellos cargos sacados a concurso como los que no, y que fueron excluidas de la planta de personal por personas de la lista; debían tener prioridad en nombramientos futuros, siempre que por su condición, estuviera incluidas en alguna de las categorías del reten social (madres y padres cabeza de familia, discapacitados y los llamados *prepensionados*). (Pág. 47)

Relación con la sentencia anterior. Hay continuidad y ampliación frente a la SU-917 de 2010. Aquella exigió motivar; esta señala qué debe hacer la administración cuando la causal objetiva de retiro concurre con una situación de vulnerabilidad. Se centra y pasa del control formal del acto al contenido material del deber.

SU-556 de 2014:

Contexto argumentativo. Consolidado el deber de motivación, la discusión se trasladó a las consecuencias de su incumplimiento. La regla vigente llevaba a declarar la nulidad del acto, ordenar el reintegro y pagar la totalidad de los salarios y prestaciones dejados de percibir durante todo el litigio. Esta situación traía dos efectos problemáticos, lo que se puede denominar “Juicio de Ponderación”: chocaba con el derecho de quien, entre tanto, había ganado el concurso, y edificaba un reconocimiento patrimonial sobre la ficción de una permanencia que la propia naturaleza precaria del nombramiento no garantizaba.

Por eso la Sala Plena modifica su precedente en cuanto al remedio y fija dos reglas:

(i) el reintegro del servidor público a su empleo, siempre y cuando el cargo que venía ocupando antes de la desvinculación no haya sido provisto mediante concurso, no haya sido suprimido o el servidor no haya llegado a la edad de retiro forzoso; y, (ii) a título indemnizatorio, pagar el equivalente a los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta el momento de la sentencia, descontando de ese monto las sumas que por cualquier concepto laboral, público o privado, dependiente o independiente, haya recibido la persona, sin que la suma a pagar por indemnización sea inferior a seis (6) meses ni pueda exceder de veinticuatro (24) meses de salario. (Pág. 41)

Relación con la sentencia anterior. Este es el único punto de la línea en el que cabe hablar propiamente de un cambio de precedente (overruling). No se discute la regla de la SU-917 de 2010 sobre la necesidad de motivar; lo que se sustituye es la consecuencia que hasta entonces se derivaba de su desconocimiento. Frente a la SU-446 de 2011, en cambio, hay continuidad, pues confirma la prevalencia del derecho de quien accedió por concurso, que ahora opera incluso como límite del reintegro.

SU-691 de 2017:

Contexto argumentativo. En cumplimiento de lo ordenado en la sentencia C-101 de 2013, la Procuraduría General de la Nación convocó el concurso para proveer en propiedad los cargos de procurador judicial I y II. Se destaca que 11 servidores que los ocupaban en provisionalidad, y que no integraron las listas de elegibles, fueron desvinculados; alegaron entonces su condición de prepensionados o de madre cabeza de familia. La Corte avocó el asunto para unificar tres cuestiones: la procedencia de la tutela para solicitar el reintegro, el alcance de la protección de las madres cabeza de familia y los límites de la estabilidad laboral reforzada frente al mérito. La Sala Plena fija allí el marco general de ponderación de la línea:

Cuando el servidor que debe ser desvinculado ostenta la calidad de mujer cabeza de familia, la entidad deberá tener en cuenta dos situaciones antes de proceder a la desvinculación: 1. Si cuenta con un margen de maniobra, reflejado en vacantes, para la provisión de empleos de carrera, en razón de la diferencia entre las plazas ofertadas y aquellas provistas mediante la correspondiente lista de elegibles, surge la obligación de garantizar la estabilidad laboral tanto del ganador del concurso como del servidor público cabeza de familia. 2. Si no cuenta con margen de maniobra, la entidad debe generar los medios que permitan proteger a las madres cabeza de familia,

con el propósito de que sean las últimas en ser desvinculadas de sus cargos, esto, por cuanto no gozan de un derecho indefinido a permanecer en el cargo de carrera.(...) (Pág. 19)

Relación con la sentencia anterior. Frente a la SU-446 de 2011 hay continuidad y sistematización, con una distinción relevante: pertenecer a un grupo de especial protección no basta por sí solo para que la tutela resulte procedente ni para conceder el amparo, pues debe acreditarse en concreto la afectación del mínimo vital. Es esta la providencia que el proyecto adopta como sentencia ancla, por ser la que fija el marco de ponderación aplicable al objeto de estudio.

T-253 de 2023:

Contexto argumentativo. La Sala Sexta de Revisión estudia el caso de una auxiliar administrativa del Municipio de Tibasosa (Boyacá), vinculada en provisionalidad desde 2002, cuyo cargo fue ofertado en la Convocatoria 1241 de 2019. La accionante concursó y ocupó el tercer lugar de la lista de elegibles para dos vacantes; fue desvinculada mediante acto motivado y, durante el trámite del proceso de selección, adquirió la condición de prepensionada. El punto de central es doble. En lo sustancial, la Corte descompone el deber de trato preferencial, enunciado de manera genérica desde la SU-446 de 2011, en dos obligaciones verificables: (i) adoptar medidas para que el servidor protegido sea el último en ser desvinculado y (ii) nombrarlo. Estableció además que:

(...) la estabilidad laboral reforzada del prepensionado genera la obligación de trato preferencial que debe cumplir la entidad nominadora “en la medida de las posibilidades”. Esa obligación se concreta en: (i) tomar medidas para que esos servidores sean los últimos en ser desvinculados de sus cargos; y, (ii) si existen cargos en vacancia definitiva similares o equivalentes a los que venían ocupando, nombrarlos en esos cargos mientras se proveen a través del concurso de méritos y hasta que logren cumplir los requisitos para obtener su pensión de vejez. (Pág. 25)

Relación con la sentencia anterior. Respecto de la SU-691 de 2017 hay continuidad y desarrollo, con un matiz en materia de subsidiariedad: la sentencia de unificación consideró idóneo el medio de control contencioso, mientras que la T-253 de 2023 precisa que esa idoneidad decae cuando la pretensión no ataca la legalidad del acto, sino la omisión del deber constitucional de protección. Frente a la SU-556 de 2014 opera como

complemento, porque, bloqueado el reintegro por haberse provisto el cargo mediante concurso, la protección se traslada hacia las vacantes presentes o futuras.

T-313 de 2024:

Contexto argumentativo. La Sala Tercera de Revisión conoce el caso de un servidor del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), desvinculado del cargo que ocupaba en provisionalidad porque este fue provisto de manera definitiva mediante concurso de méritos. El accionante alegaba su condición de padre cabeza de hogar, responsable del sostenimiento de dos hijos con condiciones especiales de salud.

La providencia reúne en un cuerpo único las reglas jurisprudenciales que armonizan el principio del mérito como criterio de asignación de los empleos de carrera, los derechos de quien accede por esa vía y el mandato de adoptar medidas especiales de protección respecto de los provisionales en situación de vulnerabilidad: madres y padres cabeza de familia, personas próximas a pensionarse y personas en situación de discapacidad. Su aporte diferenciador está en desplazar el deber desde el caso individual hacia la organización, pues la Corte imparte órdenes estructurales dirigidas a que la entidad mantenga actualizados los datos sociodemográficos de sus servidores, con el fin de identificar a los titulares de especial protección constitucional, adopte acciones afirmativas de conocimiento público e implemente, con el apoyo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, una política de protección de los padres y madres cabeza de hogar nombrados en provisionalidad en los procesos de vinculación y desvinculación.

Relación con la sentencia anterior. Continuidad y ampliación frente a la T-253 de 2023: no modifica el contenido del trato preferencial allí precisado, pero traslada su exigibilidad a un momento anterior, el del diseño institucional. Con ello responde parcialmente al vacío que dejaba aquella decisión, en tanto la entidad no puede escudarse en el desconocimiento de una condición que tenía el deber de conocer.

T-064 de 2025:

Contexto argumentativo. La Sala Novena de Revisión retoma el marco general fijado en la SU-691 de 2017, junto con las reglas sintetizadas en la T-313 de 2024 y la T-421 de

2024, y lo aplica al caso de una docente vinculada en provisionalidad durante más de catorce años, madre cabeza de hogar, quien antes de su desvinculación había informado y acreditado ante la entidad tanto esa condición como una afectación de salud mental propia y de su hijo menor de edad.

El punto de inflexión está en el momento y en el sujeto de la carga argumentativa. La SU-691 de 2017 se concentraba en si la condición especial debía ser considerada; la T-064 de 2025 lleva el análisis a si la entidad actuó con la diligencia debida para verificar esa condición antes de desvincular, y no únicamente para reaccionar frente a ella una vez alegada en sede de tutela. Sobre el punto, la Corte mencionó:

(...) la autoridad demandada no cumplió con las pautas señaladas en la jurisprudencia para verificar las condiciones de debilidad manifiesta imploradas por la señora Sandra y, de ese modo, determinar si debía ser o no favorecida con las acciones afirmativas por parte del nominador, de forma previa a su desvinculación... vulneró el derecho a la estabilidad laboral relativa y afectó los derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la salud de la accionante. Al respecto, es preciso reiterar que el impacto en sus derechos fundamentales no se deriva de la decisión de separarla de su cargo, sino en la falta de aplicación de medidas de protección adecuadas para una madre cabeza de hogar con afectaciones en salud, que la acreditaban como un sujeto de especial protección constitucional. (Pág. 6)

Relación con la sentencia anterior. Continuidad y desarrollo, no ruptura: no se aparta de la regla general de la SU-691 de 2017 ni de la dimensión institucional de la T-313 de 2024, sino que las operacionaliza frente a un supuesto concreto, el de la madre cabeza de hogar con afectación de salud, añadiendo un contenido netamente procedimental que la línea no había desarrollado con ese nivel de detalle.

T-318 de 2025:

Contexto argumentativo. La Sala Primera de Revisión conoce dos casos acumulados: el de un servidor prepensionado y el de otro que, además de prepensionado, acreditó una pérdida significativa de capacidad laboral por enfermedad, previamente informada a la entidad. Ambos fueron desvinculados porque sus cargos se proveyeron mediante concurso de méritos.

La Corte ya no se detiene en el deber de verificar la condición especial y avanza hacia el contenido positivo de la obligación: antes de desvincular, la entidad debe valorar y adoptar medidas afirmativas concretas, como la reubicación en un cargo equivalente que no haya salido a concurso o la permanencia temporal, con el fin de armonizar la protección del servidor con el principio del mérito. En esta sentencia la Corte mencionó:

El concurso de méritos que adelantó la Comisión Nacional del Servicio Civil inició el 10 de marzo de 2022^[91] y finalizó con la publicación de la lista de elegibles, lo cual ocurrió el 1º de marzo de 2024. Es decir que antes de que iniciara el concurso, el demandante ya había informado a la entidad accionada sobre el resultado de los dictámenes proferidos por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar y por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Además, el actor le había solicitado a la entidad que se tomaran los ajustes pertinentes para desarrollar sus funciones con normalidad. Así mismo, durante el desarrollo del concurso y antes de que se configurara la lista de elegibles y se ordenara su retiro, el demandante reiteró lo anterior, según se advierte en el acta de la reunión del 21 de noviembre de 2022.

Por lo tanto, cuando Distriseguridad nombró en propiedad a la persona que correspondía según la lista de elegibles, lo cual ocurrió el 3 de septiembre de 2024, el accionante había informado ya varias veces su situación de salud, sin que se diera una respuesta a la solicitud de que se tomaran los ajustes razonables pertinentes. Adicionalmente, la situación de salud del actor, según se desprende de los dictámenes de pérdida de capacidad laboral, afecta de forma significativa el desempeño de sus labores como se advierte en las citas transcritas y en los porcentajes de pérdida de capacidad laboral. (Pág 15)

Con base en ello, la Corte ordenó a la entidad realizar un estudio para reintegrar al accionante.

Relación con la sentencia anterior. Continuidad y ampliación: no discute ni modifica el deber de verificación previa fijado en la T-064 de 2025, sino que lo complementa con la exigencia de una respuesta institucional concreta, y extiende el catálogo de sujetos de especial protección a la discapacidad sobreviniente.

3.5 ¿Hay algún giro o solo se van sumando reglas? ¿Hay coherencia de la línea jurisprudencial?

Al revisar las ocho sentencias que hacen parte de esta línea jurisprudencial, se puede observar que la Corte Constitucional ha mantenido, en términos generales, una misma

posición, pero la ha ido desarrollando y haciendo cada vez más específica. Es decir, no se presentan muchos cambios de criterio, sino que las decisiones posteriores van respondiendo preguntas que habían quedado pendientes en las anteriores. La principal excepción es la Sentencia SU-556 de 2014, que modificó las consecuencias que tenía el retiro irregular de un empleado provisional, pero sin cambiar la protección que se venía reconociendo a estos servidores.

La línea comienza con la Sentencia SU-917 de 2010, en la cual la Corte establece con claridad que el retiro de un empleado provisional debe estar motivado. Esto le permite al ciudadano controlar las razones por las cuales es desvinculado. La Sala Plena unificó el punto y determinó que:

El deber de motivación de los actos administrativos que (por regla general) tiene la administración, hace efectiva la cláusula de Estado de Derecho, el principio democrático, el principio de publicidad en las actuaciones de la administración, al tiempo que permite a los asociados contar con elementos de juicio suficientes para ejercer su derecho de contradicción y defensa a fin de acudir ante las instancias gubernativas y autoridades judiciales para controlar los abusos en el ejercicio del poder. De esta forma a la Administración corresponde motivar los actos, estos es, hacer expresas las razones de su decisión, mientras que a la jurisdicción compete definir si esas razones son justificadas constitucional y legalmente. (Pág. 25)

Mediante la Sentencia SU-446 de 2011, la Corte reconoció que el derecho de quien gana un concurso de méritos tiene prioridad para ocupar el cargo, sin embargo, las entidades públicas deben revisar situaciones particulares de sus empleados provisionales con alguna característica en particular, como las madres o padres cabeza de familia, los prepensionados y las personas en situación de discapacidad. No solo se trata de motivar el acto administrativo de desvinculación, sino que se deben ver las circunstancias particulares del servidor al servicio de la administración, ser cabeza de familia, prepensionado, etc.

Posteriormente, la Sentencia SU-556 de 2014 sí representó un cambio importante, aunque limitado. La Corte modificó las consecuencias del retiro sin una motivación adecuada. A partir de esta decisión, el reintegro dejó de ser automático cuando el cargo ya había sido provisto mediante concurso y se establecieron límites para la indemnización. Sin embargo, no se eliminó la obligación de motivar la protección especial

de las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad mencionados previamente.

La Sentencia SU-691 de 2017 ayuda a organizar las reglas anteriores y establece un criterio más claro para resolver el conflicto entre el mérito y la estabilidad laboral de los provisionales en situación vulnerable. La Corte señala que la entidad debe analizar si tiene un “margen de maniobra”, como cuando existen otras vacantes que permitan proteger al empleado provisional sin desconocer el derecho de quien ganó el concurso. Cuando esto no es posible, la administración debe buscar que las personas de especial protección sean las últimas en ser desvinculadas. Lo que buscó la Corte con esta decisión fue evitar que los provisionales en alguna situación de vulnerabilidad tengan un derecho absoluto a permanecer en el cargo, ya que su tipo de vinculación no se lo permite; traslada la responsabilidad a la administración que busque la manera para evitar un perjuicio desproporcionado del provisional.

Mediante la Sentencia T-253 de 2023, mencionó que el trato preferencial puede significar que el empleado protegido sea el último en salir y que, si existen cargos vacantes equivalentes, pueda ser nombrado en ellos, lo cual es lo más común que ocurre actualmente, provisionales que son reubicados hasta que cumplen los requisitos de pensión, en el caso de prepensionados. Después, la Sentencia T-313 de 2024 lleva esta obligación al funcionamiento interno de las entidades, señalando la importancia de identificar previamente quiénes son los servidores que tienen una especial protección y de contar con acciones afirmativas para salvaguardar de alguna manera los derechos de los empleados provisionales, sin desconocer el derecho de los meritorios.

Esta tendencia continúa en las sentencias T-064 y T-318 de 2025. La primera exige que la entidad verifique de manera diligente y antes de la desvinculación si el empleado se encuentra en una situación que requiera protección. La segunda exige que, una vez identificada esa situación, la entidad adopte medidas concretas, como la reubicación o una permanencia temporal, cuando exista en la entidad alguna manera de mantener trabajando al provisional. De esta manera, la protección pasó de ser una consideración general a convertirse en una serie de actuaciones concretas que debe realizar la

administración ya que el tipo de protección que tiene la tutela opera interpartes, por lo que mediante sentencias T no puede generar efectos erga omnes.

Por lo anterior, considero que en esta línea jurisprudencial predominan las continuidades sobre los giros. La Corte ha mantenido la importancia del concurso de méritos y el derecho de quien obtiene el cargo, pero al mismo tiempo ha construido progresivamente mayores obligaciones para evitar que la desvinculación de un provisional afecte de manera desproporcionada a quienes tienen una condición de especial protección. El único cambio claro de precedente se presenta en SU-556 de 2014 y se refiere principalmente a la reparación frente al retiro irregular.

En todo caso, comparto la postura de la Corte en mencionar que el mérito prima sobre la estabilidad relativa que ostentan los empleados provisionales. La sentencia de tutela no puede usarse por los provisionales para desconocer el derecho de quien gana un concurso de méritos.

En conclusión, el empleado provisional tiene una estabilidad laboral relativa, en ciertas circunstancias de vulnerabilidad mencionadas previamente, y no un derecho indefinido a permanecer en el cargo, de hecho, ninguna de las sentencias analizadas le dan una estabilidad indefinida a los tutelantes. Del análisis jurisprudencial se pudo determinar que cuando el provisional se encuentra en una situación de especial protección, mencionadas con antelación, la entidad no puede limitarse a expedir un acto motivado y desvincularlo. Debe identificar su situación particular, valorar las alternativas disponibles, como reubicación, ser el último en ser desvinculado y adoptar medidas que permitan proteger sus derechos, sin desconocer el resultado del concurso de méritos y el derecho preferente que tiene el concursante meritorio. Por eso, la evolución de la línea muestra que las reglas no fueron simplemente acumulándose, sino que fueron haciendo cada vez más concreta la forma en que la administración debe actuar frente a estos casos de provisionales en situación de vulnerabilidad.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Ángel, N (2025) Sentencia de Revisión Eventual T-318-2025. Corte Constitucional. Bogotá D.C. Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-318-25.htm>

Coca, F & Bermudez, K (2025). Fundamentos teóricos y metodológicos de las líneas jurisprudenciales. Corporación Universitaria de Asturias.

Corporación Universitaria de Asturias. (2026) Unidad Nro. 3 Aplicación de líneas jurisprudenciales a la investigación y solución de casos. Recuperado en: https://www.centro-virtual.com/recursos/Proyectos_fin_programa/Seminario_LTFM/unidad3_pdf1.pdf

Fajardo, D (2024) Sentencia de Revisión Eventual T-313/2024. Corte Constitucional. Bogotá D.C. Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-313-24.htm>

Guerrero, L (2014) Sentencia Unificadora SU-556/2014. Corte Constitucional. Bogotá D.C. Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/su556-14.htm>

Linares, A (2017) Sentencia Unificadora SU-691/2017. Corte Constitucional. Bogotá D.C. Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/su691-17.htm>

Lizarazo, O (2023) Sentencia Unificadora SU-253/2023. Corte Constitucional. Bogotá D.C. Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-253-23.htm>

Palacio, J (2010) Sentencia Unificadora SU917-10. Corte Constitucional. Bogotá D.C. Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/su917-10.htm>

Pretelt, J (2011) Sentencia Unificadora SU-446/2011. Corte Constitucional. Bogotá D.C. Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/su446-11.htm>

Pulido, F (2008) ELEMENTOS RELEVANTES PARA EL, ANALISIS DE LAS SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA. Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C. Recuperado en: https://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb/files/105_16228_elementos-relevantes.pdf

Reyes, J (2025) Sentencia de Revisión Eventual T-064-2025. Corte Constitucional. Bogotá D.C. Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-064-25.htm>