

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

INVESTIGACIÓN PROFESORAL DE LA  
DOCTORA DIANA MARÍA GÓMEZ DE ORTIZ  
“LIBRO DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL”

PRESENTADO POR:

CLAUDIA MARCELA BUSTAMANTE GOYENECHÉ  
SANDRA MILENA PALOMINO GARZÓN

CHÍA, PUENTE DEL COMÚN  
UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
FACULTAD DE DERECHO  
SEPTIEMBRE 3 DE 2001

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	i
1. MODOS O CAUSAS GENERALES O LEGALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	1
1.1 MUERTE DEL TRABAJADOR	5
1.2 POR MUTUO CONSENTIMIENTO	10
1.3 EXPIRACIÓN DEL PLAZO FIJO PACTADO	14
1.4 TERMINACIÓN DE LA OBRA O LABOR	18
1.5 LIQUIDACIÓN O CLAUSURA DEFINITIVA DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO	20
1.6 SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES POR PARTE DEL EMPLEADOR DURANTE MÁS DE 120 DÍAS	24
1.7 SENTENCIA EJECUTORIADA	27
1.8 DECISIÓN UNILATERAL EN LOS CASOS DE LOS ARTÍCULOS 7 DEL DECRETO 2351 DE 1965 Y 6 DE LA LEY 50 DE 1990	28
1.9 NO REGRESAR EL TRABAJADOR A SU EMPLEO, AL DESAPARECER LAS CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO	29
2. CAUSALES JUSTAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	35
2.1 POR PARTE DEL EMPLEADOR	39
2.1.1 El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido	40
2.1.2 Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el empleado en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo	43
2.1.3 Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores	51
2.1.4 Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las	

cosas	54
2.1.5 Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores	58
2.1.6 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos	62
2.1.7 La detención preventiva del trabajador por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto	65
2.1.8 El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa	69
2.1.9 El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrijan en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador	72
2.1.10 La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales	75
2.1.11 Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento	78
2.1.12 Renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes	80
2.1.13 La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada	81
2.1.14 El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa	83
2.1.15 La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días	87
<b>2.2 POR PARTE DEL TRABAJADOR</b>	<b>94</b>
2.2.1 El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto a las condiciones de trabajo	94
2.2.2 Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste	95
2.2.3 Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a	

sus convicciones políticas o religiosas	97
2.2.4 Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar	98
2.2.5 Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio	103
2.2.6 El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales	103
2.2.7 La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató	104
2.2.8 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos	105
<b>3. INDEMNIZACIÓN, REINTEGRO E INDEXACIÓN</b>	<b>108</b>
3.1 INDEMNIZACIÓN	111
3.1.1 Condición resolutoria	112
3.1.2 Daño emergente	114
3.1.3 Lucro cesante	116
3.2 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA	119
3.2.1 Por parte del empleador	121
3.2.1.1 En contratos a término indefinido	123
3.2.1.2 En contrato a término fijo	124
3.2.1.3 En contrato de obra o labor contratada	125
3.2.2 Por parte del trabajador	126
3.3 INDEMNIZACIÓN MORATORIA	128
3.4 REINTEGRO	138
3.4.1 Despido sin justa causa con más de 10 años	138
3.4.2 Maternidad	141
3.4.3 Fuero sindical	144
3.4.4 Artículo 67 C.S.T. terminación colectiva sin autorización	148
3.5 INDEXACIÓN	151
CONCLUSIONES	156
BIBLIOGRAFÍA	160
TABLA DE SIGLAS	171

## INTRODUCCION

A lo largo de los años se ha tratado de dar una explicación concreta a la terminación de un contrato de trabajo; tanto legisladores como tratadistas se han esforzado por esclarecer las dudas que surgen cuando se presentan las situaciones que dan lugar a este fenómeno, ya que se afectan tanto trabajadores como empleadores teniendo en cuenta lo engorroso que resulta pagar una indemnización para cualquiera de las dos partes que se encuentran involucradas.

Pretendemos entonces desarrollar, lo más claramente posible, cada una de las causales y modos de terminación de un contrato de trabajo, no para que sea el punto final o la última palabra que se de en el tema, sino para poder dar una pauta a su interpretación; los cuales se trataron en un lenguaje jurídico elemental para un entendimiento total por parte de quien lo lea, y con fundamento en sentencias de la Corte Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia y conceptos del Consejo de Estado.

Este trabajo fue desarrollado con la ayuda y bajo la estricta supervisión y orientación de la Doctora Diana María Gómez de Ortiz, coordinadora y profesora de la subárea de Derecho Laboral y Seguridad Social de la

Universidad de La Sabana, donde se encuentra realizando una propuesta doctrinal con su libro “Derecho Laboral Individual”, del cual este trabajo hace parte del capítulo “Terminación del Contrato de Trabajo”, que se encuentra regulado en el Código Sustantivo del Trabajo en su Título I del Capítulo IV.

Se alcanzaron los objetivos planteados por nosotras para la realización de esta investigación, a excepción de establecer los parámetros y consecuencias de una cesión de contrato de trabajo y de una sustitución patronal, ya que es un tema que da pie para realizar una investigación por aparte teniendo en cuenta la importancia y extensión de la sustitución patronal y, también, que la cesión de contrato de trabajo no existe en la legislación colombiana. Lo anterior en razón al principio de provisionalidad que se aplica en el proyecto de investigación.

En cuanto a los demás objetivos, se cumplieron a cabalidad determinando en qué consiste la terminación del contrato de trabajo, analizando las diferentes formas de terminación consagradas en la ley e interpretadas por la jurisprudencia, profundizando en las consecuencias que trae; se estudiaron las justas causas que existen para finalizar un contrato de trabajo tanto por parte del trabajador como por parte del empleador, se obtuvo un buen conocimiento de la teoría y pleno manejo práctico de las indemnizaciones que generan la terminación del contrato de trabajo, tanto las de despido sin justa causa como la indemnización moratoria.

Desafortunadamente, algunos temas son más amplios que otros debido a los planteamientos doctrinales, jurisprudenciales y legales que abarca cada uno, por lo que no nos fue posible guardar el principio de simetría, quedando unos capítulos más extensos que otros.

Esta investigación se encuentra dividida en tres capítulos a saber:

En el primer capítulo, se hace un recorrido sobre el tema relacionado con el contrato de trabajo, definiéndolo como un acuerdo de voluntades en el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra que puede ser natural o jurídica, estando siempre subordinada a ésta y recibiendo a cambio una remuneración, sus elementos y, por supuesto, los modos generales de darlo por terminado; para esto se llevó a cabo el análisis del artículo 61 del C.S.T. modificado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990, el cual hace referencia a los modos generales de terminación del contrato de trabajo.

El segundo capítulo analiza detalladamente cada una de las justas causas para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo; éstas se pueden presentar por parte del empleador o por parte del trabajador y están reguladas en el artículo 62 del C.S.T. subrogado por el artículo 7 del decreto-ley 2351 de 1965, las cuales serán examinadas detenidamente, basándonos

en doctrina y jurisprudencia actual, con el fin de brindar a los lectores el conocimiento del manejo que se le está dando a este tema.

En el tercer y último capítulo, se examinan las consecuencias jurídicas que trae consigo la terminación del contrato de trabajo, nos referimos especialmente al tema de las indemnizaciones, ya que cuando se da por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo, se debe pagar la indemnización de perjuicios correspondiente al lucro cesante y al daño emergente por parte de la parte responsable, es decir, ya sea el empleador o el trabajador; esta es la consecuencia más importante que se deriva de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, sin dejar de un lado el tema de la acción de reintegro, que es otra consecuencia que surge para el empleador que termina sin una causa justa el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que ésta no procede para todos los empleados, sino solamente a aquellos que cumplen con ciertos requisitos que se explicarán en su momento.

Dentro del desarrollo de este último capítulo se analizan también las diferentes formas de indemnizar tanto al empleador como al trabajador.

Agradecemos de antemano la infinita colaboración de nuestra directora, Doctora Diana María Gómez de Ortiz, quien ha sido de gran ayuda no solo

en el campo profesional, sino también en el personal, logrando así, culminar una etapa importante en nuestras carreras haciendo realidad esta labor.

## **1. MODOS O CAUSAS GENERALES O LEGALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Para el análisis del artículo 61 C.S.T. modificado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990, se debe tener en cuenta qué es un contrato de trabajo, entendido éste como el pacto o convenio, acuerdo al que llegan las partes, trabajador y empleador, sobre las condiciones generales del vínculo laboral, en el cual las partes se obligan sobre una materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser constreñidas. Así dos personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos.

Los contratos han de ser celebrados entre personas capaces, es decir aquellas que se pueden obligar por sí mismas sin autorización de otra, en el caso de la celebración de un contrato de trabajo; esta capacidad se da cuando se cumple la mayoría de edad y si existen menores empleados, debe haber una autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien haga sus veces y, por último, no han de referirse a cosas ilegales o contrarias a la moral y las buenas costumbres.

El contrato laboral es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios personales y de carácter económico; mediante éste, una de las

partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra persona.<sup>1</sup>

Ahora bien, la terminación del contrato de trabajo es un hecho mediante el cual, por causas provenientes o no, de la voluntad de las partes contratantes, éstas cesan en el cumplimiento de sus obligaciones y terminan la relación laboral que las ha vinculado.

La relación laboral se entiende entre un empleador y un trabajador caracterizada por tres elementos: prestación personal del servicio, subordinación y salario.

El empleado, en cuanto a sujeto o parte de un contrato de trabajo, contrae la obligación de prestar un servicio. La prestación de servicios del trabajador ha de ser personal, con un carácter *intuitu personae*, hace del trabajador un sujeto que realiza la actividad por sí mismo, teniendo en cuenta sus características. Es el trabajador mismo, cuyos servicios han sido contratados, el que ha de prestarlos y quien por tanto asume personalmente las obligaciones derivadas de esa prestación, con las responsabilidades que van ligadas a la obligación fundamental.

---

<sup>1</sup> VOZ: Contrato de trabajo. OSORIO, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y sociales*. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1981. Página 171

La prestación del trabajo es una obligación de hacer, esto es, implica un trabajo humano encaminado a la creación de una utilidad materialmente apreciable.

La subordinación es uno de los requisitos esenciales del artículo 23 C.S.T., modificado por el artículo 1 de la ley 50 de 1990. Entendida la palabra subordinación como estar bajo las órdenes de alguien, en este caso, el empleado está sometido a una serie de normas u obligaciones con respecto al empleador y su relación; esta subordinación debe ser continua o permanente, igual a la duración del contrato; es un deber de obediencia del trabajador.

La subordinación es jurídica y no técnica o económica, pues el empleador puede, en cualquier momento, mientras la duración del contrato persista, impartir órdenes o dar instrucciones, imponer reglamentos internos y, cuando ello ocurre, el trabajador debe cumplirlas.

La podemos definir como la obligación del trabajador correlativa a la facultad que tiene el empleador de dar órdenes adecuadas teniendo en cuenta el aspecto económico o técnico, facultad que es permanente pero que puede no ser de constante ejercicio y que no está condicionada a la mayor o menor responsabilidad del trabajador.

El tercer requisito es el salario, el cual está integrado por todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie en contraprestación a su desempeño o labor realizada<sup>2</sup>.

Para empezar a señalar cada una de las causales, se debe tener claro el por qué del nombre de las causas de terminación del contrato de trabajo. Como bien sabemos, la causa es la que da origen a algo, es la que da pie a que ese algo exista, en este caso, la terminación del contrato de trabajo tiene diferentes causas, es decir, se da por varias razones que cuentan con su propia naturaleza y que, pueden dar por terminado el contrato de trabajo por sí mismas o por la concurrencia de varias de ellas.

En estas causas no incurren el empleador y el empleado, pues son modos independientes y casi de terminación normal del contrato; varias de ellas tienen como consecuencia, el resarcimiento de perjuicios.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, se puede decir que estas causas es mejor catalogarlas como modos, ya que son muy generales y no tienen relación directa, en la mayoría de los casos, con el reglamento interno de la empresa, es decir, con su régimen disciplinario, así como tampoco tiene que ver con el comportamiento del empleador o sus empleados que infieran en el

---

<sup>2</sup> LAFONT, Francisco. *Derecho Laboral Individual*. Ediciones Ciencia y Derecho 1991 Bogotá. Páginas 129 y SS.

desarrollo de las labores internas de cada uno de ellos dentro del ámbito laboral; veamos cada una de ellas:

Para comenzar nuestra investigación debemos remitirnos al artículo 61 C.S.T., subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990 el cual contempla los modos de terminación del contrato de trabajo, que analizaremos a continuación.

## **1.1 MUERTE DEL TRABAJADOR**

La muerte es la cesación completa y definitiva de la vida. El principio general de la muerte del ser humano es la existencia legal o personalidad de los seres humanos que termina precisamente con su muerte.<sup>3</sup>

El empleado es la persona que trabaja por cuenta y bajo dependencia ajena.<sup>4</sup> Sinónimo de obrero o jornalero.<sup>5</sup> La muerte del empleado extingue el vínculo laboral como ya lo manifestamos anteriormente; así entonces, el fallecimiento del trabajador automáticamente causa la extinción del vínculo generando diversas obligaciones a cargo del empleador como son:

---

<sup>3</sup> VALENCIA ZEA, Arturo, ORTIZ MONSALVE, Álvaro. *Derecho Civil Parte General y Personas*. Bogotá Temis 1994. Pagina 291 y SS

<sup>4</sup> VOZ: Empleado. *Nueva Enciclopedia Larousse*. Tomo X. Editorial Planeta. Barcelona. Página 9791

<sup>5</sup> VOZ: Obrero. OSORIO, Manuel. Op. Cit. Página 752

- ⇒ Comunicación del hecho del fallecimiento a las entidades de Seguridad social a la cual se encuentre afiliado el empleado (E.P.S., A.R.P., F.P.P., I.S.S.).
- ⇒ Pago de gastos funerarios, según el artículo 247 C.S.T. derogada tácitamente por la ley 100 de 1993, en el cual se establece la obligación que tiene todo empleador de pagar los gastos de entierro de cualquiera de sus trabajadores, acorde con los requisitos del régimen laboral y de seguridad social.
- ⇒ Cancelación de los salarios adeudados, de las prestaciones sociales y transmisión de derechos pensionales, causados a los beneficiarios, estos deben acreditar el parentesco que tengan con el empleado fallecido, aportando las pruebas suficientes; tales beneficiarios deben presentarse ante el empleador solicitando los posibles derechos y demostrando su condición.

La muerte se presenta por un hecho real que afecta al empleado, pues es la resultante del progresivo decaimiento de las funciones vitales a edad más o menos avanzada, accidente o enfermedad profesional o casual, ésto sin que se vea afectada la vida por la violencia que la interrumpe abruptamente.

Cuando estamos frente a la muerte presunta, que es la que se presenta tras una prolongada ausencia y sin noticias de la persona, a quien se le declara de forma legal, podemos entender que el empleado está jurídicamente

muerto. Los efectos principales de toda muerte son la apertura de sucesión y el reconocimiento de beneficiarios, al cónyuge o compañero (a) permanente, descendientes, ascendientes y demás herederos civiles que establece la ley 100 de 1993 en el campo laboral.

Nuestra Corte Constitucional se ha pronunciado al respecto así:

“Por otro lado, esta misma corporación ha señalado reiteradamente que lo fundamental en el momento de determinar quién tiene derecho a la sustitución pensional, cuando se suscita sobre el mismo un conflicto entre el cónyuge y el compañero permanente, es establecer cuál de las personas compartió su vida con el difunto durante los últimos años. Esto significa que para la determinación de quién es el llamado a sustituir al pensionado fallecido en estos casos de conflicto no tiene mayor relevancia el tipo específico de vínculo constitutivo de la familia afectada por la muerte del jubilado. En la misma sentencia T-190 de 1993 se expresó al respecto:

“El derecho a la pensión de jubilación tiene como objeto no dejar a la familia en el desamparo cuando falta el apoyo material de quienes con su trabajo contribuían a proveer lo necesario para el sustento del hogar. El derecho a sustituir a la persona pensionada o con derecho a la pensión obedece a la misma finalidad de impedir que sobrevinida la muerte de uno de los miembros de la pareja el otro no se vea obligado a soportar individualmente las cargas materiales y espirituales. El vínculo constitutivo de la familia —matrimonio o unión de hecho— es indiferente para efectos del reconocimiento de este derecho. El factor determinante para establecer qué persona tiene derecho a la sustitución pensional en casos de conflicto entre el cónyuge supérstite y la compañera o compañero permanente es el compromiso de apoyo afectivo y de comprensión mutua existente entre la pareja al momento de la muerte de uno de sus integrantes. Es por ello que la ley ha establecido la pérdida de este derecho para el cónyuge supérstite que en el momento del deceso del causante no hiciera vida en común con él, salvo la existencia de justa causa imputable a la conducta del fallecido (L. 12/75, art. 2° y D.R. 1160/89).

(...).

2. De lo anteriormente expuesto, puede concluirse que respecto del derecho a la sustitución pensional rige el principio de igualdad entre cónyuges supérstites y compañeros (as) permanentes porque, siendo la familia el interés jurídico a proteger, no es jurídicamente admisible privilegiar un tipo de vínculo específico al momento de definir quién tiene derecho a este beneficio. Por el contrario, la ley acoge un criterio material —convivencia efectiva al momento de la muerte— y no simplemente formal —vínculo matrimonial— en la determinación de la persona legitimada para gozar de la prestación económica producto del trabajo de la persona fallecida. En consecuencia, en el hipotético caso de la negación de este derecho a la compañera permanente bajo el argumento de un vínculo matrimonial preexistente, pero disociado de la convivencia efectiva —v. gr. por el abandono de la esposa debido a la carga que representaba el cónyuge limitado físicamente—, se configuraría una vulneración del derecho de igualdad ante la ley en perjuicio de quien inmaterialmente tiene derecho a la sustitución pensional”.

La definición anterior es congruente con la disposición constitucional acerca de que la familia sustentada en un vínculo jurídico y la que se origina en la unión de hecho merecen idéntica protección.”<sup>6</sup>

Respecto de la decisión de la Honorable Corte Constitucional, estamos totalmente de acuerdo, no es justo con la familia negarle el derecho a la pensión de sobrevivientes por el hecho de haber roto la continuidad del vínculo, quedando de esta forma desprotegida económicamente toda la familia, a saber, los hijos y la esposa del fallecido, quienes se encuentran protegidos constitucionalmente.

Por otra parte la Corte Suprema de Justicia en 1997 se refiere a este hecho que afecta al trabajador y a su familia así:

“Para la Corte no hay duda de que la norma que atribuye el derecho contempla dos casos para que nazca el mismo en favor de los beneficiarios del asegurado fallecido, ambos suponen como requisito sine qua non de su causación la muerte del asegurado. La literalidad de su texto, y la naturaleza de la prestación que aparece consagrada entre las “prestaciones en caso de muerte”, no permite entender que el derecho se causa sólo con el cumplimiento de la densidad de las semanas cotizadas establecidas en el artículo 6º atrás copiado; así como tampoco podría pensarse que se causa por el sólo hecho de que el asegurado estuviera disfrutando o tenga causado el derecho a la pensión de invalidez, o de vejez, puesto que el derecho no se configura en favor del afiliado, como erróneamente se afirma en el cargo, sino en el de los beneficiarios, y de acuerdo con los órdenes excluyentes que establece la ley o el reglamento. Por ello, mal puede decirse que William Adel Velásquez dejó causado un derecho, del cual no era titular, en favor de su esposa e hijos.

Si la pensión de sobrevivientes fuera un derecho adquirido para el propio asegurado, una vez reúna las cotizaciones que la ley prevé, y no una expectativa para sus beneficiarios, debería ser posible pedir sobre él una condena de futuro, lo que en realidad no es procedente. Esta razón demuestra que aparece ilógico el planteamiento de la parte recurrente, según el cual es sólo su reconocimiento y exigibilidad, y no el nacimiento del derecho mismo, lo que se difiere a la muerte del asegurado.

Es conclusión forzosa de lo expuesto que, de acuerdo con los hechos que se tuvieron por probados, mientras estuvo vigente el Acuerdo 49 de 1990, William Adel Velásquez no adquirió el derecho a la pensión de sobreviviente, y por lógica consecuencia directa, sus beneficiarios no pueden reclamar un derecho que únicamente de haber ocurrido la muerte del asegurado en vigencia de dicho acuerdo,

---

<sup>6</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C – 482 de fecha septiembre 9 de 1998. Magistrado Ponente: Jorge Arango Mejía; Hernando Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

cabría pensar se causó en su favor; mas como el fallecimiento se produjo en vigencia de la Ley 100 de 1993, que reguló de diferente manera la materia, no se causó en su favor la pensión de sobrevivientes.”<sup>7</sup>

Al igual que en la sentencia anterior se pide la pensión de sobrevivientes para poder proteger a la familia del fallecido, desafortunadamente, el asegurado no cumplía con los requisitos pedidos por la ley para poder adquirir tal derecho, por lo tanto, no se puede dejar a los sobrevivientes algo que no se tiene, en este caso, no se puede dar la pensión de sobrevivientes ya que el mismo fallecido aún no contaba con el derecho de recibir la misma, es por ésto que la recurrente no cuenta con la facultad de exigir algo que no existe.

Por otra parte, la indemnización del lucro cesante, en caso de muerte del trabajador, tiene como evidente propósito reparar la privación económica que en el hogar del fallecido se produce al no continuar recibéndose, como en vida de él, la subvención proveniente de su salario. Allí radica la razón de que los beneficiarios principales y excluyentes de la indemnización, en el derogado régimen, o la pensión de sobrevivientes y de la indemnización sustitutiva, en el ahora vigente, sigan siendo el cónyuge supérstite y compañero (a) permanente y sus hijos, si cumplen las condiciones señaladas en ella.

---

<sup>7</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 9124 de marzo 12 de 1997. Magistrado Ponente: Jorge Enrique Córdoba Poveda. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

Ello obedece, naturalmente, a que el ingreso laboral es el primer haber conyugal por definición como lo expresa del artículo 1781 del C.C. y no deviene de la simple discrecionalidad de los jueces.

## 1.2 POR MUTUO CONSENTIMIENTO

Dentro de los principios del Derecho tenemos que todo lo que genere obligaciones recíprocas para las partes dentro de un vínculo jurídico, así como las crea, las concluye; y en cuanto al mutuo consentimiento es aquel de lo que se intercambia entre dos o más personas o cosas de forma respectiva.<sup>8</sup> Mutuo disenso es la conformidad de las partes para dejar sin efecto lo que ellas han convenido, en forma total, antes del cumplimiento o para lo sucesivo. En el primer supuesto se constituye un desistimiento; en el segundo, una rescisión.<sup>9</sup>

El consentimiento es el acuerdo de voluntades de las partes contratantes. La existencia del consentimiento es requisito esencial del contrato, que sin él incurre en el defecto de nulidad.<sup>10</sup>

Esta causal se puede clasificar dentro de las originadas en la voluntad de ambas partes; es cuando median circunstancias que hacen inconveniente

---

<sup>8</sup> VOZ: Mutuo. *Nueva Enciclopedia Larousse*. Op Cit., Tomo VII. Página 6835

<sup>9</sup> VOZ: Mutuo Disenso. OSORIO, Manuel. Op Cit., Página 475.

<sup>10</sup> VOZ: Consentimiento. *Nueva Enciclopedia Larousse*. Op. Cit., Tomo III. Página 2238

continuar la relación de trabajo para los contratantes, éstas pueden ponerse de acuerdo y convenir la finalización del contrato de trabajo.

Por mutuo acuerdo entre empleador y empleado debe siempre celebrarse el contrato de trabajo; así mismo puede modificarse o extinguirse esta relación.

Dentro de este modo debemos referirnos a la renuncia del empleado, entendida ésta como el acto jurídico mediante el cual se pone fin al vínculo laboral, que se hace voluntariamente; es una oferta para terminar el contrato por mutuo acuerdo, debe cumplir con un requisito el cual consiste en dar un preaviso de treinta (30) días, término dentro del cual el trabajador le comunica su decisión al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, sólo en el caso de que la comunicación sea intempestiva el empleador queda facultado para descontar de las prestaciones sociales del ex - trabajador una indemnización equivalente a treinta (30) días del último sueldo que éste devengó. Todo lo anterior se fundamenta en el principio de protección al trabajador.

La honorable Corte Constitucional se pronunció respecto al tema de la siguiente manera:

“En efecto, señaló que una vez estudiadas las declaraciones extrajudicialmente presentadas por los actores y las respectivas actas de conciliación, es evidente que hubo un mutuo acuerdo para la terminación de los contratos de trabajo, y que se hizo conforme a la ley. También manifestó que en esos documentos los accionantes

dejaron ver su arrepentimiento por el acuerdo al que llegaron con la entidad demandada, pues luego de dos años consideran que todo fue un engaño y no están satisfechos con la conciliación que suscribieron, frente a lo que estimó existe otra vía para reclamar, por tratarse de asuntos de índole litigiosa, lo que hace improcedente la acción de tutela.

De otra parte, refirió que de la lectura de la jurisprudencia de esta Corte sobre la que los actores fundaron sus pretensiones se concluye que es “diametralmente opuesta” a éstas y que de ninguna manera se ha desconocido su contenido para dejarlo de aplicar al asunto estudiado.

Además, indicó que la decisión de los actores fue libre y por lo tanto no se violó su derecho invocado por parte de la entidad accionada y resaltó el hecho de que hay personas que no se acogieron al plan de retiro voluntario, que siguen trabajando en la empresa demandada de manera que si los accionantes consideran que el acuerdo al que llegaron con Codensa S.A. no es justo, podrán controvertirlo ante la justicia laboral.

Finalmente se abstuvo de sancionar por temeridad a los demandantes al estimar que éstos no contaron con asesoría jurídica laboral que les permitiera tener un conocimiento claro de las leyes que regulan cada caso concreto.

Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que los efectos de cosa juzgada de la conciliación pueden verse enervados cuando el acuerdo de voluntades está afectado por un vicio del consentimiento que lo invalide, por lo que excepcionalmente se puede poner en tela de juicio la cosa juzgada por infracción a los supuestos del artículo 1502 del Código Civil, sin que ello desvirtúe el carácter serio y responsable con el que las partes deben intervenir en este caso. Así la misma Corte Suprema de Justicia expresó:

“(…) De conformidad con la jurisprudencia de la Corte de la que se aparta el Tribunal de Manizales los efectos de cosa juzgada de la conciliación solamente se producen cuando el acuerdo de voluntades no está afectado por un vicio del consentimiento que lo invalide. Por esta razón la jurisprudencia ha aceptado la posibilidad excepcional de revisar en juicio las conciliaciones laborales mientras que la ley no permite la revisión de los fallos judiciales en proceso diferente a aquél en que se produce la sentencia. (...)”.

“En el efecto laboral lo mismo que en otros campos de la vida jurídica el consentimiento expresado por persona capaz y libre de vicios como el error la fuerza o el dolo tiene validez plena y efectos reconocidos por la ley, a menos que dentro del ámbito laboral haya renuncia de derechos concretos claros e indiscutibles por parte del trabajador que es el caso que tiene que precaver el juez del trabajo cuando en su presencia quienes son o fueron patrono y empleado formalizan un arreglo amigable de divergencias surgidas durante el desarrollo del contrato de trabajo o al tiempo de su finalización”(7).

(7) Sentencia CSJ, Cas. Lab. 23-08-83.

Ahora bien, tal como lo ha señalado la jurisprudencia reseñada, es posible atacar el acto de conciliación ante la jurisdicción ordinaria por presentarse algún vicio del consentimiento o por haberse desconocido derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores.

Es decir que las controversias sobre la conciliación laboral encuentran en nuestro ordenamiento jurídico claros mecanismos de solución ante la jurisdicción laboral ordinaria que son suficientemente eficaces para proteger los derechos de los trabajadores, los cuales además cuentan con la protección del juez o inspector de trabajo que presencia, revisa y aprueba la suscripción de las actas de conciliación en las que se consignan los acuerdos a que llegan empleador y trabajador para solucionar sus diferencias surgidas del desarrollo o la terminación del contrato de trabajo.

Al menos desde 1982 ha sido jurisprudencia reiterada y constante de esta corporación la que se transcribe a continuación vertida en sentencia de junio 21 de ese año:

“En la vida del derecho, el mutuo consentimiento, o sea el acuerdo de voluntades entre dos o más personas para realizar un negocio jurídico, tiene en principio plena validez. Pero si el consentimiento de alguna de esas personas está viciado por error, fuerza o dolo, el acto es susceptible de invalidación.

Por mutuo acuerdo entre empleador y empleado debe siempre celebrarse el contrato de trabajo. Y en la misma forma puede modificarse o aun extinguirse por resciliación. Pero esta última no exige esencialmente que la gratuidad sea el móvil determinante para uno o para ambos contratantes cuando quieran de consumo fenecer el contrato. Bien puede una de las partes ofrecerle a la otra una compensación en dinero o en especie para que acepte resciliar el contrato, sin que esa oferta pueda calificarse por sí misma como una forma de coacción o de violencia ejercida sobre la contraparte.

Si quien recibe la oferta decide aceptarla porque lo encuentra conveniente para sus intereses, no hay base para sostener que el contrato de trabajo fue roto unilateralmente por el oferente y que hubo una víctima de un obrar contrario a derecho que debe ser indemnizada. Aquella manifestación expresa de uno de los contratantes de aceptar lo ofrecido por su contraparte no puede calificarse como intrínsecamente inválida, puesto que no cabe olvidar tampoco que el error, la fuerza o el dolo no se presumen sino que deben demostrarse plenamente por quien alegue haberlos padecido”(14). (14) Sentencia CSJ, Cas. Laboral. Exp. 10608 18/05/98, M.P. José Roberto Herrera Vergara.”<sup>11</sup>

El pronunciamiento de la Corte Constitucional, respecto de la conciliación, en ésta sentencia, reitera la parte motiva de la Corte Suprema de Justicia desde 1982, en la que se hace referencia a la importancia del mutuo consentimiento en la vida del derecho, entendido ésto, como el acuerdo de voluntades de dos o más personas para realizar un negocio jurídico, al emitir cada una de estas personas su consentimiento se debe tener claro que no puede encontrarse viciado de error, fuerza o dolo, de lo contrario sería nulo.

### **1.3 EXPIRACIÓN DEL PLAZO FIJO PACTADO**

Esta causal se encuentra dentro de las objetivas de terminación ya que, dentro de los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo por el cual se contrató al trabajador ocasiona la finalización del vínculo. Debe cumplirse con

---

<sup>11</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T – 446 de mayo 4 de 2001. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

la finalidad de dar aviso por escrito con antelación no inferior a treinta (30) días contados hacia atrás desde la fecha de vencimiento. No dar el aviso a tiempo ocasiona la prórroga automática del contrato. Por eso consideramos que la causal está mal redactada, porque el vencimiento del plazo fijo pactado da lugar a la prórroga automática y no a la terminación del contrato, por eso, debería expresar la causal: *“Por el vencimiento del plazo fijo pactado, si treinta (30) días antes alguna de las partes avisa a la otra que el contrato no se prorrogará”*.

En cuanto a la prórroga, ésta se puede dar de forma expresa o tácita; la primera hace referencia a la manifestación escrita e inequívoca que haga el empleador o el trabajador de permanecer vigente el vínculo laboral, y la segunda se presenta cuando no se da un previo aviso de terminación del contrato, de esta manera sigue vigente la relación por el mismo término pactado inicialmente.

La Corte Constitucional ha reiterado sobre el contrato a término fijo lo siguiente:

“Los contrato de trabajo a término fijo no son per se inconstitucionales. El argumento central esgrimido por el actor y por quienes coadyuvan la demanda, en busca de la declaración de inexequibilidad de las disposiciones acusadas, parte del supuesto de que, al permitir que se pacten contratos de trabajo, fijando un término de vigencia, la ley contraría el artículo 53 de la Constitución, que garantiza como Derecho mínimo e inalienable de los trabajadores, la estabilidad en el empleo. Ya en anteriores oportunidades, esta Corporación ha señalado que los contratos de trabajo a término fijo no son per se inconstitucionales, siempre que de acuerdo con

el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador.

Mediante el principio de estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con el los ingresos que permiten su propio sustento y el de familia, por la decisión arbitraria del patrono.

La renovación sucesiva del contrato a término fijo no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo pactado, subsisten la materia del trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones a éste se le deberá garantizar su renovación.

El principio de estabilidad trasciende la simple expectativa de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; su realización depende, como lo ha señalado la Corte, de la certeza que éste pueda tener de que se conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes las cuales darían lugar a un despido injustificado, que como tal acarrea consecuencias para el empleador y el empleado.

Ello no quiere decir, que por el solo hecho de la renovación cambie la naturaleza del contrato esto es, que una vez renovado se convierta en contrato indefinido, ello dependerá del acuerdo de voluntades las cuales en el marco de las disposiciones, de la ley que rijan la materia, podrán optar por la modalidad que más les convenga".<sup>12</sup>

A diferencia del contrato a término fijo, el de duración indefinida subsistirá mientras existan las causas que le dieron origen, y se dará por terminado por parte del trabajador sólo mediante aviso presentado por escrito con antelación a treinta (30) días, en este caso no hay lugar a indemnización.

En cuanto a la expiración sabemos que quiere decir llegar una cosa al término de su duración, el plazo por el contrario se refiere al vencimiento del término o tiempo señalado para hacer cierta cosa.<sup>13</sup> Constituye un vocablo de constante uso en materia jurídica, porque significa el espacio de tiempo que la ley unas veces, el juez en otras, o las partes interesadas fijan para el cumplimiento de determinados hechos jurídicos, generalmente de carácter

---

<sup>12</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia G483 de 4 de febrero de 1995. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

<sup>13</sup> VOZ: Expiración. *Nueva Enciclopedia Larousse*. Tomo VIII. Editorial Planeta. Página 7858 y 5530

civil o procesal,<sup>14</sup> en el caso concreto: las partes. El C.C. se refiere a las obligaciones a plazo en el artículo 1551 *“El plazo es la época que se fija para el cumplimiento de la obligación, puede ser expreso o tácito. Expreso es el estipulado en el contrato, tácito es el absolutamente indispensable para que el deudor pueda cumplir su obligación. En casos especiales se puede presentar el judicial, que es el que fija el juez, y el legal que fija la ley”*.

Los elementos esenciales del plazo son su carácter de fecha futura y su calidad de certidumbre, ya que si fuera el plazo una fecha pasada o presente, o hubiera evento o incertidumbre en su llegada, carecería de base esa modalidad o degeneraría en una condición.

El plazo como modalidad de la obligación, produce el efecto jurídico fundamental de que no influye en la existencia misma de la obligación, sino que solamente retarda su cumplimiento. Consecuencia de tal efecto, es que el derecho sometido a plazo no es exigible antes de su vencimiento, salvo, naturalmente, las excepciones taxativas señaladas por el artículo 1553 del Código Civil, en que ha desmejorado sus condiciones de solvencia y el deudor mismo o sus cauciones; y aún en último caso, puede conservarse el beneficio del plazo, renovando o mejorando las cauciones.

---

<sup>14</sup> VOZ: Plazo. OSORIO, Manuel. Op Cit., Página 579

Nuestra legislación ha hecho referencia a las obligaciones a plazo como aquellas que no están sujetas a ninguna condición, sólo al transcurso del tiempo, fijado por las partes o derivado claramente de la naturaleza de la obligación.<sup>15</sup>

Esta causal está íntimamente relacionada con el principio de estabilidad en el empleo, ya que éste es aplicable a todos los trabajadores, y lo que se pretende es asegurar que el trabajador goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral adquirido no se romperá de una manera abrupta y sin aviso, de esta manera el empleado no estará expuesto a perder su trabajo por una decisión arbitraria de su empleador.

#### **1.4 TERMINACIÓN DE LA OBRA O LABOR**

El contrato por terminación de obra o labor se puede definir como aquel cuya duración es el mismo lapso que dure en la realización de la obra o labor para la cual fue vinculado el empleado; se debe entender que este contrato de trabajo tiene un carácter temporal independientemente de lo que las partes quieran ya que es la duración de la obra o labor contratada la que determina el plazo del contrato; para que este contrato se pueda dar por terminado es necesario que se agote la materia del trabajo, de esta manera el empleado ya no tiene que ejecutar el oficio para el cual fue contratado.

---

<sup>15</sup> ORTEGA TORRES, Jorge. *Código Civil*. Editorial Temis. Bogotá. 1982. Página 669

Se debe tener en cuenta que la duración de este tipo de contrato es incierta ya que no es posible establecer con certeza qué tanto dure la obra o labor.<sup>16</sup>

Dentro de los diferentes tipos de contrato de trabajo se presenta el contrato a término indefinido, el contrato a término fijo y el contrato celebrado para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. De estos tres tipos de contrato sabemos que se pueden iniciar de forma verbal o escrita, naturalmente aconsejamos que su celebración sea por escrito; respecto a su duración en relación al contrato de la obra va a ser hasta que se termine la misma y es la que finaliza también el contrato. Pero puede suceder que antes de la culminación de la tarea se dé por terminado por los casos del artículo 61 C.S.T. subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990.

La finalización de la obra o labor se encuentra determinada dentro de las causales objetivas de terminación, pues es de la esencia de los contratos en los cuales la duración de la obra o labor estipulada marca el término de vigencia de la relación laboral que una vez concluida, hace expirar el vínculo, sin que deba mediar formalidad alguna.

---

<sup>16</sup> GÓMEZ DE ORTIZ- AZNAR, Diana María. *El contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada frente al contrato de trabajo a término fijo*. Junio de 2000. Inédito.

La terminación de la obra o labor, se refiere a la finalización de un trabajo, o tiempo empleado en la realización de una cosa.

La utilidad de esta forma de contrato está en darle estabilidad a los empleados y brindarle a los empleadores una forma de contratar sin que sea indefinida cuando no se tiene certeza de la duración del vínculo laboral. Esta causal no da lugar a la indemnización.

## **1.5 LIQUIDACIÓN O CLAUSURA DEFINITIVA DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO**

Se entiende por empresa o establecimiento una organización de los elementos de la producción: naturaleza, capital y trabajo con miras a un fin determinado.<sup>17</sup>

Conjunto de actividades, bienes patrimoniales y relaciones de hecho que presenta un aspecto dinámico y un aspecto estático exterior que realiza la función económica.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> VOZ: Empresa. OSORIO, Manuel. Op Cit., Pagina 281

<sup>18</sup> VOZ: Empresa. *Nueva Enciclopedia Larousse*. Op. Cit., Tomo IV. Página 3283

La liquidación o clausura de la empresa consiste en la cesación en el ejercicio del comercio, poner término a una cosa o a las operaciones de una empresa o establecimiento; cerrar oficial o solemnemente un centro.

Constituye un modo de terminación de contrato, ya que el contrato de trabajo tiene como elemento la bilateralidad, además existe en la legislación colombiana una prohibición para el empleador de cerrar intempestivamente su empresa.

Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores definitiva o temporalmente sin autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, esto según el artículo 66 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 466 del C.S.T.. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarle a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa; el artículo 140 del C.S.T. prescribe que mientras subsista el contrato de trabajo, el empleado tiene derecho a percibir el salario cuando no haya prestación del servicio por culpa o disposición del empleador.

Cuando un empleador o empresa obtenga autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría

correspondido al trabajador si el despido se hubiere producido sin justa causa legal. Si la empresa o empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al 50% de la antes mencionada (artículo 67 ley 50 de 1990).

Al respecto la Corte Suprema de Justicia se pronunció de la siguiente manera:

“En el desarrollo del cargo el recurrente luego de transcribir los apartes pertinentes del fallo que arriba aparecen igualmente reproducidos, plantea en síntesis que los despidos colectivos autorizados por vía administrativa encuadran dentro de los modos de terminar el contrato de trabajo a que alude el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, ordinales e y f, vale decir por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días. Excluye por tanto que ante el licenciamiento masivo de trabajadores pueda decirse que cada uno de éstos ha sido despedido sin justa causa, de manera que se descarta la viabilidad de la pensión sanción que impuso el Tribunal con el entendimiento equivocado de que el modo de terminación de los contratos de trabajo de los empleados despedidos colectivamente con autorización administrativa es el despido injusto.

Entre otros argumentos, el censor aduce lo siguiente:

“El artículo 5° de la Ley 50 de 1990 puntualiza taxativamente los montos que la ley consagra para la terminación de los contratos de trabajo.

Unos de esos modos apuntan a un hecho individual, como la muerte del trabajador, la expiración del plazo pactado en el contrato, la terminación de la obra o labor contratada y aún el despido como acto unilateral del patrono.

Otros modos, en cambio, aluden a fenómenos pluripersonales, múltiples o colectivos, como la clausura total o parcial de la empresa, que implican la supresión o la reducción de su personal, y como la suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte días.

Naturalmente, dado el origen distinto de estas dos clases de modos, una y otra deben tener regulaciones diferentes, con mayor énfasis en la de origen pluripersonal o colectivo, dada su gran importancia y repercusión social y económica.

Por ello, tanto el artículo 5° como el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 exigen que se obtenga un permiso previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que puedan efectuarse la clausura o reducción de actividades de la empresa (artículo 5°, ordinal e) y la suspensión de labores durante más de 120 días (artículo 5°, ordinal f). Ese permiso requiere una solicitud del empleador debidamente justificada, comprobada y comunicada a sus trabajadores, quienes pueden intervenir en el proceso, ya directamente o a través del sindicato que los agrupe, para contraprobar o controvertir las argumentaciones del patrono. Pero una vez concedido el permiso y puesto en ejecución por el patrono, los contratos de los trabajadores individualmente afectados terminan, ya por el modo consagrado en el ordinal e del dicho artículo 5° o ya por el que prevé el ordinal f del mismo artículo 5°.

Pero, como es obvio, ninguno de aquellos contratos puede entenderse terminado mediante un despido patronal, ya que el despido es un modo autónomo y distinto de los que acabaron de mencionarse para fenecer un contrato de trabajo, que precisamente se halla consagrado en el ordinal h del aludido artículo 5° de la Ley 50 de 1990, ordinal éste claramente distinto de los ordinales e y f, del artículo 5°, cuya operatividad exige autorización ministerial, según ya se vio.

De todo lo anterior fluye como consecuencia natural y clara que los permisos de autoridad competente para realizar licenciamientos colectivos de trabajadores, no figuren ni tengan por qué figurar dentro de la lista de las justas causas para el despido de empleados que consagra el artículo 7° del Decreto Legislativo 2351 de 1965, porque el licenciamiento y el despido patronal autónomo son fenómenos absolutamente distintos y distinguibles con entera facilidad. De allí también surge diáfamanamente que es equivocado entender que los retiros de trabajadores regulados por los ordinales e y f del artículo 5° de la Ley 50 deban calificarse como despidos injustos, caprichosos o arbitrarios, por no encajar dentro de aquellas justas causas establecidas taxativamente por el susodicho artículo 7° del Decreto 2351, ya que esta norma se refiere de manera expresa y exclusiva al despido como acto unilateral del patrono, que no exige ninguna licencia previa para realizarlo (salvo el caso de los fueros sindical y por maternidad), pero que debe fundarse en motivos reconocidos por la ley (el artículo 7°) para que tenga legitimidad y no cause perjuicios. En cambio, el empleo de los modos consagrados por aquellos ordinales e y f para terminar contratos de trabajo sí requieren permiso previo de las autoridades administrativas del trabajo, luego de un trámite y de una comprobación plena de las causas que lleven a la empresa a clausurarse, o disminuir actividades o a suspender labores durante más de 120 días, con la consiguiente supresión o reducción, del personal a su servicio, fenómenos estos que, como ya se estudió, son de origen colectivo pero de repercusión individual sobre los trabajadores afectados, que tienen derecho al resarcimiento pecuniario previsto por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 (que de ningún modo califica como despido injusto su retiro del servicio), para que así tales trabajadores no resulten partícipes de las pérdidas del patrono o empresario ni víctimas inocentes y desvalidas del riesgo que trae la actividad empresarial.

Del propio modo, aquel permiso de las autoridades del trabajo para darle operancia a los ordinales e y f del artículo 5° de la Ley 50, no es equivalente a la sentencia judicial como medio para terminar un contrato de trabajo, desde luego que esta última también corresponde a una hipótesis distinta de tales medios, que por cierto está consagrada en el ordinal g del artículo 5° como causal o motivo independiente para que fenezca el vínculo laboral.

Son pues dos fenómenos absolutamente distintos, que no pueden confundirse nunca, el despido como acto unilateral y cuasi soberano del patrono y el retiro del servicio apoyado en permiso de autoridad competente.

El primero podrá ser justo o injusto, según sean sus móviles y consecuencias. El segundo será siempre legítimo, por corresponder cabalmente a un modo reconocido expresamente por la ley para dar por terminados los contratos de trabajo.”<sup>19</sup>

La Corte Suprema de Justicia deja muy en claro las consecuencias y modos de operar de ésta causal y reitera que es un modo legítimo, reconocido expresamente por la ley para dar por terminado el contrato de trabajo; siendo este un proceso en el cual el empleador debe solicitar al Ministerio del

---

<sup>19</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de casación laboral. Sentencia 8242 de mayo 9 de 1996. Magistrado Ponente: Francisco Escobar Henríquez. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

Trabajo y Seguridad Social un permiso especial justificando, comprobando y comunicando a sus empleados la próxima clausura de la empresa, proceso dentro del cual los trabajadores pueden intervenir y controvertir las argumentaciones del patrón; pero una vez concedido este permiso y puesto en ejecución por el empleador, los contratos individuales de trabajo se verán afectados de terminar el vínculo laboral.

## **1.6 SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES POR PARTE DEL EMPLEADOR DURANTE MÁS DE 120 DÍAS**

La suspensión de actividades hasta por ciento veinte días (120) da lugar a la suspensión del contrato, pero si es por más de ciento veinte días (120) se da por terminado.

Al analizar esta causal, La Corte Suprema de Justicia dice:

“Si el contrato terminó como consecuencia de la suspensión de las actividades de la empresa durante más de 120 días y la causal se concretó de acuerdo con las exigencias que para su existencia señala ley, lo cual no se discute en el cargo por la vía directa, significa que no pudo terminarse por decisión unilateral que, ahora y antes de la Ley 50 de 1990, es un modo de finalización de la relación laboral diferente. Es decir, no hubo despido injusto dentro de esos parámetros fácticos y por tanto no ha debido proceder la condena por la sanción moratoria.

Si fueran fusionables los modos de terminación del contrato, o algunos de ellos, no podría entenderse para qué los ha distinguido el legislador como diferentes en todas las disposiciones en que los ha plasmado desde 1945.

No se desconoce que en algunos eventos en que ha operado físicamente esa suspensión de actividades por más de 120 días puede tener lugar un despido injusto, como cuando no se cumplen las exigencias legales para que opere aquél o cuando el mismo empleador acude a la decisión unilateral para escoger entre varios, el retiro de un trabajador específico, casos en los cuales la desvinculación no se da por la aludida suspensión de actividades del empleador sino finalmente por la decisión del mismo.

Por otra parte el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 exige a todo empleador, sin distinguir entre persona natural o persona jurídica, la obligación de solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la autorización para proceder a efectuar despidos colectivos para terminar labores total o parcialmente, o para suspender actividades hasta por 120 días.”<sup>20</sup>

No se entendería la terminación del contrato de trabajo por la suspensión de ciento veinte (120) días como unilateral por parte del empleador si éste adquiere el permiso de la suspensión de manera legal ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ya que el mismo Ministerio está otorgando y dando razones suficientes para que tal suspensión de actividades se lleve a cabo, por lo que tampoco sería un despido sin justa causa sino simplemente la terminación de la relación laboral por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes que llevan a una de éstas a efectuar la suspensión de las actividades dentro de su empresa sin importar el motivo que la produjo, siempre y cuando, las razones aludidas sean legales y aceptadas por la autoridad competente.

“Según los términos de la demanda, las intervenciones registradas en el curso del proceso y el concepto emitido por el Procurador General de la Nación, le corresponde a la Corte establecer si la expresión acusada del artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo viola la Constitución, dado que como lo aseveran los actores la huelga es un derecho de los trabajadores cuyo ejercicio debe ser garantizado y no ser objeto de restricciones irrazonables que lo hagan nugatorio, como la que aparece prevista en la referida, expresión, pues el no pago de salarios doblega la voluntad de aquellos ante el empleador y los obliga a desistir de sus pretensiones de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

De lo expuesto se colige que la reglamentación de la huelga, específicamente en lo que concierne con la calificación de las consecuencias jurídicas que se derivan del hecho de la cesación colectiva del trabajo no puede considerar exclusivamente los intereses de los trabajadores, en cuanto a las repercusiones económicas, familiares y sociales que de ella se derivan. Es necesario armonizar éstos con los intereses generales de la comunidad, en lo relativo a la continuidad en la prestación de ciertos servicios y a la necesidad de preservar las fuentes de producción y de empleo, y aun

---

<sup>20</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de casación, mayo 3 de 1999. Magistrado Ponente: José Roberto Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

con los intereses del propio empleador, vinculados al derecho de propiedad, al desarrollo de la actividad económica y al reconocimiento de una ganancia lícita, justa y apropiada a su esfuerzo empresarial.

La huelga implica, en razón de su propia naturaleza, que a los trabajadores les asiste el derecho para suspender en forma colectiva y temporal la prestación de los servicios a que se encontraban obligados en virtud del contrato de trabajo, lo cual conlleva a que se pueda considerar que existe una negativa a cumplir con éste y a que se configure su incumplimiento. En tales circunstancias, se ha discutido arduamente acerca de si tal conducta puede dar lugar o no la ruptura del vínculo laboral.

La solución que los doctrinantes y las diferentes legislaciones dieron en un principio a dicha problemática fue que la huelga producía la extinción de la relación laboral contractual, con la consecuencia de que el empleador podía negarse a readmitir en la empresa, sin responsabilidad alguna de su parte, a los trabajadores que habían participado en aquélla.

El reconocimiento constitucional del derecho de huelga, la necesidad de asegurar su vigencia y ejercicio prácticos, y las consecuencias nefastas que en el orden personal, familiar, social y político se derivaban de la pérdida del empleo de los trabajadores, determinó que las diferentes legislaciones optaran por consagrar el principio de que la huelga lícita, esto es, no ilícita o abusiva, no tenía la virtud de extinguir el vínculo laboral, sino la de suspenderlo transitoriamente durante el período de su duración.

El ejercicio del derecho de huelga, por consiguiente, deja incólumes las relaciones laborales y la situación de pertenencia del trabajador a la empresa. La relación jurídica contractual al seguir vigente, en caso de que la huelga logre los propósitos que la determinaron, tiene la virtud de modificarla, en el sentido de incorporar las pretensiones y reivindicaciones laborales de los trabajadores.

El mantenimiento de la relación jurídica contractual se justifica, además, por la idea que subyace en el derecho de huelga reconocido constitucionalmente, en el sentido de que los trabajadores al celebrar los respectivos contratos, si bien aceptan las condiciones laborales iniciales, tienen la facultad de modificarlas en la forma como lo determinen ulteriormente sus necesidades económicas, sociales y profesionales.

Por lo demás, los trabajadores que van a la huelga no tienen la intención de romper el vínculo laboral, sino que utilizan un derecho para obtener mejores condiciones de trabajo; por lo tanto, sería un despropósito que para mejorar un contrato se pretendiera disolverlo.

Aunque se admite que el cese colectivo de las actividades conlleva la suspensión de las obligaciones contractuales a cargo de las partes, es lo cierto que la declaración de huelga constituye un álea normal para éstas, pues, de una parte, el empleador no puede continuar desarrollando su actividad económica, lo cual conduce a que tenga que soportar el consiguiente trastorno en sus áreas administrativas, financieras y operativas, que le impiden recuperar los costos en que ha incurrido, y lo alejan de la posibilidad de obtener una rentabilidad o ganancia. Y de otra parte los trabajadores, al no realizar su actividad laboral, no pueden percibir el pago de sus salarios, y de los derechos laborales conexos con la prestación del servicio.

De esta manera el legislador, en forma razonable, al establecer la suspensión de los contratos de trabajo deja a las partes en conflicto (empleador y trabajadores), durante las etapas previas a la declaración de la huelga, la posibilidad para evaluar conjuntamente o por separado, las consecuencias jurídicas y económicas que para cada una de ellas, se derivan.

La suspensión de la actividad laboral ocurrida por el ejercicio del derecho de huelga brinda una mayor seguridad jurídica, por la circunstancia de que los contratos de trabajo no pueden ser modificados en contra de los intereses de los trabajadores, y sólo resultarán procedentes los ajustes a éstos, en cuanto los puntos que originaron el conflicto colectivo, resulten favorables para aquellos. De esta manera, la referida suspensión opera como un mecanismo de ajuste temporal y específico que pone freno a los efectos negativos que se pueden llegar a producir con ocasión de la huelga.

El ejercicio del derecho de huelga no puede escaparse a la función social que le es inherente, como instrumento que permite mantener equilibrio entre las dos fuerzas del capital y el trabajo y asegurar relaciones laborales más justas, lo cual repercute

en la paz y en la convivencia social. De ahí que el legislador pueda regular dicho derecho a efectos de proteger otros intereses sociales iguales o superiores. No obstante advierte la Corte que la culpa del empleador, que es la causa de la responsabilidad de la huelga y que justifica el reconocimiento de salarios a los huelguistas, no se presume en estos casos; por lo tanto, a menos que se admita por aquél, requiere de la correspondiente declaración judicial.”<sup>21</sup>

## 1.7 SENTENCIA EJECUTORIADA

Para analizar este modo de terminación del contrato de trabajo debemos entender que las sentencias son aquellas providencias que dicta el juez y que deciden sobre las pretensiones de la demanda o las excepciones que no tengan el carácter de previas, cualquiera que fuera la instancia en que se pronuncien y las que resuelven los recursos de casación y revisión.<sup>22</sup>

Es el acto procesal emanado del órgano jurisdiccional que decide la causa o punto sometido a un conocimiento. La sentencia judicial adquiere el valor de cosa juzgada cuando queda firme, bien por no haber sido apelada o por no ser susceptible de apelación; por lo cual la declaración que contenga es inconvencible en cuanto afecta a las partes litigantes, a quienes de ella traigan causa y en cuanto a los hechos que hayan sido objeto de litigio. Cuando no se de la posibilidad de volver sobre el asunto ya sentenciado la cosa juzgada se llama sustancial y en caso contrario, formal.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C-1369 de octubre 11 de 2000. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A. Junio 2001

<sup>22</sup> PEREIRA MONSALVE, Luis César. *Código de Procedimiento Civil*. Editorial Poligráficas. Bogotá. 1994. Página 173

<sup>23</sup> VOZ: Sentencia. OSORIO, Manuel. Op Cit., Página 699

En los casos de fuero sindical, en los cuales los trabajadores sindicales no pueden ser despedidos sino mediante la comprobación de la justa causa que invocan debe mediar sentencia del juez que autorice el despido para que éste se produzca en forma legal.

Es entonces la decisión de un juez, después del proceso la que autoriza al patrono para que termine el contrato.

“Para que en un caso determinado se configuren los elementos axiológicos de la cosa juzgada no es indispensable que todos los hechos de las demandas materia de cotejo sean exactamente los mismos ni que el objeto del petitum sea idéntico, es decir, una

copia fidedigna del caso precedente en los aspectos citados; lo que la ley exige es que el núcleo de la causa petendi, del objeto y de las pretensiones de ambos procesos evidencien tal identidad esencial que permita inferir al fallador que la segunda acción tiende a replantear la misma cuestión litigiosa, y por ende a revivir un proceso legal y definitivamente fenecido. Por tanto, aun cuando la parte perdedora en la sentencia judicial desfavorable altere los fundamentos fácticos de la acción o adicione pretensiones accesorias, procede la excepción de cosa juzgada, si subsiste el mismo objeto y causa petendi de la sentencia desfavorable.”<sup>24</sup>

## **1.8 DECISIÓN UNILATERAL EN LOS CASOS DE LOS ARTÍCULOS 7 DEL DECRETO 2351 DE 1965 Y 6 DE LA LEY 50 DE 1990**

Se presenta por la decisión de una de las partes empleado o empleador y a ese respecto haremos referencia al analizar el Decreto – Ley 2351 de 1965 artículo 7 que se refiere a la terminación del contrato por justa causa y por la Ley 50 de 1990 artículo 6 que se refiere a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, concretamente a las indemnizaciones.

---

<sup>24</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia expediente 13307 de marzo 2 de 2000. Magistrado Ponente: José Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

Para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar la causal sin poder alegar con posterioridad causales o motivos distintos, la relación de causalidad entre el hecho y el despido debe ser oportuno en el tiempo. El trabajador tiene derecho a presentar sus descargos por escrito, si el patrono no acepta la justificación, puede dar por terminado el contrato de trabajo.

### **1.9 NO REGRESAR EL TRABAJADOR A SU EMPLEO, AL DESAPARECER LAS CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO**

Se entiende por suspensión laboral como la ocurrencia de una de las causas de las cuales se pueden derivar el no goce de salario, ordenada por el empleador y no aceptada por el empleado, pero está sometida a un lapso y tan pronto éste se cumpla estamos frente a la reanudación del vínculo laboral, pero si el empleado es el que no desea o simplemente no se presenta después de la convocatoria, se da por terminada la relación contractual.

La suspensión del contrato de trabajo, a diferencia de la terminación, interrumpe los efectos y las obligaciones de éste sin que cese la relación laboral que se originó. Se podría definir como aquella situación en la que por la ocurrencia de hechos previstos en la ley, cesan para el trabajador, el cumplimiento de sus obligaciones (prestación de servicios), y para el

empleador, las cuya principalmente (pagar salario), salvo si la suspensión se refiere a huelga imputable al empleador, prescribe éste deber de pagar el salario y garantizar la seguridad social, así como la Corte Constitucional hace referencia en la sentencia C – 1369 del 11 de Octubre de 2000.

“Como se infiere de la jurisprudencia de la Corte el derecho de huelga no es absoluto, y se encuentra condicionado a la reglamentación que establezca el legislador, quien puede imponer restricciones o limitaciones por razones de orden público, para proteger los derechos ajenos y de la colectividad y asegurar la prestación de los servicios públicos y, en general, con el fin de alcanzar una finalidad constitucional que se estime esencial o constitucionalmente valiosa.

No obstante, como tantas veces lo ha señalado la Corte al referirse a las limitaciones de los derechos que son admisibles constitucionalmente, las restricciones que se impongan al ejercicio del derecho de huelga deben ser necesarias, indispensables, razonables y proporcionadas a la finalidad que se pretende alcanzar, con el fin de no hacerlo nugatorio o impracticable, pues si ello no es así, se atentaría contra la libertad sindical.

De lo expuesto se colige que la reglamentación de la huelga, específicamente en lo que concierne con la calificación de las consecuencias jurídicas que se derivan del hecho de la cesación colectiva del trabajo no puede considerar exclusivamente los intereses de los trabajadores, en cuanto a las repercusiones económicas, familiares y sociales que de ella se derivan. Es necesario armonizar éstos con los intereses generales de la comunidad, en lo relativo a la continuidad en la prestación de ciertos servicios y a la necesidad de preservar las fuentes de producción y de empleo, y aun con los intereses del propio empleador, vinculados al derecho de propiedad, al desarrollo de la actividad económica y al reconocimiento de una ganancia lícita, justa y apropiada a su esfuerzo empresarial.

El segmento normativo acusado no puede ser analizado en forma aislada, sino en armonía con los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo. En efecto:

La primera de dichas normas regula las causales por las cuales se produce la suspensión del contrato de trabajo, que pueden ser imputables a una de las partes de la relación de trabajo o ambas, es decir, tanto del trabajador como del empleador. Expresamente en el numeral 7º se prevé la suspensión del contrato “por huelga declarada en la forma prevista en la ley”.... La cesación colectiva del trabajo por los trabajadores, en ejercicio del derecho de huelga, produce unos efectos jurídicos de orden laboral que inciden, entre otras cuestiones: i) en la extinción o vigencia o continuidad de los contratos individuales de trabajo, y en su eventual despido o remplazo; ii) sobre el salario, esto es, si hay derecho o no al pago de salarios durante el período de duración de la huelga; y iii) en la repercusión de la suspensión de la relación laboral en dicho período, para efectos de la liquidación de ciertas prestaciones o derechos laborales y la continuidad en el sistema de seguridad social.

La huelga implica, en razón de su propia naturaleza, que a los trabajadores les asiste el derecho para suspender en forma colectiva y temporal la prestación de los servicios a que se encontraban obligados en virtud del contrato de trabajo, lo cual conlleva a que se pueda considerar que existe una negativa a cumplir con éste y a que se configure su incumplimiento. En tales circunstancias, se ha discutido arduamente acerca de si tal conducta puede dar lugar o no la ruptura del vínculo laboral.

La solución que los doctrinantes y las diferentes legislaciones dieron en un principio a dicha problemática fue que la huelga producía la extinción de la

relación laboral contractual, con la consecuencia de que el empleador podía negarse a readmitir en la empresa, sin responsabilidad alguna de su parte, a los trabajadores que habían participado en aquella.

El reconocimiento constitucional del derecho de huelga, la necesidad de asegurar su vigencia y ejercicio prácticos, y las consecuencias nefastas que en el orden personal, familiar, social y político se derivaban de la pérdida del empleo de los trabajadores, determinó que las diferentes legislaciones optaran por consagrar el principio de que la huelga lícita, esto es, no ilícita o abusiva, no tenía la virtud de extinguir el vínculo laboral, sino la de suspenderlo transitoriamente durante el período de su duración.

El ejercicio del derecho de huelga, por consiguiente, deja incólumes las relaciones laborales y la situación de pertenencia del trabajador a la empresa. La relación jurídica contractual al seguir vigente, en caso de que la huelga logre los propósitos que la determinaron, tiene la virtud de modificarla, en el sentido de incorporar las pretensiones y reivindicaciones laborales de los trabajadores.

El mantenimiento de la relación jurídica contractual se justifica, además, por la idea que subyace en el derecho de huelga reconocido constitucionalmente, en el sentido de que los trabajadores al celebrar los respectivos contratos, si bien aceptan las condiciones laborales iniciales, tienen la facultad de modificarlas en la forma como lo determinen ulteriormente sus necesidades económicas, sociales y profesionales.

Por lo demás, los trabajadores que van a la huelga no tienen la intención de romper el vínculo laboral, sino que utilizan un derecho para obtener mejores condiciones de trabajo; por lo tanto, sería un despropósito que para mejorar un contrato se pretendiera disolverlo.

El legislador colombiano optó por la solución últimamente mencionada, en el sentido de que la huelga sólo suspende y no extingue los contratos de trabajo, pues consideró dentro de la libertad política de que goza para configurar las normas jurídicas relativas a la reglamentación del derecho de huelga que aquella era la que, a su prudente juicio, hacía menos gravosa para las partes en conflicto las dificultades de orden personal, económico, social y operativo que se derivan de la cesación colectiva del trabajo. En efecto:

Aunque se admite que el cese colectivo de las actividades conlleva la suspensión de las obligaciones contractuales a cargo de las partes, es lo cierto que la declaración de huelga constituye un álea normal para éstas, pues, de una parte, el empleador no puede continuar desarrollando su actividad económica, lo cual conduce a que tenga que soportar el consiguiente trastorno en sus áreas administrativas, financieras y operativas, que le impiden recuperar los costos en que ha incurrido, y lo alejan de la posibilidad de obtener una rentabilidad o ganancia. Y de otra parte los trabajadores, al no realizar su actividad laboral, no pueden percibir el pago de sus salarios, y de los derechos laborales conexos con la prestación del servicio.

De esta manera el legislador, en forma razonable, al establecer la suspensión de los contratos de trabajo deja a las partes en conflicto (empleador y trabajadores), durante las etapas previas a la declaración de la huelga, la posibilidad para evaluar conjuntamente o por separado, las consecuencias jurídicas y económicas que para cada una de ellas, se derivan.

La decisión del legislador no se opone a la Constitución, en la medida en que tanto los trabajadores como los empleadores, una vez se resuelva el conflicto colectivo, pueden volver a restablecer el cumplimiento de las obligaciones propias de la relación contractual laboral en forma normal, pues los efectos jurídicos de la huelga referidos a su incidencia en dicha relación son temporales. Por lo tanto, el trabajador no pierde su empleo, lo cual permite que se genere un clima de estabilidad laboral, con repercusiones no sólo favorables en cuanto a la necesaria armonía que deben guardar las relaciones laborales, sino en el orden económico, social y político.

La suspensión de la actividad laboral ocurrida por el ejercicio del derecho de huelga brinda una mayor seguridad jurídica, por la circunstancia de que los contratos de trabajo no pueden ser modificados en contra de los intereses de los trabajadores, y sólo resultarán procedentes los ajustes a éstos, en cuanto los

puntos que originaron el conflicto colectivo, resulten favorables para aquellos. De esta manera, la referida suspensión opera como un mecanismo de ajuste temporal y específico que pone freno a los efectos negativos que se pueden llegar a producir con ocasión de la huelga.

El ejercicio del derecho de huelga no puede escaparse a la función social que le es inherente, como instrumento que permite mantener equilibrio entre las dos fuerzas del capital y el trabajo y asegurar relaciones laborales más justas, lo cual repercute en la paz y en la convivencia social. De ahí que el legislador pueda regular dicho derecho a efectos de proteger otros intereses sociales iguales o superiores.

En estas condiciones, la previsión del legislador al determinar las consecuencias jurídicas de la huelga, y optar por excluir el pago de salarios durante el tiempo de su duración, resulta razonable y proporcionada a la finalidad de que el ejercicio de dicho derecho tenga un manejo adecuado y razonable, dado que los conflictos colectivos se deben solucionar, a través de una dinámica dialéctica mediante la cual se brinde la posibilidad a las partes de acudir a los diversos medios para su solución alternativa, con el fin de propiciar un orden jurídico y material más justo.

A juicio de la Corte, las finalidades perseguidas con la huelga no se ven afectadas, en su esencia, cuando el legislador en ejercicio de su competencia entra a protegerla, pero a su vez, salvaguarda otros derechos, como aquellos que están en cabeza de los empleadores o terceros, los cuales también se encuentran garantizados por la Constitución y pueden verse afectados.

Hay que considerar, además, que el derecho de huelga es una opción que tienen los trabajadores para la solución del conflicto planteado en el pliego de peticiones; por lo tanto, al escogerla deben someterse a las contingencias económicas y jurídicas que ello implica. Dichas contingencias igualmente afectan al empleador, al no dar solución al conflicto oportunamente y dejar que se produzca la cesación colectiva del trabajo.”<sup>25</sup>

Sobre la suspensión del contrato de trabajo debemos aclarar que es una etapa temporal del vínculo, siempre y cuando se presente alguna de las siguientes causales:

☞ Por fuerza mayor o caso fortuito.

Es el imprevisto a que no es posible resistir, la ley no establece un límite en el tiempo para la suspensión del trabajo por esta causa, por lo tanto debemos entender que el contrato de trabajo estará suspendido por el tiempo que dure el hecho generador de la fuerza mayor o del caso fortuito,

Además de ser imprevisible el hecho, debe colocarse en absoluta imposibilidad de que el trabajador cumpla con sus obligaciones, una vez cesadas las circunstancias que dieron origen a la suspensión se podrá reanudar la prestación del servicio por parte del trabajador.

---

<sup>25</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia G-1369. Octubre 11 de 2000. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

- ☞ Por la muerte o inhabilitación del empleador cuando éste sea una persona natural.

El solo hecho de la muerte o inhabilitación del empleador no es suficiente para que se genere la suspensión del contrato, ya que al trabajador no le interesa la persona a quien esté subordinada, sino el conjunto de derechos adquiridos que le confiere su permanencia en la empresa, es necesario que con la muerte o inhabilitación del empleador se impide el desarrollo del objeto de la empresa deberá desaparecer la empresa y esto solo a razón de la calidad, intuitu persona del empleador por conocer y manejar específicamente su negocio.

- ☞ Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador.

Se genera por un imprevisto que sobreviene en forma súbita e impide la ejecución temporal del contrato. La suspensión del contrato se puede dar por diferentes circunstancias, independientes de la voluntad del empleador. La clausura temporal de la empresa solo puede durar hasta por ciento veinte (120) días, de lo contrario la consecuencia que traería consigo sería la terminación del vínculo laboral.

- ☞ Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

Se entiende por licencias o permisos aquellos hechos que interrumpen para el trabajador la obligación de prestar sus servicios y para el patrono la obligación de pagar los salarios.

- ☞ Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar.

Según el artículo 58 de la Ley 48 de 1993, "las empresas y organismos nacionales o extranjeros, entidades oficiales y privadas establecidas en Colombia, en caso de movilización o llamamiento especial, están obligados a conceder a sus empleados y trabajadores el permiso para su incorporación por el tiempo requerido y a reintegrarlos a sus puestos una vez termine su servicio en filas".

Se puede decir que el llamamiento que se le hace al trabajador a prestar su servicio militar es de forzoso cumplimiento, es decir no depende de su voluntad el aceptarlo o no, solo lo debe cumplir, por esto él tiene derecho a regresar a su puesto y el empleador esta obligado a reintegrarlo.

- ☞ Por huelga declarada con pleno cumplimiento de las formalidades legales.

Se entiende por huelga, la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a los patronos; así lo define el artículo 429 del C.S.T..

Los períodos de suspensión del contrato de trabajo sólo pueden descontarse al momento de la liquidación de vacaciones, cesantías y tiempo para jubilación.

Se puede entonces concluir que se da por terminado el contrato y no hay lugar a una indemnización.

## **2. CAUSALES JUSTAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Dentro de la relación laboral se presentan algunas justas causas que la pueden dar por concluida de forma unilateral, bien sea por parte del empleado o del empleador.

Estas justas causas se basan en el trato interpersonal que día a día llevan a cabo el empleador y sus empleados y la confianza que nace entre ellos en un determinado instante de la relación.

Estas causas tratan de que esta relación, más que de trabajo, sea de respeto mutuo, tanto entre empleados como de éstos con el empleador, los demás empleados que no sean necesariamente compañeros de trabajo y de todos ellos con el entorno familiar y los miembros directivos de la empresa o lugar de trabajo.

Al ser invocadas por parte del empleador o del empleado, cumpliéndose los requisitos que se exigen tanto por la ley, como por la jurisprudencia, se da lugar a la terminación del contrato sin lugar a la indemnización.

Además hay que tener en cuenta que según el párrafo, sea el empleador o el trabajador quien termina el contrato **“PARÁGRAFO:** *debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse validamente causales o motivos distintos*<sup>26</sup>.

Esto hace que haya seguridad y que no se ponga al trabajador en situación de desventaja.

No debemos desconocer en ningún momento la posición de la Honorable Corte Suprema de Justicia cuando se refiere a la indemnización por omisión del preaviso para dar por terminado el contrato de trabajo, ya que no sería un despido injusto sino la ruptura del vínculo; lo que injusto sería la razón por la cual se desvinculó al trabajador si dicha causa no se encuentra estipulada en las taxativas del C.S.T.:

En el plenario no existe medio demostrativo alguno que indique que la accionada hubiera dado el preaviso de 15 días para terminar el contrato de trabajo, antes por el contrario, la prueba documental visible a folio 7 del informativo, es determinante y precisa cuando manifiesta que "dicha terminación del contrato será a partir de la fecha", o sea, la de la comunicación enviada al laborante (ago. 2/95).

De lo anterior se colige claramente, que la entidad demandada no dio cumplimiento al artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, lo desconoció, se rebeló contra lo dispuesto en él y por ende su actuar es ilegal, violatorio de las normas sustantivas legales y como consecuencia de ello su actitud es injusta (...).

Lo hasta aquí resumido permite, entonces, concluir que, en principio, no puede afirmarse que el tribunal hizo una equivocada interpretación de la norma en el tema que nos ocupa, ya que se limitó a acoger lo que al respecto ha expresado esta corporación; criterio que inclusive lo complementa la recurrente trayendo a colación lo que se precisó en fallo de 3 de julio de 1999, radicación 11705, a saber: "Establecidos los supuestos de hecho que la norma exige y que el tribunal encontró

---

<sup>26</sup> RÉGIMEN LABORAL. Hojas Sustituibles. Legis Editores S.A.. Actualización Julio de 2001.

demostrados, los cuales el recurrente no discute, correspondía a aquél declarar que el empleador no había cumplido con el deber impuesto por el precepto, para a continuación concluir, como evidentemente lo hizo, que el despido se tornaba en injusto, pues si el legislador enumeró varias causas que consideró justas para la terminación del contrato de trabajo y en algunas exigió que se comunicara al trabajador la decisión de terminarlo con una anticipación no menor a quince (15) días, no estaba disponiendo cosa distinta a que en el caso de que se presentara la causal pero el preaviso de quince días no se cumpliera, la decisión de terminarlo se convertía en ilegal, por la desobediencia del empleador frente a lo ordenado por él.

No encuentra la Sala, entonces, la necesidad de rectificar su jurisprudencia con relación a lo que aquí se ha comentado, como lo solicita la censura, porque además, no sólo debe mirarse el aspecto económico del trabajador cuando sorpresivamente se le comunica la terminación del contrato de trabajo, sin la antelación legal de quince días, aun cuando se le haya reconocido la pensión de jubilación o invalidez, puesto que el período de gracia anotado puede servirle para, de alguna manera, prepararse y menguar las posibles, consecuencias de orden psicológico, afectivo, moral, etc., que lleva consigo el quedar cesante definitivamente en sus labores habituales".

Por lo tanto, lo que ocurre es que el planteamiento del cargo va dirigido a que la Sala modifique la posición jurisprudencial sobre el mencionado preaviso, para que se concluya: a) que en ciertos casos el mismo no tiene aplicación, como cuando el trabajador pide el reconocimiento y pago de la pensión; b) que para las causales de terminación del contrato de los numerales 14 y 15 "(...) la ausencia del preaviso no genera como consecuencia el pago de indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (...)".

En relación con el cambio jurisprudencial que plantea y solicita la recurrente, empieza la Sala por anotar que sobre ese tema no ha sido ajena la Corte, y es así que en fallo del 26 de mayo de 1977, publicado en la Gaceta Judicial número 2398, tomo CLV, primera parte, páginas 726 a 734, las entonces dos secciones de esta Sala de la Corte, reunidas en Sala Plena, se pronunciaron sobre el mismo, y después de hacer un recuento de los distintos criterios de la corporación relativo a la consecuencia legal de la terminación unilateral del contrato de trabajo cuando el patrono no da al trabajador el aviso anticipado de 15 días a que se refiere el inciso final de la parte a del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, advierte que con posterioridad a la vigencia de tal decreto la jurisprudencia respecto a ese punto no ha sido uniforme, motivo por el cual, precisa, debe unificarla, lo que se hizo en los siguientes términos:

"Conviene unificar la jurisprudencia sobre el caso en estudio y a ello procederá la Corte en Sala Plena Laboral, aclarando que la rectificación que se haga versará exclusivamente sobre las consecuencias de la terminación unilateral del contrato cuando el patrono no da al trabajador el aviso anticipado de quince días a que se refiere el inciso final del aparte a del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, quedando sin rectificación los demás aspectos a que se refieren las jurisprudencias aludidas, especialmente los contemplados en el fallo de Sala Plena de veintiuno de abril de mil novecientos setenta y dos.

El artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 señala 15 causales para despedir al trabajador. Los numerales del 1° al 8° producen efectos ipso facto es decir que una vez cometidas por el trabajador el patrono puede dar por terminado el contrato inmediatamente. No así cuando se incurre en los numerales 9° al 15, porque en estos casos, "para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días".

Se modificó así lo previsto en el artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual para dar por terminado el contrato de trabajo cuando se presentaban algunas causales debía darse un previo aviso por escrito a la otra parte con antelación por lo menos igual al período que regula los pagos o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período. El artículo 7° comentado señaló un período fijo como preaviso y eliminó la obligación alternativa de darle o de pagar los salarios correspondientes.

¿El requisito de dar el preaviso en los casos señalados por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 hace parte de los elementos constitutivos de la terminación unilateral

del contrato de trabajo o, por el contrario, se puede prescindir del mismo, sin que esto influya en la forma de terminación del contrato?

Considera la Sala que si la ley reviste de ciertas formas un acto de tanta trascendencia como es la terminación del contrato por decisión unilateral de las partes, si ellas no se cumplen la terminación así producida no puede considerarse como justa, porque tales formas son consustanciales a la calificación del despido. Así, por ejemplo, si se omite la manifestación a la otra parte de la causal o motivo que determine la decisión unilateral para terminar el vínculo contractual, la terminación del vínculo laboral se ha considerado siempre como injusta, aun cuando se compruebe con posterioridad la existencia de una justa causa. Por la misma razón la jurisprudencia consideró que la omisión del preaviso acarrea al patrono el pago de la indemnización correspondiente a los despidos sin justa causa, aún cuando estuviese comprobada la causal.

Pero se ha dicho por la Corte que el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo consagraba la indemnización por ruptura unilateral e ilegal del contrato y que el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965 consagra la indemnización allí prevista en caso de terminación unilateral sin justa causa comprobada por parte del patrono, por lo cual únicamente cuando no se comprueba la justa causa hay lugar a indemnización, pero no cuando se omite el preaviso, porque en estos casos el despido puede ser ilegal, pero no sin justa causa comprobada.

La Sala de Casación Laboral en pleno no acoge ahora esa distinción, por cuanto como ya se dijo, el preaviso hace parte del trámite que debe seguir el patrono para usar de la facultad legal de terminar el contrato por justa causa comprobada. Pero si ese trámite se omite por incumplimiento de una de las obligaciones señaladas para el patrono, la terminación, además de ser ilegal por violarse la ley, no se hace con justa causa, porque para que esto suceda no basta con que se haya cometido falta por parte del trabajador, sino que es necesario que el patrono se someta al procedimiento legal señalado, consistente en dar el preaviso de 15 días. Y si la terminación unilateral no es con justa causa, procede la indemnización prevista para la terminación unilateral sin justa causa comprobada. Cuando el despido se produce por los motivos señalados en los ordinales 9° a 15 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, para que pueda considerarse como terminación unilateral con justa causa es requisito indispensable que se dé previamente el aviso de quince días. Si así no procede el patrono, incumple con una obligación señalada por la ley y en consecuencia la terminación del contrato no puede considerarse como hecha con justa causa, por lo cual la indemnización a que tiene derecho el trabajador es la contemplada en el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965. La omisión del preaviso no es irregularidad que pueda subsanarse con el pago del equivalente a quince días de salario, sino que es presupuesto necesario del trámite señalado en la ley para que el patrono pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa. Al concluir que la omisión del preaviso de 15 días establecido en la primera norma constituye un despido "irregular que es subsanable con el pago de los salarios correspondientes al período de aviso, cuando la interpretación correcta, como ya se dijo, es la de que en estos casos la terminación unilateral del contrato se hace sin justa causa comprobada, por no haberse sometido el patrono al procedimiento señalado en la ley para despedir con justa causa, debiendo en consecuencia indemnizar al trabajador en los términos señalados en el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965.

El artículo 64 del mismo Código Sustantivo del Trabajo ordenaba que en caso de que el patrono tuviera que indemnizar por perjuicios al trabajador, por ruptura unilateral e ilegal del contrato, el lucro cesante consistía en el monto de los salarios correspondientes al tiempo que faltara para cumplirse el plazo pactado o presuntivo. Ese sistema no atendía en los casos de las normas citadas, a la reparación del perjuicio causado por una terminación sin causa sino a lo intempestivo de la cesación del trabajo. El lucro cesante no podía ser en los contratos de término indefinido, mayor de seis meses, porque en aquel sistema esos contratos tenían duración presuntiva de un semestre. La terminación del contrato por decisión unilateral injustificada del patrono produce un daño que para el trabajador no solamente consiste en la pérdida del empleo, como se pensaba en la legislación original del Código Sustantivo, sino que tiene relación proporcional con el tiempo

servido. En cambio, cuando la terminación ocurre con una causa que la justifique pero no se da el preaviso, el perjuicio no puede ser sino el que resulte de lo intempestivo de la terminación y que se repara con el otorgamiento de las condiciones que se hubieran gozado si se hubiera cumplido el aviso anticipado. Por lo tanto, en sentir de la Corte, es lo ilegal en el rompimiento del contrato, no la inexistencia de la justa causa, lo que debe ser indemnizado, pues aunque el despido se califique de ilegal, ello no es suficiente para desconocer que la justa causa aducida para tomar esa determinación existió, pues la ocurrencia del hecho real que la estructura sigue vigente así no se haya cumplido la manifestación posterior que exige la ley para que el despido quede perfeccionado, como lo es el aviso de los 15 días. Realidad distinta a lo anterior es la que se presenta cuando el juez califica el rompimiento del contrato de injusto porque no hubo, no se demostró o no se invocó en su debida oportunidad justa causa para romper el vínculo laboral.<sup>27</sup>

## **2.1 POR PARTE DEL EMPLEADOR**

Se define como la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, con ocasión de la ocurrencia de alguna de las causales que a continuación se estudian:

### **2.1.1 El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido**

El diccionario jurídico de Joaquín Escriche define el engaño como “*la falta de verdad en lo que se dice o hace con ánimo de perjudicar a otro*”, “*toda astucia o maquinación que uno emplea contra nuestros legítimos derechos ya hablando u obrando con mentira u artificio, ya callando maliciosamente lo que se debía manifestar*” el mismo autor señala como falsedad “*la mutación*

---

<sup>27</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala Laboral. Sentencia 14777 de 16 de mayo de 2001. Magistrado Ponente: Fernando Vásquez Botero. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

*de la verdad; esto es la imitación, suposición, alteración, ocultación o supresión de la verdad, hecha maliciosamente en perjuicio de otro". "se entiende por engaño toda falta de verdad en lo que se dice, hace, cree, piensa o discurre; y engañar, taduce en dar a la mentira apariencia de verdad o inducir a otro a creer y tener por cierto lo que no lo es, valiéndose de palabras o de obras aparentes y fingidas".* <sup>28</sup>

Al momento que el empleado presente a sus superiores alguna clase de documentos que certifiquen el haber realizado una actividad que mejore su calidad intelectual, o pueda mostrar una faceta nueva acerca de un tema determinado que le haga aparentar mejores capacidades ante sus compañeros que se encuentran en el mismo nivel o que presentan las mismas aspiraciones y capacidades, con el fin de obtener una mejor remuneración o un mejor estatus dentro de la compañía. De esta facultad se puede hacer uso en el momento en que se descubra la falsedad.

El empleador no puede hacer uso de ese argumento meses después de tener conocimiento del ilícito, pues una de las condiciones para despedir a un trabajador por justa causa, es que la decisión tenga cercanía con la falta cometida. No es válido reservarse para sancionar en el futuro las faltas de cuya ocurrencia tengan conocimiento el empleador o sus representantes.

---

<sup>28</sup> ESCRICHE, Joaquín. *Diccionario de Legislación y Jurisprudencia*. Tomo II. Editorial Temis, Bogotá, 1977, Página 461.

El problema real surge cuando dichos certificados (que son documentos generalmente de carácter público pero que también pueden ser privados) por los cuales se atestigua o acredita un hecho del cual, quien lo suscribe tiene conocimiento<sup>29</sup>, sean falsos, opuestos o contrarios a la verdad, inexactos o inciertos<sup>30</sup>, ya que el empleado ha engañado, es decir, ha dado a la mentira apariencias de verdad y ha inducido al empleador a creer y tener por cierto lo que no es, valiéndose de palabras o de obras aparentes y fingidas<sup>31</sup>, como lo es el presentar cualquier clase de papeles que indiquen la capacidad, destreza o conocimiento que no existen o que no posee la persona que los presenta.

Es por lo anterior que el presentar una certificación falsa por parte del empleado al empleador es una causal de terminación del contrato de trabajo, ya que el empleado percibe un provecho, que es cualquier beneficio o utilidad para sí mismo, basado en una mentira la cual puede llegar a ser muy grave para el empleador o su empresa, supuestamente hay una constancia de una destreza o conocimiento falsos que pueden llevar al empleado a dañar alguna maquinaria o realizar un negocio que sólo proporcione pérdidas para la empresa.

---

<sup>29</sup> VOZ: Certificado. OSORIO, Manuel. Op Cit., Página 122

<sup>30</sup> VOZ: Falso. Ibídem Página 311

<sup>31</sup> VOZ: Engaño. Ibídem Página 285

El régimen de 1945 y sus disposiciones reglamentarias consagraban un término de sesenta (60) días, después del cual ya no era posible invocar dicha causal. Fue modificada posteriormente, y con mucha razón, pues, en efecto, la falsedad no solo es un acto desprevenido, sino un delito en la legislación colombiana, sancionable penalmente, y no tenía lógica el plazo de sesenta (60) días. De manera que al limitar el tiempo después del cual no era posible terminar el contrato, de comprobar que el trabajador había utilizado certificados falsos, se incurrió en error.

Por eso el término de la norma ha quedado sin validez alguna y así se establece que en cualquier momento de la ejecución del contrato, cualquiera que sea su plazo, en que el empleador descubra o compruebe que el ingreso de ese empleado se debió a la presentación de certificados falsos, puede ser un delito, para lo cual no importa cuándo presentó el certificado, sino cuándo se dio cuenta el empleador.

**2.1.2 Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el empleado en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo**

Acto es aquel hecho o acción de voluntad, que si se presenta de forma violenta, las repercusiones jurídicas de ese proceder pueden ser de orden

civil o de orden penal. Con respecto al civil, representa un acto que atenta contra la libre voluntad de las personas en la realización de los actos jurídicos, lo que genera una causal de nulidad<sup>32</sup>.

En cuanto al área penal, la acción no es un procedimiento ciego, sino un factor causal inteligente que se domina y dirige a un fin determinado por la persona que los realiza. Entendido así entonces, es todo comportamiento que se manifiesta externamente produciendo así un resultado o un evento con un vínculo de causalidad.

La conducta humana puede manifestarse de dos formas, una positiva y una negativa: la positiva que consiste en un hacer, realizar el hecho (movimiento o actividad exterior que trasciende hasta su última consecuencia o resultado); la negativa consiste en no hacer, abstenerse de realizar ese hecho (omisión).<sup>33</sup>

En cuanto a la Injuria, encontramos que es un delito tipificado en el capítulo XII en el artículo 220 del C.P. (ley 599 de 2000, actualmente vigente), el cual lo define: *“Artículo 220. Injuria. El que haga a otra persona imputaciones*

---

<sup>32</sup> VOCES: Acto y Voluntad. *Ibídem*. Páginas 29 y 786

<sup>33</sup> PABÓN PARRA, Pedro Alfonso. *Manual de Derecho Penal*. Editorial Leyer. Bogotá. 1998. Página 71 y ss.

*deshonrosas, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años y multa de diez (10) a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”<sup>34</sup>*

Es entonces la Injuria el agravio o ultraje de obra o de palabra que cuando produce un daño o una incomodidad afecta directamente al derecho penal, y que tiene repercusiones indemnizatorias al orden civil<sup>35</sup>; pero cuando nos referimos a la injuria laboral nos referimos a aquellos actos realizados por el empleado o empleador que, por afectar a la seguridad, al honor, o a los intereses de la otra parte o de su familia, dan lugar a la ruptura del contrato de trabajo; no necesariamente debe configurarse el delito.

La injuria en el Derecho Laboral tiene un sentido más amplio que el que se le da en otras ramas del derecho, especialmente en el Derecho Penal. Literalmente y en sentido lato, injuria significa lo opuesto al Derecho: in privato y jus, derecho equidad y se considera en sentido general como ataque o perjuicio a los intereses del empleador o del empleado. En sentido laboral tiene mucho más amplio que el de *“ofensa a la dignidad o la honra de una persona”*. Es la violación de un deber en sus tres manifestaciones, según se refiere la violación a la seguridad, al honor o a los intereses del otro contratante y los de su familia.

---

<sup>34</sup> NUEVO RÉGIMEN PENAL COLOMBIANO. Hojas sustituibles. Legis Editores S.A.. Actualización Julio de 2001

<sup>35</sup> PABÓN PARRA, Pedro Alfonso. Op Cit., Página 596

La injuria laboral se integra por una sanción u omisión voluntaria que sólo podrá, bajo éstas condiciones ser imputable a uno de los sujetos participantes en la relación laboral y que hace imposible el normal desarrollo del contrato.

Sucede así, por cuanto dada la relación laboral, se produce cierta compenetración de intereses y surge una colaboración mutua para cumplir los fines de la actividad empresaria, que no podría lograrse ante la existencia de la injuria.<sup>36</sup>

Los malos tratamientos se pueden definir como aquellas ofensas de hecho y de palabra a las obligaciones de afecto y respeto que deben primar en las relaciones interindividuales<sup>37</sup>, sean o no cobijadas bajo un contrato de trabajo.

Podemos entender dentro del Derecho Laboral el alcance de la palabra *Grave*, que según el sentido etimológico, significa serio, algo que pesa, de mucha entidad o importancia, de tal manera que las circunstancias que no generen efectos jurídicos o perjuicios al empleador, o baladíes, no pueden tenerse como causales de despido ni eximentes del cumplimiento del contrato.

---

<sup>36</sup> ESCRICHE, Joaquin. Op Cit., Página. 329

<sup>37</sup> PABÓN PARRA, Pedro Alfonso. Op Cit., página 444

Negligencia, significa descuido, falta de atención, desidia en el cumplimiento del deber que una persona tiene a su cargo; indiferencia o desinterés sobre el sentido de la responsabilidad.<sup>38</sup>

La indisciplina, entendida ésta como el comportamiento del empleado que no se mantiene dentro del conjunto de reglas orientadas a conservar el orden y la subordinación de los miembros dentro de la organización<sup>39</sup>, también contra las relaciones laborales interpersonales y con el orden interno del lugar de trabajo afectando, de alguna manera, el rendimiento de los empleados, lo cual puede traer graves consecuencias al empleador.

Todas estas agresiones de manifestación externa deben ser imputables al empleado, que es quien las comete en contra del empleador o los miembros de su familia; en un sentido amplio de parentesco es el conjunto de parientes con los cuales existe un vínculo jurídico, en el que cada individuo es el centro de uno de ellos, diferente según la persona a quien se la refiera y que alcanza a los ascendientes y descendientes sin limitación de grado, a los colaterales por consanguinidad hasta el sexto grado y a los afines hasta el cuarto; en un sentido más restringido, es el núcleo paternofamiliar o agrupación formada por padre, madre e hijos que conviven con ellos o que se encuentran bajo su potestad. El vínculo familiar ofrece entonces una

---

<sup>38</sup> LÓPEZ FAJARDO, Alberto. *Elementos de Derecho del Trabajo*. Partes individual y colectiva. Universidad Sergio Arboleda. 1999. Pág. 225 - 260

<sup>39</sup> VOZ: Disciplina. *Nueva Enciclopedia Larousse*. Op Cit., Tomo III. Página 2993

importancia jurídica pues da nacimiento a una amplia serie de derechos y de obligaciones, especialmente referidos al matrimonio, a la relación, a los alimentos y a las sucesiones. El artículo 42 de la Constitución Política de Colombia de 1991 centra a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad a la cual se le debe prestar todo su apoyo y se opone a la separación de su vínculo.

Estas agresiones también deben ser cometidas contra el personal directivo, entendido éste como el círculo de colaboradores de confianza y cercanos al empleador dentro de la organización que tienen funciones de dirección, versus los compañeros de trabajo que son aquellas personas con las cuales convive diariamente el empleado en razón de su función.

Debemos tener en cuenta que lo anteriormente descrito se debe producir en el desempeño de las labores, es decir, en horas y lugar de trabajo o fuera de la empresa pero en sus labores; actos que serían agravios verbales, expresiones ofensivas, ataques de hecho o no acatar una orden superior para ejecutar una labor determinada que le corresponda realizar por razón de su trabajo.

Se produce esta causal cuando el trabajador comete cualquier acto de violencia, injuria o agravie en cualquier forma de palabra o de obra a alguna de las personas que señala la norma – empleador, miembros de su familia,

de personal directivo o compañeros de trabajo – o incurra en indisciplina grave en ejecución de sus labores, sin consideración a la eficiencia en las mismas, su antigüedad o posición dentro de la empresa, comprendidos en estos actos, los que se cometan por el trabajador desde que ingrese a la empresa para desempeñar sus labores y hasta que se retire, el finalizar su actividad diaria, aun los cometidos en tiempo de descanso.

Debe anotarse que la violencia, la injuria y los malos tratamientos revisten el carácter de actos de indisciplina grave, cuando impiden el normal desarrollo de la relación empleador – empleado o cuando el empleador no puede ejercer el poder de dirección y disciplinario en la empresa.

Estos actos de violencia, injuria, malos tratamientos o grave negligencia, corresponde compararlos, calificarlos y valorarlos al juez, según los medios de convicción que la ley le ofrece.

El empleado que recurra a cualquiera de estos actos violentos dentro y fuera de la empresa, genera una amenaza o riesgo para todos.

Respecto de esta causal, la Honorable Corte Suprema de Justicia ha dicho:

“Considera esta Sala de la Corte que la normatividad aludida no puede interpretarse en forma restrictiva, circunscribiéndola a las ocho horas de trabajo, pues si así se entendiera tal disposición, quedarían fuera de su órbita aquellos actos del trabajador, originantes de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina cometidos en contra del empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo, que se cometan por el asalariado una vez hubo entrado a la empresa y se prepara a empezar su labor, o también en aquellos momentos de descanso autorizados por las empresas para que los trabajadores tomen un refrigerio, o bien se fumen un cigarrillo, o se encuentren dentro del establecimiento recibiendo la alimentación, o se hallen en el sitio de cambio de ropa de la empresa alistándose para salir de la factoría por haber terminado su trabajo. No. Su entendimiento ha de ser más amplio, y debe comprender aquellos actos en que incurra el trabajador desde que ingrese a la entidad para desempeñar sus labores y hasta que se retire, una vez finalice su actividad del día. Incluso, en oportunidades la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte ha ido más lejos, pues ha expresado que si bien “el bus de la empresa no puede considerarse como sitio de trabajo, (pero) sí como prolongación de la misma para efectos disciplinarios” (Radicación 7049, sentencia del 26 de agosto de 1983, Magistrado Ponente doctor Ismael Coral Guerrero).

Reitera la Sala en esta oportunidad que el contrato de trabajo impone al trabajador unas normas de conducta mínimas que posibiliten un cierto orden de convivencia en una empresa, pues es sabido que en toda entidad medianamente organizada debe haber disciplina que permita a ésta cumplir su cometido. Por ello, en principio, las faltas en que incurra el trabajador fuera del sitio de trabajo, no deben tomarse en cuenta para efectos de su sanción, toda vez que las conductas originantes de castigo tienen que ver con la vida profesional del asalariado, esto es, que aquellos actos estén referidos con el servicio, pero en asuntos como el presente, el insuceso acaeció dentro de las instalaciones en donde el trabajador desempeñaba sus labores.

Además, la disciplina es un concepto que dice relación a la observancia no sólo de los reglamentos de la empresa en lo tocante al servicio material, sino que abarca aspectos atinentes a la conducta misma del trabajador. Si las relaciones entre empleadores y trabajadores deben desenvolverse sobre planos de entendimiento y lealtad recíprocos, no es satisfactoriamente explicable que un asalariado infiera agresiones a un compañero de trabajo, como sucede en el subjuice (asunto aquí no discutido), lo que configura una falta contra la indispensable disciplina que debe ser observada para el buen suceso de las actividades de la entidad empresarial que utiliza sus servicios. No puede olvidarse que el trabajador debe observar buenas costumbres mientras se halle dentro de las instalaciones de la empresa y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto.”<sup>40</sup>

Esta disposición tiende a mantener la disciplina de la empresa, que es necesaria, por razones obvias, para una buena marcha de la institución

---

<sup>40</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala De Casación Laboral. Sección Primera. Radicación 5324 DE 29 de octubre de 1992. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

económica; el respeto recíproco que es base fundamental del contrato de trabajo.

Los actos que constituyan violencia, injuria, malos tratamientos o indisciplina grave, no pueden catalogarse en forma taxativa. Será labor del juez analizar en cada caso si el acto alegado para terminar el contrato encaja en una de estas modalidades y en algunos, si la injuria a que se refiere el C.S.T. debe necesariamente tener los mismos caracteres que la injuria considerada como delito o si podría satisfacerse con la simple noción del irrespeto grave.

La Corte Constitucional al respecto de los malos tratamientos del empleado que dan la facultad legal al empleador de dar por terminada la relación laboral, ha dicho:

“El contrato de trabajo presupone, más allá de las obligaciones correspondientes el respeto mutuo entre empleador y empleado y entre éste y sus demás compañeros de trabajo. Ese respeto y lealtad que debe existir entre las dos partes de la relación laboral trasciende las barreras de la empresa; por esto, la norma en mención da la posibilidad al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa cuando el trabajador comete actos violentos contra él, su familia o colaboradores, y de igual manera, se consagra la posibilidad a favor del empleado cuando en las mismas circunstancias sea el empleador el que realiza malos tratamientos o amenazas graves dentro o fuera del servicio.

El propósito antes descrito de la norma no riñe con el ejercicio de los derechos fundamentales de las partes involucradas pues se debe diferenciar la subordinación a la que está sujeta el trabajador para efectos de cumplir con las obligaciones que se derivan de la relación laboral, de la previsión impuesta de la norma comentada, pues con ella se pretende evitar que el trabajador realice comportamientos que pueden afectar el cumplimiento armónico y pacífico del contrato de trabajo.

Para aplicar la terminación unilateral de contrato de trabajo descrita en la norma es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa y por esta razón los hechos que dan lugar a la configuración de la causal deben ser analizados por el empleador en forma razonable, objetiva e imparcial para evitar decisiones injustificadas que puedan perjudicar al empleado”.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C – 299 de 17 de junio de 1998. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

**2.1.3 Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores**

Se debe entender esta causal de la misma forma que la anterior, pero, con algunos conceptos que en la órbita laboral son diferentes como los actos de violencia, injuria y malos tratamientos que son de tipo grave, que por lo contrario a la causal anterior que solamente se refería a la indisciplina como una conducta grave, y que este tipo de conductas deben ocurrir fuera del servicio (fuera del lugar de trabajo y de las ocho horas de labor o la pactada entre las partes o fuera del lugar de trabajo y no estar desempeñando sus funciones); aquí tenemos un amplio grupo de sujetos pasivos de la mala conducta del empleado pues, aunque se excluyen los compañeros de trabajo, se incluyen los representantes o socios del empleador y los vigilantes o celadores, entendidos en nuestro concepto, los primeros como los integrantes de la junta de socios o junta directiva y el mismo personal directivo, mientras que los segundos, aunque no son directamente los mismos compañeros de trabajo, son también empleados del mismo lugar de trabajo de quien comete la falta, estén o no vinculados laboralmente con la empresa, pues pueden pertenecer a otras compañías.

El empleado que realice lo anterior está cometiendo una agresión grave contra las personas anteriormente mencionadas que puede generar una acción penal en su contra.

Es muy problemático poder afirmar cuándo un hecho de esta clase basta para romper el contrato de trabajo sin previo aviso; porque cuando ocurre dentro del taller o de la fábrica, por razones del trabajo, se explica por el mantenimiento de la disciplina y del respeto; Pero puede ocurrir fuera de la fábrica y de las horas de trabajo, por motivos que muchas veces pueden ser provocados por el empleador o por un miembro de su familia, un representante suyo o por un socio de la empresa y es realmente difícil exigir al trabajador una actitud más pasiva y frente a una actitud hostil o agresiva que puede determinar una conducta suya, desarreglada en un momento dado, de manera que en la apreciación, debe tenerse máximo cuidado en no ir a llevar el espíritu de sanción, con pretexto de mantener la disciplina y el respeto, hasta campos en donde normalmente no tiene el empleador poder disciplinario sobre el empleado.

Ante una demanda de inexecutable, la Honorable Corte Constitucional, en sentencia de Sala Plena, expresó los siguientes aspectos:

“ Vale la pena recordar que los actos a que alude la norma demandada también fueron consagrados por el legislador, como causal de terminación del contrato laboral por parte del trabajador, con justa causa, cuando es el empleador quien ejecuta en contra del empleado o los miembros de su familia actos de violencia, malos tratamientos o amenazas graves dentro o fuera del servicio, según se lee en el numeral 2 del literal b del Art. 62 del C.S.T. Es esta una compensación equitativa que ha establecido el legislador a favor de la parte débil de la relación laboral – cual es el empleado – además de constituir una garantía de la igualdad de condiciones entre las partes y de la obligación de respeto, dentro y fuera del lugar de trabajo. Ciertamente es que la ley laboral garantiza la estabilidad del empleado y por ende la vigencia del contrato, pero cuando ocurren ciertos hechos dificultan el desarrollo normal de las relaciones de trabajo, se puede terminar legítimamente el vínculo pues el empleado puede poner fin a la relación laboral si el patrono, sus familiares o sus representantes, ejercen algún acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves” contra el o los miembros de su familia. Del mismo modo – según la norma que se estudia -, el empleador tiene la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo, si él, su familia o sus representantes sufren una agresión grave, injuria o maltrato por parte del empleado. La facultad de dar por terminado el contrato de trabajo no es entonces exclusiva del empleador, sino también un derecho del empleado, que no tiene la obligación con el o con su familia, dentro o fuera de su ambiente laboral.

La situación descrita en la norma demandada tiene lugar únicamente en las relaciones de trabajo en las que el contacto personal es de significativa importancia. En el caso de las sociedades de capital, por ejemplo, en las que el dueño de los títulos que representan la propiedad o sus socios no tienen un contacto directo con los trabajadores de la empresa, no tiene sentido que se imponga esta condición: no hay un encuentro constante entre dueño y empleado y por tanto no se puede sostener que un altercado entre ellos, aunque grave, afecte de manera alguna el desarrollo normal de las relaciones laborales y atente contra los fines de la empresa. En caso se cometa uno de los socios capitalistas de la empresa, bien se puede acudir a la jurisdicción ordinaria correspondiente para resolver el conflicto, por ejemplo, a la justicia penal en la eventualidad de unas lesiones personales o una injuria grave.

En cambio, en las sociedades en las que existe entre los socios y los empleados de la empresa un contacto permanente y directo, es obvio que un problema grave entre ellos, aunque ocurra fuera del lugar de labores, entorpece el normal desarrollo de las relaciones de trabajo y afecta seriamente el funcionamiento de la empresa.

Dado que la norma demandada no contiene una lista de las conductas que configuran los hechos allí señalados, se debe determinar en cada caso particular y concreto si los ultrajes, insultos, ofensas, injurias, improperios o actos de violencia, en que incurre el empleado son lo realmente graves y ameritan que el empleador tome la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Por tanto, los hechos que dan lugar a la configuración de la causal referida debe ser analizados por el empleador en forma razonable, objetiva e imparcial y estar plenamente demostrados para evitar decisiones injustificadas que puedan perjudicar al empleado.

Es importante insistir en que un hecho puede ser censurable y contrario al comportamiento que deben observar las partes en una relación de trabajo, pero para que dé lugar a la terminación de la relación laboral se requiere la gravedad de la conducta imputada, la cual puede deducirse válidamente de la magnitud del hecho, las repercusiones que éste tenga y las circunstancias en que los hechos se presentaron.

También es del caso anotar que la injuria, a pesar de estar tipificada como delito, para el caso del precepto acusado también puede constituirse en causal para poner fin al contrato de trabajo. Sin embargo, debe aclarar la Corte, las exigencias

consagradas en el Código Penal para que se configure el delito no son tan rigurosas para los fines laborales.<sup>42</sup>

#### **2.1.4 Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas**

Esta causal tiene dos aspectos para analizar diferentes; el primero de éstos es el daño, que en general, se puede entender de dos tipos: material o moral. Debemos entender el daño material como el que directa o indirectamente afecta un patrimonio, bienes susceptibles de valor económico que, en este caso específico, serían los edificios, las obras, las máquinas, materias primas y demás instrumentos u objetos relacionados con el trabajo.

Por daño moral podemos entender que lo puede causar una persona determinada, generando un daño en una persona indeterminada, se puede ver afectado así por hablar, herir a una persona hablando de sus sentimientos, creencias, costumbres que afecte las relaciones interpersonales, su rendimiento laboral, incluso, con sus compañeros de trabajo.

---

<sup>42</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C – 299 de Junio 17 de 1998. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

Con respecto al segundo, la negligencia, que es la otra parte de la norma, entendemos que es la omisión, más o menos voluntaria, pero consciente, de la diligencia que corresponde en los actos jurídicos, en los nexos personales, en la guarda o gestión de los bienes. Origina a demás eventuales sanciones punitivas, como la pérdida de los puestos desempeñados y el resarcimiento económico permanente<sup>43</sup>.

Según el Código Civil en su artículo 63, la grave negligencia *“...es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aún las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. Ésta culpa en materia civil equivale al dolo”*<sup>44</sup>

Para que se configure esta justa causa de despido, es necesario que la negligencia, además de ser grave, ponga en riesgo de daño o perjuicio la seguridad de las personas o de las cosas en su entorno laboral.

La culpa, según los hermanos Mazeaud, citados por Ortega Torres en su Código Civil *“Es un error de conducta en que no hubiere incurrido una persona providente y diligente colocada en las mismas circunstancias externas que el autor del perjuicio”*<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> VOZ: Negligencia. OSORIO, Manuel. Op Cit., Página 482

<sup>44</sup> CÓDIGO CIVIL Y LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA. Hojas sustituibles. Legis Editores S.A.. Actualización número 53 de Junio de 2001.

<sup>45</sup> ORTEGA TORRES, Jorge. Op Cit., Página 73

Para Escriche se trata de *“La infracción de la ley que uno comete libremente, pero sin malicia, por alguna causa que puede y debe evitar, o la acción u omisión perjudicial a otro, en que uno incurre por ignorancia, impericia o negligencia”*<sup>46</sup>.

Negligencia significa descuido, falta de atención, desidia en el cumplimiento del deber que una persona tiene a su cargo; indiferencia sobre el sentido de la responsabilidad; falta de empeño o dedicación; falta de diligencia y de cuidado en el cumplimiento del contrato de trabajo.

Como en todas las causales justas que existen para terminar el vínculo laboral y se aleguen, deben existir certeza y prueba de la culpabilidad de la falta que se imputa.

Las conductas extremas, del empleado y del empleador, son nocivas pues le dan a la relación laboral un ambiente de contienda que no favorece a nadie. Despedir por justa causa a alguien que no la cometió, además de ser una injusticia, es una causa de mal ambiente laboral, pues los demás colaboradores se van a solidarizar con la víctima.

En este caso la Honorable Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado al respecto de la siguiente manera:

---

<sup>46</sup> ESCRICHE, Joaquín. Op Cit., Página 275

“La conducta de un empleado en la cual se presente una grave negligencia que ponga en peligro las personas o las cosas de la empresa constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo y no es necesario que como consecuencia de la grave negligencia se produzca un perjuicio al patrono, pues en los términos del ordinal 4 del artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, que a la letra dice “todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas” basta con poner en peligro bien sea a las personas o a las cosas, para que se configure la justa causa”.<sup>47</sup>

Esta causal también carece de indemnización ya que de presentarse, sería el empleado quien tuviese que dar al empleador una indemnización por el daño ocasionado a sus bienes o a las cosas que son necesarias para realizar la labor o gestión determinada a que se dedica la empresa o establecimiento al cual le realiza dicho daño.

La Corte Suprema de Justicia ha dicho que en esta causal la negligencia no equivale a dolo:

“Ahora bien, desde el punto de vista teórico, debe aclararse que la negligencia grave como justa causa para que el empleador ponga fin al nexo laboral, no es equivalente al dolo pues no se trata de que el trabajador haya realizado una conducta activa u omisiva con el propósito de dañar a la empresa o sus bienes patrimoniales, sino de que haya incurrido en errores de comportamiento, generados por no observar el mínimo de prudencia y diligencia exigidos para el desarrollo de la actividad que tiene a su cargo, cosa que por obvias razones resulta más clara cuando la actitud del operario comporta el incumplimiento de las instrucciones del empleador. E interesa también precisar que para medir en los casos concretos el grado de negligencia, no se debe desdeñar como agravante o atenuante, el valor económico de los bienes puestos al cuidado del trabajador, pues el alto costo bien puede implicar la exigencia de un cuidado sumo.

Asimismo, esa culpa patronal posibilita afirmar que el comportamiento del extrabajador accionante no alcanzaba a configurar la justa causa prevista en el artículo 7º, literal a ordinal 4º del Decreto 2351 de 1965. Y esto porque no basta que se dé la “negligencia” a que alude tal disposición y que es una de las fuentes de la culpa, sino que esta debe ser “grave”; gravedad que no puede ser calificada por el

---

<sup>47</sup> COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Expediente 13398. Mayo 9 de 2000. Magistrado Ponente: Rafael Méndez Arango. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

resultado, así lo ha puntualizado reiteradamente la jurisprudencia. Tal connotación debe deducirse de otros hechos que en este asunto no se dan, pues si bien en opinión del actor existían unas razones que para él hacían desaconsejable la movilización del avión, de igual manera también puede sostenerse, en sana lógica, que el criterio de sus superiores inmediatos era otro, ya que se sabe que el señor Claudio Muñoz dio la orden para que se realizara la operación y presenció parte de ella (fl. 174); así mismo, tampoco se alegó, menos está demostrado que el supervisor de aquella, independientemente del lugar donde estuviera o debiera estar (dentro o fuera del avión), no ordenó la iniciación de la misma.”<sup>48</sup>

### **2.1.5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores**

La causal se debe a dos aspectos diferentes, uno inmoral y el otro delictuoso.

Cuando nos referimos a actos inmorales nos referimos a aquellos que pertenecen al fuero interno o al respeto humano y que por el contrario, están por fuera de la jurisdicción de los sentidos, por ser de la apreciación del entendimiento o de la conciencia; y de lo que concierne al orden jurídico, ésto es, a los que están en desarreglo con las costumbres, que constituyen pues, un término opuesto a la moralidad, definible como conformidad de una acción o doctrina con los preceptos de la sana moral, cualidad de las acciones humanas que las hace buenas.

---

<sup>48</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de casación, septiembre 19 de 1997. Radicación 9580. Magistrado Ponente: Francisco Escobar Henríquez. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

Este concepto de inmoralidad es muy importante en el ámbito jurídico porque cabe afirmar el principio de que en derecho ningún acto inmoral es válido, no produce consecuencias más que la de su nulidad y la responsabilidad puede ser de orden civil o penal<sup>49</sup>.

Acto inmoral, según la real academia española, es aquel que se opone a la moral o a las buenas costumbres.

Acto delictuoso es en cambio un acto prohibido porque produce más mal que bien, esto es más mal para el paciente que bien para su autor; la violación de un deber exigible, hecha en perjuicio de la sociedad o de los individuos; la lesión de un derecho; la infracción de la ley penal.<sup>50</sup>

“En el artículo 7 del decreto 2351 de 1965 se consagra el acto inmoral como justa causa de despido independiente de la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador descritas en los reglamentos, contratos, convenciones y otros documentos laborales, lo que permite concluir que algunos actos, a pesar de no estar prohibidos, pueden constituir justa causa de despido si configuran un acto inmoral o se encuadran dentro de los otros tipos de conducta. Por eso, cuando se representa una empresa de la cual se es empleado en un negocio comercial, con otra de la cual se tiene la condición de socio, o cuando contratan servicios en nombre de la empresa con personas con las que se está unido por lazos de consanguinidad, se está en frente de conductas que pugnan con las obligaciones generales de lealtad y fidelidad que la ley impone a los trabajadores configurándose una justa causa de despido”.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> VOZ: Moral. OSORIO, Manuel. Op Cit., Página 384

<sup>50</sup> ORTEGA TORRES, Jorge. Op Cit., Página 298

<sup>51</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Expediente 9017 de 18 de junio de 1997. Magistrado Ponente: Germán Valdés Sánchez. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

Cabe anotar que estos actos pueden ser solo inmorales y no caer en el terreno de lo delictuoso, ya que todo lo ilegal e ilícito es inmoral aunque todo lo inmoral no es ilegal o ilícito, pero de todas formas, su desarrollo se debe presentar en el lugar de trabajo y en el desempeño de sus funciones, sea delito o inmoralidad.

Es decir, que se encuentran específicamente enumerados dentro del C.P. (ley 599 de 2000, actualmente vigente) y debidamente sancionado por el mismo dependiendo de la gravedad del daño o su consecuencia inmediata, esto es que afecte por medio de una actividad, así como se indica en el C.P.(ley 599 de 2000, actualmente vigente): *“Artículo 9°. Conducta punible. Para que la conducta sea punible se requiere que sea típica, antijurídica y culpable. La causalidad por sí sola no basta para la imputación jurídica del resultado. Para que la conducta del inimputable sea punible se requiere que sea típica, antijurídica y se constate la inexistencia de causales de ausencia de responsabilidad”*.<sup>52</sup>

Para tomar decisiones basadas en esta causal, no se requiere una previa condena de la justicia penal.

---

<sup>52</sup> NUEVO RÉGIMEN PENAL. Op Cit.

Es posible que no haya sentencia condenatoria por razones propias del derecho penal, como la prescripción o las causas eximentes de responsabilidad, por eso es diferente a afirmar que el hecho inmoral o delictuoso no existió. Si fuere necesaria la previa condena penal, habría que esperar años para poder despedir a un empleado.

Además aquí no solo se defienden los derechos de la empresa sino el de los empleados, que podrían estar en peligro, esperando una determinación de la justicia penal. Un ambiente moralmente sano debe ser un objetivo conjunto del empleado y del empleador.

Es obligatorio por parte del empleador denunciar ante las autoridades penales el delito y se asegure que ellas ordenen la apertura de la correspondiente investigación, la sola denuncia no es base sólida y suficiente para despedir al trabajador.

**2.1.6 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos**

También esta causal consagra dos aspectos distintos uno, violación grave de las obligaciones consagradas en la ley y otro cualquier falta grave, calificada como tal.

La primera parte de la norma es sobre la violación, entendida como aquellos actos, infracciones, quebrantamientos o transgresiones de la ley o mandatos<sup>53</sup>, que en este caso, sería la violación a las reglas o normas impuestas en el C. S. T., artículo 58; la violación debe ser grave a las obligaciones especiales del trabajador como son: no realizar personalmente la labor en los términos acordados, tanto en el contrato, los reglamentos, pactos, convenciones, fallos arbitrales y demás órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o su jefe; conservar los instrumentos y útiles que le han sido facilitados así como las materias primas, sus relaciones con sus compañeros, que hacen más fácil su tarea dentro de la organización, entre otras.

De otra parte, el artículo 60 C.S.T. se refiere que a los empleados no se pueden presentar a trabajar en estados de embriaguez o bajo influencia de narcóticos, portando armas de fuego, tampoco se puede coartar la libertad de trabajar o no, de pertenecer o no a un sindicato, ni sustraer los elementos de la organización que facilitan su labor, ya que, además de violar una orden

---

<sup>53</sup> VOZ: Violación. OSORIO, Manuel. Op Cit., Página 784

directamente impartida o impuesta, podría también configurarse un delito en el caso específico de sustraer elementos:

El Hurto, tipificado en el C. P. (ley 599 de 2000, actualmente vigente) que lo define: *“Artículo 239. Hurto. El que se apodere de una cosa mueble ajena, con el propósito de obtener provecho para sí o para otro, incurrirá en prisión de dos (2) a seis (6) años. La pena será de prisión de uno (1) a dos (2) años cuando la cuantía no exceda de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”*, y, teniendo en cuenta que lo sustraído es algo que pusieron en su cuidado se configuraría un hurto agravado por la confianza, como lo dice el artículo 241 del mismo C. P. (ley 599 de 2000, actualmente vigente) que enumera las circunstancias de agravación punitiva, más concretamente el numeral 2: *“Aprovechando la confianza depositada por el dueño, poseedor o tenedor de la cosa en el agente”*<sup>54</sup>.

La otra parte de la norma laboral se refiere: *“... cualquier falta grave...”*, lo que significa que debe calificarse en esos documentos, mas no darse al arbitrio del empleador, como cuando se redacta en un contrato, que: *“cualquier conducta del empleado que a juicio del empleador sea grave dará terminación al contrato de trabajo con justa causa”*.

---

<sup>54</sup> NUEVO RÉGIMEN PENAL COLOMBIANO. Op Cit.

La Honorable Corte Suprema ha expresado:

“En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S.T. Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.

Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato”.<sup>55</sup>

### **2.1.7 La detención preventiva del trabajador por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto**

La detención preventiva se encuentra regulada por el artículo 355 del C.P.P. (ley 600 de 2000, actualmente vigente) que dice: *“La imposición de la medida de aseguramiento procederá para garantizar la comparecencia del sindicado al proceso, la ejecución de la pena privativa de la libertad o impedir su fuga o la continuación de su actividad delictual o las labores que emprenda para ocultar, destruir o deformar elementos probatorios importantes para la instrucción, o entorpecer la actividad probatoria”*.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala De Casación Laboral. Sentencia de enero 31 de 1991. Radicación 4005. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

<sup>56</sup> NUEVO RÉGIMEN PENAL. Op Cit.

Para efectuar la detención preventiva, debe haber 2 indicios graves en contra del procesado que corresponde al control de su seriedad y eficacia como medio de convicción en ejercicio de la discrecionalidad reglada en la valoración probatoria realizada por el juez, quien al finalizar el análisis de las hipótesis confirmantes o no de la deducción establece jerarquías según el grado de aproximación a la certeza que brinda el indicio, lo que no se puede confundir con una tarifa de valoración preestablecida por el legislador.

Por el contrario, esto es una simple ponderación lógica que permite a este funcionario asignar la calificación de grave, el indicio contingente cuando el hecho se indica como la causa más probable del hecho; cuando este indicio se califica como leve es porque se revela sólo como entre una de varias causas posibles, incluso se puede categorizar como levísimo cuando apenas se toma como una causa posible del hecho analizado.

La privación de la libertad se hace a una persona que se crea responsable de la comisión de un hecho punible, con carácter preventivo y previo a la presentación de la misma ante el juez, y es la reclusión de tiempo breve como corrección o pena con una duración de más de treinta (30) días<sup>57</sup>.

La detención preventiva es la que se impone a una persona que se supone, ha intervenido en un hecho delictivo, no sin antes entender que la detención,

---

<sup>57</sup> VOZ: Privación de la libertad. OSORIO, Manuel. Op Cit., Página 250

en general, debe ser efectuada por una autoridad pública, gubernativa o judicial que debe ser en forma escrita y con plena identificación del sujeto activo, en este caso el empleado, aunque en algunos casos de flagrancia, incluso cualquier particular puede detener a este sujeto y está en la obligación de informar inmediatamente a las autoridades y entregarlo con la mayor brevedad posible<sup>58</sup>.

Si la sentencia penal es absolutoria y se ha producido el despido, puede verse el empleador condenado laboralmente a pagar una indemnización y si el empleado tenía más de diez años de servicio al empleador antes del 1 de enero de 1991, existe la posibilidad de reintegro.

La ley condiciona esta causal al hecho de que el trabajador sea condenado en el proceso penal, si es absuelto la causal deja de existir y el despido pasa a ser injusto originando la posibilidad de reclamar las indemnizaciones derivadas de este rompimiento.

El fundamento de esta causal es la imposibilidad del trabajador de prestar efectivamente el servicio. Sin embargo, no toda detención preventiva implica que una persona esté privada de la libertad, pues el sindicado puede ser excarcelado mediante caución, en la medida en que el delito investigado la admita.

---

<sup>58</sup> VOZ: Detención. *Nueva Enciclopedia Larousse*. Op Cit., Tomo III. Página 2897

## La Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado así sobre el tema:

“Ahora bien, en cuanto hace referencia a la detención preventiva del trabajador como causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de que trata el artículo 7º numeral 7º literal a del Decreto 2351 de 1965 demandado, por un lapso superior a treinta (30) días, es claro que si el proceso penal termina con sentencia absolutoria y se ha producido el despido del trabajador detenido, éste deviene injusto por disponerlo así la norma citada, pues debe observarse cómo el mismo precepto señala como causal justificativa de la terminación unilateral del contrato respectivo de trabajo, la detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días “a menos que posteriormente sea absuelto” lo que indica que en este caso, es decir, cuando el proceso penal termina con sentencia absolutoria con posterioridad al despido, se configura una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa que da lugar al pago de los derechos e indemnizaciones consagradas en las mismas normas laborales mencionadas (D. 2351/65; L. 50/90).

Así pues, la ley traslada al juez penal el hecho determinante del despido y su calificación como justo o como injusto, según el resultado de la investigación o del proceso criminal correspondiente, sin que la demora en la definición en el proceso penal sea presupuesto de la norma acusada, que lo que más bien exige como única condición para que se consolide o no la justa causa es la culpabilidad o inocencia del trabajador en el respectivo proceso penal, por ello se dice que es justa causa para dar por terminado el contrato la detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días “a menos que posteriormente sea absuelto”, sin limitación temporal en cuanto a la definición del proceso criminal.

Tal como lo señala el representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de tiempo atrás ha expresado que si el trabajador que fue despedido posteriormente es absuelto, tal situación trae como consecuencia que la justa causa para la terminación del contrato de trabajo desaparece y da lugar a que éste pueda reclamar los derechos laborales de carácter legal derivados del despido injusto”.<sup>59</sup>

## Ahora bien, hay que aclarar lo siguiente de acuerdo con el doctor Hernando Barreto Ardila, Magistrado de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia:

“El Artículo 356-2 del nuevo Estatuto Procesal Penal exige para imponer medida de aseguramiento de detención preventiva por lo menos dos indicios graves de responsabilidad.

Aunque es cierto que “no toda detención preventiva implica que una persona esté privada de la libertad, pues el sindicado puede ser excarcelado mediante caución”, resulta impreciso señalar “en la medida en que el delito investigado la admita”, pues no es esencialmente la naturaleza del hecho punible la que deriva en la posibilidad de la libertad provisional garantizada mediante caución. Obsérvese que en el artículo 356 del nuevo Régimen Procesal son variadas circunstancias las que hacen posible la libertad anunciada, al punto que el autor de un delito gravísimo puede tener derecho a ella, si por ejemplo, se encuentra en algunas de las causales

<sup>59</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia G079 de 29 de febrero de 1996. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

establecidas en los numerales 3, 4, 5, 7 y 8 del artículo citado; se reitera, con independencia del delito.

En materia de privación efectiva de la libertad personal del trabajador sería recomendable abordar el tema de la detención preventiva administrativa (artículo 28-2 de la Carta Política), que tiene una duración máxima de 36 horas, cuando al culminar la retención el empleado no es vinculado a un trámite judicial, y en consecuencia se le otorga la libertad, pues puede ocurrir que en el ínterin haya sido despedido por faltar a su lugar de trabajo, y se cometería una injusticia si no se le incorpora nuevamente. Lo anterior, en aplicación analógica de la absolución posterior a detención preventiva, e inclusive, respecto del derogado arresto correccional

De especial utilidad la sentencia C-024 del 27 de enero de 1994 de la Corte Constitucional, con ponencia del magistrado Alejandro Martínez Caballero”.<sup>60</sup>

**Apartes importantes de la sentencia anteriormente mencionada por el doctor Hernando Barreto Ardila son los siguientes:**

“La detención preventiva tiene como único objeto verificar de manera breve los hechos relacionados con los motivos fundados de la aprehensión o la identidad de la persona y, si es el caso, poner a disposición de las autoridades judiciales competentes a la persona aprehendida para que se investigue su conducta. Es pues una aprehensión material con estrictos fines de verificación a fin de constatar si hay motivos para que las autoridades judiciales adelanten la correspondiente investigación. La detención preventiva tiene un límite máximo que no puede en ningún caso ser sobrepasado: antes de 36 horas la persona debe ser liberada o puesta a disposición de la autoridad judicial competente”.<sup>61</sup>

Consideramos que si un trabajador es detenido en aplicación de la detención preventiva administrativa y al concurrir a su lugar de trabajo ya ha sido despedido por consideraciones del empleador, el despido sería sin justa causa. La detención preventiva tiene un límite máximo que no puede en ningún caso ser sobrepasado: antes de 36 horas la persona debe ser liberada o puesta a disposición de la autoridad judicial competente.

---

<sup>60</sup> BARRETO ARDILA, Hernando. Concepto de ésta monografía. Septiembre 26 de 2001.

<sup>61</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-024 de 27 de enero de 1994. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A..

En cuanto al arresto correccional, anteriormente estipulado en esta causal, fue eliminado con motivo de la expedición del decreto 522 de 1971, al no estar señalado en ninguna de las disposiciones que rigen la materia de las contravenciones, careciendo de aplicabilidad en el momento como causal de despido, según lo aclaró la Corte Constitucional:

“...En el citado numeral séptimo, en cuanto se refiere al arresto correccional, La Corte Constitucional, después de un largo estudio legislativo, comparte lo afirmado por el Procurador General de la Nación en su concepto, cuando advierte que: ... el arresto correccional fue eliminado al expedirse el decreto 522 de 1971. En consecuencia la alusión que del mismo hace esta causal carece de aplicabilidad en el momento.”<sup>62</sup>

### **2.1.8 El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales, o de a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa**

Por secreto debemos entender como la parte reservada o confidencial que se realiza o actúa sin ser conocido por los demás.

Por ejemplo, el secreto profesional generalmente se refiere a todas aquellas personas a quienes se confían por razón de su estado, cargo o profesión (sacerdotes, notarios, médicos, abogados).

---

<sup>62</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena, Sentencia G079 de Febrero 29 de 1996. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

Sin lugar a dudas, el hecho de revelar significa manifestar una verdad secreta u oculta que en el terreno jurídico ofrece dos aspectos, positivo y negativo; el primero hace referencia a poner en conocimiento de la autoridad administrativa, policiva o judicial alguna circunstancia que pueda ofrecer interés para la misma sobre todo en materia de investigación criminal; en cuanto al aspecto negativo nos referimos a la prohibición que la ley impone a determinadas personas y en determinados casos de revelar a otras los hechos de que ha tenido conocimiento a causa de su profesión u oficio; aquí el empleador debe determinar y estar en condiciones de probar los perjuicios sufridos por la infidencia del empleado y así, poder hacer uso de esta causal y terminar el vínculo laboral<sup>63</sup>.

La palabra secreto: *“Se deriva del latín secretum que quiere decir cosa secreta y la equipara a la revelación o violación del secreto profesional y a la acción de faltar a la obligación impuesta a las personas que en el ejercicio o con ocasión de sus funciones han tenido conocimiento de hechos confidenciales, de no divulgarlos, a menos que se trate de los casos previstos en la ley”*.<sup>64</sup>

Así mismo, en el cumplimiento de los deberes de obediencia y fidelidad y de buena fe contractual está para el trabajador la de mantener los secretos

---

<sup>63</sup> VOZ: Liberar. OSORIO, Manuel. Op Cit., Página 677

<sup>64</sup> VOZ: Secreto. CAPITANT, Henry. *Vocabulario Jurídico*. Editorial Depalma. Buenos Aires 1981. Página 591

relativos a los conocimientos técnicos, comerciales y reservados de la empresa, obligación que no extingue con el contrato de trabajo, sino que es exigible aún después de su terminación. Los secretos han de referirse a la actividad empresarial y a sus reservas, con carácter confidencial, incluyendo los conocimientos particulares adquiridos, los procesos de fabricación, la situación financiera del empleador, los materiales utilizados y sus procesos químicos y de elaboración de productos, el listado de clientes, etc., y en su revelación no es necesario que se produzca un daño real en la empresa, pues basta con los daños potenciales, que se deriven de la publicación o revelación de los secretos técnicos y comerciales que el trabajador posea.<sup>65</sup>

El revelar los secretos de la empresa o lugar de trabajo, conlleva un daño grande para el empleador, dado que, en la mayoría de los casos, estos secretos son los que tienen en pie a la compañía y son los que la diferencian de otras empresas o establecimientos que se dedican al mismo negocio o pertenecen a la misma rama de actividades comerciales.

Este hecho está considerado en la legislación penal como delito, de suerte, que en realidad, de lo que se trata es de separar de la empresa a un individuo que incurrió en la comisión del delito, sin la necesidad de calificación previa de la justicia penal, pero sin perjuicio de que si ésta

---

<sup>65</sup> LÓPEZ FAJARDO, Alberto. Op Cit., Página 238.

declara no probado el hecho que se ha cometido, se le indemnice debidamente por la destitución.

Esta causal es de poca ocurrencia y por tanto no hay amplia jurisprudencia al respecto. Sin embargo, en este momento en los casos de despido sin justa causa deben estudiarse la prueba y la conveniencia de la decisión. Son muchos los casos en que un despido no soluciona ningún problema.

#### **2.1.9 El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrijan en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador**

Para que el rendimiento en el trabajo por parte del trabajador puede darse, la doctrina ha entendido la presentación de algunos elementos en su rendimiento habitual y que tienen que ver con la voluntariedad de esa disminución, que sea continuada y que se refiera al rendimiento normal en las labores contractuales. Si el empleado no produce o produce un rendimiento inferior al normal, en forma deliberada será un deficiente rendimiento, o si la disminución del trabajo se acentúa y hay una merma en la producción se constituye un quebrantamiento voluntario e injustificado de su deber de rendir en la prestación del trabajo.

Dentro del procedimiento para despedir a un empleado por deficiente rendimiento las diferentes normas vigentes disponen que el empleador debe amonestar por escrito al empleado, por lo menos dos veces, mediando entre uno y otro requerimiento por lo menos ocho días. Si hechos éstos anteriores requerimientos el empleador considera que subsiste el deficiente rendimiento laboral, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades similares, con el fin de que el empleado presente sus descargos de forma escrita, de lo contrario se debe comunicar a los ocho días siguientes, de forma escrita la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.

La Honorable Corte Suprema de Justicia se refiere a esta causal de la siguiente manera:

“Ahora, en cuanto al deficiente rendimiento afirmado como causal tercera, la sociedad cumplió con el procedimiento establecido en el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966 (450 a 451 y 467 a 468) mas no es el caso entrar a estudiar la causal, ya que para su efectividad exige el aparte final del literal a del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 la obligación del patrono, de comunicar la decisión de despido con quince días de anticipación, obligación que no cumplió por cuanto pretendió pagar este derecho, mas la norma dice: «En los casos de los numerales 9° a 15 de este artículo para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días». O sea, que no se puede por voluntad del patrono, convertir el aviso en tiempo, por el pago equivalente en dinero”.

Para que pueda calificarse como justo el despido de un trabajador no solamente es indispensable motivarlo en causal reconocida por la ley, probar en juicio su veracidad, si hay un litigio, sino también cumplir de manera celosa las formalidades o ritos que para ciertos casos exigen las normas laborales.

Si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el despido. Y si no se han observado los procedimientos o requisitos que el legislador o la convención colectiva de trabajo prevén para ciertas hipótesis, el despido será formalmente ilegal aunque se haya inspirado en móviles legítimos.

En una y otra hipótesis habrá lugar al mismo resarcimiento de perjuicios dentro de los parámetros legales o convencionales, llegando a veces a la reanudación del contrato de trabajo interrumpido por causa del despido ilegítimo y al pago de los salarios por el tiempo que el empleado esté cesante.

Es conocido, de otra parte, que para la cancelación del contrato de trabajo apoyada en ciertos móviles, como los que consagran los ordinales 9º a 15 del artículo 7º, aparte a del Decreto Legislativo 2351 de 1965, la ley exige que el patrono le dé al empleado un preaviso, que en aquellos eventos es de 15 días, para que fenezca válidamente ese vínculo jurídico. Y si la ley no permite de manera expresa que pueda compensarse en dinero el lapso que abarque esa noticia previa, resulta ineludible para el patrono darla en tiempo con la anticipación prevista o, de lo contrario, romperá ilegalmente el nexo laboral, así llegue a demostrar que se fundamentó en una justa causa.

Cuando es claro y terminante un mandato de la ley, como acontece con el artículo 7º, aparte a, inciso final del Decreto Legislativo 2351 de 1965, no es dable interpretarlo ni aducir argumentos de equidad para atemperar su rigor o su imperio. Sólo cabe aplicarlo en su contexto prístino. Lo contrario sería desconocerlo, que es muestra manifiesta de la injusticia.”<sup>66</sup>

De esta forma para dar aplicación a esta causal, el empleador se debe ceñir al siguiente procedimiento en virtud del decreto 1373 de 1966:

*“A. El empleador requerirá al empleado dos veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho días; B. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes, y C. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho días siguientes”.*<sup>67</sup>

Esta causal busca proteger el rendimiento, entendido éste como la acción o efecto de someterse a la culminación de la tarea para la que fue contratado, realizándola a cabalidad bajo los parámetros establecidos por el empleador, ya que por este mismo rendimiento es que el empleado se encuentra laborando en ese lugar.

---

<sup>66</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala De Casación Laboral. Sección Segunda. Sentencia 274 de 17 julio de 1986. Magistrado Ponente: Juan Hernández Sáenz. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

<sup>67</sup>LÓPEZ FAJARDO, Alberto. Op Cit., Página 238

Este rendimiento se soporta en una estadística que lleva el empleador de las labores de sus empleados que le permite, así mismo, llevar un control sobre la producción o desarrollo de las labores establecidas para cada área, logrando así una meta impuesta por él mismo con el fin de que su empresa o compañía logre un punto mínimo determinado para la subsistencia de la misma dentro del grupo empresarial al que pertenezca.

Se debe recordar que se requiere de un preaviso por parte del empleador al empleado de quince (15) días calendario, pero al final de todo el procedimiento de los requerimientos legales.

#### **2.1.10 La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales**

Para poder empezar a hablar de esta causal, debemos aclarar que sistemática es todo aquello que sigue o se ajusta a un sistema, entendido éste como el conjunto de normas, elementos y/o procedimientos acerca de determinada materia, interrelacionados entre sí y entre los cuales existe una cierta cohesión y unidad de propósito.<sup>68</sup>

Dentro de las obligaciones especiales que los empleadores están obligados a guardar, de conformidad con el artículo 56 del C.S.T. está el de brindarle

---

<sup>68</sup> VOZ: Sistemática. *Nueva Enciclopedia Larousse*. Op Cit., Tomo IX. Página 9200 y ss.

protección y seguridad a sus trabajadores. Y en atención a esta obligación general, está la concreta de protección o tutela, cuyo beneficiario directo es el empleado, pues no sólo está obligado el primero a brindarle el salario contratado, cumplir con las obligaciones prestacionales y en general darle aplicación a las normas del reglamento de trabajo sino que debe velar por la salud y el rendimiento de sus empleados y la responsabilidad directa de garantizarles seguridad en el empleo, protección en la vida profesional y social a través de medidas preventivas o curativas para evitar enfermedades o accidentes de trabajo.

De igual manera y en forma correlativa la ley impone a los empleados la obligación de aceptar y cumplir las medidas prescritas por las autoridades médicas del empleador o autoridades del trabajo hasta el punto de convertir su renuencia sistemática o su incumplimiento en una causa de terminación del contrato. En consecuencia, los empleados están obligados en ejercicio del deber de obediencia, a observarlas en forma cuidadosa para prevenir accidentes de trabajo o precaver enfermedades.

“La renuencia sistemática entendida en su sentido jurídico como el rechazo reiterado del trabajador a guardar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el empleador o por las autoridades, tales como el uso de implementos, equipos o prescripciones que eviten enfermedades o accidentes, no sólo está erigida por la ley como una causal de terminación del contrato de trabajo, sino además, como una obligación para el trabajador de observarlas, so pena de las responsabilidades que su no utilización acarrea”<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> LÓPEZ FAJARDO, Alberto. Op Cit., Página 240.

La Honorable Corte Suprema de Justicia se refiere a ello así:

“Considera la Sala oportuna la ocasión para referir que la causal 10 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que faculta al empleador para despedir en forma justa a un trabajador, exige que la inejecución de las obligaciones legales o convencionales sea sistemática, entendiéndose con ello que deba ser regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir. Pero, es natural que la empleadora cuando quiera enmarcar el comportamiento de su subordinado dentro de esta causal, deberá no sólo probar que éste periódicamente incurrió en faltas o irregularidades sino, además, que cada vez que ello ocurrió, le hizo la correspondiente reconvencción. Por tanto, mal procede cuando las acumula y hace un solo llamado de atención o un solo pliego de cargos por faltas cometidas en diferentes épocas, como aconteció en el caso debatido, pues la jurisprudencia ha sido clara en definir que frente a la ausencia de inmediatez entre la falta y la sanción, debe entenderse que hubo condonación de la misma”<sup>70</sup>

Según nuestra jurisprudencia, la inejecución sistemática debe ser regulada periódica o continua y demuestra que el empleado adopta una conducta o propósito de incumplir una norma establecida por el empleador o la autoridad competente; el empleador ha reconvenido de este incumplimiento y ha existido inmediatez entre la falta y la sanción. Se excluirían entonces de esta causal la inejecución eventual o esporádica de las obligaciones convencionales o legales que el empleado debe cumplir.

Se podrán encontrar en esta causal, los trabajadores que, por ejemplo, son vendedores y, por razón de su trabajo, deben visitar a los deudores de cartera y, no se produce o aquel empleado que unilateralmente decide no cumplir con las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo.

---

<sup>70</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de casación, junio 6 de 1996. Radicación 8313. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

Todo este incumplimiento del empleado de sus obligaciones, tiene que ver con el desconocimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo como son la prestación de servicios y la subordinación; no es otra cosa que ignorar u omitir algún mandato que le sea propio de su cargo o labor, emanado ya sea de la convención colectiva, del pacto o del contrato de trabajo, las cuales debe llevar a cabalidad y al pie de la letra ya que son éstas la que van a regir sus actividades y regular todos aquellos actos que sean propios de su labor dentro de la empresa o compañía para la cual trabaja.

En cuanto a las obligaciones legales, están taxativamente determinadas, por lo cual, debe guardarlas con mayor cuidado ya que puede llegar a quebrantar la ley o causar un perjuicio mayor tanto a sus compañeros de trabajo, como al mismo empleador o a su empresa.

#### **2.1.11 Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento**

Los vicios o hábitos en el trabajador y que inciden en la actividad laboral o en la disciplina de la empresa constituyen causal de terminación del contrato de trabajo, ya que éstas violan el orden preestablecido en materia laboral. No sólo entonces se justifica la ruptura del vínculo cuando el empleado comete actos inmorales en el lugar de trabajo o recurre a la práctica de hábitos o

costumbres que repercuten en su propio rendimiento, como cuando presta servicios en estado de embriaguez en forma habitual o bajo la influencia de narcóticos o estupefacientes manifestados dentro del trabajo en todas sus actividades, la repetición de este tipo de conductas produce en sus condiciones físicas y psíquicas una no idoneidad, y una merma en las condiciones laborales, orden que debe primar en toda relación laboral.

El vicio como tal es una falta de rectitud o defecto moral en las acciones, que practicada en forma habitual y continua genera una degradación para el empleado y una falta de disciplina en la organización empresarial.

Sobre el ingerir licor la Honorable Corte Suprema dice:

“... Entonces, resulta descaminado, frente a la pura ratio legis, restringir el susodicho impedimento normativo al evento de ingresar el trabajador al sitio de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de sustancias estupefacientes o drogas enervantes, porque tanto en tal hipótesis como cuando acaece la perturbación sensitiva por ingestión en el sitio y jornada laboral, hay un inocultable efecto en los reflejos físicos, en la voluntad, y en general en la capacidad ordinaria de trabajo, que es el bien jurídico prioritariamente amparado por el precepto, además de que una persona en ese estado en el ámbito laboral puede representar un peligro para sí y para los compañeros de labor.

La mengua de las facultades plenas para desarrollar la tarea en las condiciones convenidas, originada en causas imputables al trabajador, atenta además contra el deber de prestar óptimamente el servicio, lesiona la disciplina del establecimiento, da un mal ejemplo a los demás trabajadores y puede comportar riesgos de seguridad industrial, por lo que no puede recortarse el alcance de la prohibición legal al inicio de las actividades diarias, como lo hizo equivocadamente el tribunal, por cuanto en el otro evento descrito, esto es, cuando la borrachera se provoca durante la jornada de trabajo, no solamente tiene un impacto similar en el ámbito laboral, sino, desde luego, conlleva un agravio aún mayor a los valores jurídicamente protegidos, en la medida en que el dedicar el tiempo propio de la prestación del servicio a Menesteres ínsitamente proscritos y ajenos a ella, adicionalmente infringe el deber de realizar la labor en los términos estipulados, si presentarse embriagado al trabajo es conducta prohibida, con la misma razón es laboralmente punible, en idéntica forma, el hecho de ingerir licor en el recinto de la empresa y mostrar así síntomas propios de ebriedad, porque lo que la ley proscribía es la embriaguez del trabajador que anule o perturbe su capacidad de laborar, siendo circunstancia meramente adjetiva que el

dicho trabajador haya ingerido licor hasta embriagarse fuera del recinto de la empresa o en el interior de ella —lo que resulta más grave aún por el abandono transitorio del servicio, en vez de trabajar— porque de todos modos se produce la ineptitud para laborar.

No sobra aclarar, que lo dicho es predicable a las conductas atrás descritas, desplegadas por un trabajador en relación a su actividad laboral ordinaria, y no dentro del marco de excepciones como podrían serlo los eventos sociales o las situaciones personales al margen de deberes laborales.<sup>71</sup>

### **2.1.12 Renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes**

Aquel empleado que no se somete a los exámenes médicos que periódicamente ordena el empleador como prevención o para determinar el estado de salud del personal. Esta falta debe ser permanente, no espontánea para que pueda ser despedido.

La renuencia es la negativa permanente del empleado a realizar algo. Sistemática se refiere a todo aquello que sigue o se ajusta a un sistema, entendido éste como el conjunto de normas, elementos y/o procedimientos acerca de determinada materia, interrelacionados entre sí y entre los cuales existe una cierta cohesión y unidad de propósito.<sup>72</sup> Entonces la causal se refiere a la negativa constante de aceptar las medidas que se prescriben.

---

<sup>71</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala De Casación Laboral. Sentencia de casación, abril 21 de 1999. Radicación 11569 Magistrado Ponente: José Roberto Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

<sup>72</sup> VOZ: Renuncia. *Nueva Enciclopedia Larousse*. Op Cit., Tomo IX. Página 9200 y ss.

Dentro de un concepto moderno de la relación laboral, se constituye una obligación del empleador del cuidado y la preservación de la salud de sus empleados, para lo cual se deben montar instalaciones y máquinas en perfectas condiciones de higiene y con aplicación de los mecanismos preventivos que disminuyan los accidentes de trabajo y las enfermedades ocasionadas por el mismo, todo dentro de la estricta vigilancia de las A.R.P..

Así como para evitar las enfermedades de trabajo o aquellas que se pueden adquirir a causa o consecuencia de la labor que realiza quien trabaja por cuenta ajena. La doctrina distingue tres tipos de enfermedades como son las profesionales, las accidentales y las comunes; basta que la víctima pruebe su enfermedad y su trabajo, para que nazca la responsabilidad del empleador y será éste el que si desea eximirse de ella a quien le corresponde la difícil demostración de que la enfermedad fue adquirida fuera del trabajo, que él programó las brigadas de salud, higiene y prevención de enfermedades y que requirió al empleado para que las tomara oportunamente y éste se rehusó. Para la aplicación de esta causal también se requiere un preaviso de quince (15) días.

### **2.1.13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada**

Por ineptitud se entiende la incapacidad, impericia, inhabilidad o desconocimiento del oficio de que ha sido encargado al empleado. Si la mala calidad de los materiales o las dificultades en las maquinarias o equipos, u

otras circunstancias ajenas a la voluntad del empleado ocasionan su ineptitud, ésto no podría constituir una causal de terminación del contrato de trabajo. En los casos en que se presente la ineptitud del empleado, éste debe ser advertido mediante circunstancias o testimonios para efectos de prueba en caso de que el despido sea reclamado judicialmente, pues el criterio de la doctrina ha expresado que: *“Para establecer la justa causa de la resolución del vínculo contractual debe deducirse de la intensidad de los elementos subjetivos y objetivos del incumplimiento”*<sup>73</sup>

Aquí estamos frente a una causal que una vez se invoque, se debe probar, pues eventualmente, ante el juez el empleador está en la obligación de demostrar que en realidad la persona empleada para esta labor no es apta para cumplir con las tareas y requerimientos esenciales de su cargo.

En relación con esta causal se distinguen tres situaciones:

“A. Incapacidad laboral, cuando el empleado no sabe realizar su trabajo para el cual fue contratado. B. Inhabilidad o negligencia laboral, cuando el trabajador, aún conociendo el trabajo para el cual se contrató no es apto para el mismo, y C. Insuficiencia del rendimiento, cuando el empleado, aún conociendo el trabajo y siendo apto para el mismo no lo realiza con la intensidad requerida. Los tres, sostienen que son justas causas para la ruptura del contrato de trabajo.”<sup>74</sup>

Las labores que se le encargan a un trabajador dependen de sus destrezas y conocimientos, los cuales son comprobados, inicialmente, con los

---

<sup>73</sup> ORTEGA TORRES, Jorge. *Código del Trabajo*. Editorial Temis. Bogotá 1982. Página 143

<sup>74</sup> *Ibidem*. Página 352.

certificados de cursos o capacitaciones a las que se haya sometido en algún momento, pero, aunque los certificados sean auténticos, no son prueba suficiente de que sea realmente una persona idónea en la labor encomendada; es por ésto que muchas veces no es capaz de llevar a cabo una labor o tarea ordenada por su superior, y si esta ineptitud es constante y tan grave, se configura claramente el justo despido o la justa terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, ya que éste es quien se ve afectado directamente por el indebido cumplimiento en el desempeño de las labores de sus empleados.

Se requiere de un preaviso de quince (15) días calendario.

#### **2.1.14 El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.**

Para aplicar esta causal debemos tener en cuenta que no debe haber interrupción entre el salario y la pensión: por ello, no basta que la persona reúna los requisitos para tener derecho a la pensión, es necesario que las mesadas pensionales las comience a recibir inmediatamente después de la terminación del contrato.

Se debe tener en cuenta que la ley 100 de 1993 cambió sustancialmente las normas sobre pensiones. Por ello antes de tomar una decisión de esta naturaleza se debe consultar el contenido de esta ley.

Teniendo en cuenta las discrepancias que plantea esta causal, la Honorable Corte Suprema de Justicia se pronunció al respecto de la siguiente manera:

“...para que se considere un despido justo aquel que el empleador realiza cuando el trabajador ha cumplido como los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, debe tener en cuenta, a saber:

De acuerdo con el inciso segundo del artículo 19 del decreto 692 de 1994, -reglamentario del párrafo 3 del artículo 33 de la ley 100 de 1993- el trabajador que haya cumplido con los requisitos para obtener su pensión de vejez o de invalidez, tiene la facultad de continuar trabajando y cotizando, a su cargo, durante 5 años o más, bien sea para aumentar el monto de la pensión o para completar los requisitos si fuere el caso.

El empleador tiene la facultad de iniciar los trámites necesarios ante la entidad de seguridad social para el efectivo reconocimiento de la pensión de jubilación, si el trabajador no ha hecho las gestiones pertinentes, pero con la obligación de que le haga saber de su intención a dicho trabajador. De esta manera, el trabajador tiene la oportunidad de oponerse a tal determinación, si considera que tal decisión le enerva la posibilidad de continuar trabajando y cotizando.

Las mencionadas disposiciones modificaron tácitamente el numeral 14, literal a) del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, en cuanto que, ahora no basta con que el trabajador obtenga el reconocimiento de su pensión, para que legalmente pueda ser despedido, sino que resulta esencial que si la empresa desea adelantar los trámites de la pensión del trabajador, previamente le consulte a este si quiere retirarse o continuar trabajando o cotizando.

No obstante la declaratoria de ilegalidad de un despido que desconozca las anteriores consideraciones, no procede el reintegro si el trabajador, pese a no querer notificarse de la resolución que le reconoce la pensión, argumentando que él no ha hecho solicitud en ese sentido, procede a aceptar algo de las mesadas pensionales”.<sup>75</sup>

El salvamento de voto con respecto a este reconocimiento del trabajador a la pensión de vejez o de invalidez dice:

---

<sup>75</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Expediente 11832 del 8 de octubre de 1999. Magistrado Ponente: Luis Gonzalo Toro Correa. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

“Es equivocado afirmar que el reconocimiento de la pensión de jubilación no es suficiente para que el empleador quede facultado para despedir a un trabajador suyo, así como también, preguntar al trabajador si desea o no permanecer en su cargo, como requisito de legalidad de la terminación del contrato, pues la ley 100 de 1993 nada expresó, como no podría explicarlo, de las justas causas de terminación del contrato de trabajo, ni de subsistencia del vínculo bajo un mismo contrato. Igualmente, la ley 100 de 1993 en ninguna de sus normas dispuso que el empleador se encuentre obligado, a mantener – en contra de su voluntad – el contrato de trabajo y la vinculación del trabajador que ha cumplido con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o a la de vejez, luego de que éste se lo solicite. El numeral 14, literal a del artículo 7 del decreto 2371 de 1965 se encuentra vigente en los mismos términos en los que se aplicaba con anterioridad a la ley 100 de 1993, y por tanto, el reconocimiento de la pensión de jubilación o vejez otorga al empleador la potestad para terminar legalmente el; contrato de trabajo, sin lugar a la indemnización”.<sup>76</sup>

La pensión de vejez es el régimen establecido en muchas legislaciones para lograr que todos los empleados, al llegar a una edad determinada y variable, según la legislación de cada país, en la que se supone no pueden seguir trabajando ya que han cumplido su deber social, o cuando sin llegar a esta edad se invalidan para el trabajo dependiendo de alguna circunstancia ajena a su voluntad, disfrutarán de una renta vitalicia que les permita atender sus necesidades básicas vitales guardando un lineamiento socioeconómico.

Es ese soporte económico que recibirá una persona al momento de retirarse por completo de la vida laboral que le permita seguir sosteniéndose, a sí mismo y a su familia, cuando ya esté incapacitado, inhabilitado, inepto, con la imposibilidad mayor o menor de valerse por sí mismo, ocasionado o no por un accidente o por enfermedad profesional, lo que ofrece también un interés de previsión social, dentro de ciertas condiciones en las que quien se incapacita para el trabajo por causas ajenas por él mismo tiene derecho a

---

<sup>76</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Expediente 11832 de 11 de octubre de 1999. SALVAMENTO DE VOTO: Carlos Isaac Nader. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

percibir una pensión de vejez o de invalidez, habiendo perdido su capacidad laboral. Para esta causal se requiere también de un preaviso de quince (15) días.

El Consejo de Estado emitió el siguiente concepto refiriéndose a este tema:

“Las pensiones de jubilación, invalidez y de vejez, una vez reconocidas, se harán efectivas y deberán pagarse mensualmente desde la fecha en que el empleado o trabajador en forma definitiva se retire del servicio o se desafilie de los seguros de invalidez, vejez, muerte y accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Para el efecto, la respectiva entidad pagadora comunicará al empleador la fecha a partir de la cual se incluirá en nómina al pensionado para que proceda a su retiro del servicio.”<sup>77</sup>

Sobre la no afiliación del trabajador a la seguridad social, la Honorable Corte Constitucional ha dicho:

“La Corte debe insistir en que la seguridad social para los trabajadores y sus familias no es una dádiva del patrono ni algo que dependa de su libre voluntad, sino un derecho inalienable de aquellos que hace parte de las condiciones dignas y justas que deben rodear las relaciones de trabajo (arts. 25 y 53 de la Constitución y, en concordancia con ellos, el 48 ibídem), lo que significa una correlativa y perentoria obligación de todo patrono, quien no puede eludir la afiliación de sus empleados al sistema contemplado en la ley, desde cuando principia el vínculo laboral en cualquiera de sus formas (Cfr., entre otras, la Sent. T-166 de abr. 1º/97, de esta misma Sala).

Por eso —ha dicho la Corte—, la omisión del patrono implica que él asuma, de su bolsillo y de manera total, los costos que genere la atención de la salud del trabajador —por enfermedades profesionales o no profesionales, accidentes de trabajo o ajenos al mismo, atención médica, intervenciones quirúrgicas, terapias, tratamientos, consultas, medicamentos y todo lo necesario para su pleno restablecimiento— y, por supuesto, también de manera integral, la de la familia de aquél, que ha debido ser beneficiaria de los servicios correspondientes. También —claro está— en el expresado evento debe el patrono cancelar todas las cuotas dejadas de consignar a título de aporte, desde el primer día del vínculo de trabajo, y si fuere el caso de que, habiendo solicitado el trabajador reconocimiento de su pensión de jubilación, le hubiese sido negada por faltar semanas de cotización a causa de la omisión patronal, a cargo del patrono está el pago de las mesadas pensionales, de manera indefinida, mientras el requisito legal queda cumplido y la

---

<sup>77</sup> COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sección Segunda. Sentencia 4613 de Junio 22 de 1993. Magistrada Ponente: Clara Forero de Castro. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

entidad de seguridad social principia a extender efectivamente su cobertura pensional en favor del ex trabajador, para lo cual parte de la base de que se ha cotizado lo legalmente previsto.”<sup>78</sup>

**2.1.15 La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días**

La causal se refiere a dos aspectos, el primero a la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga el carácter de profesional y la segunda a cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo.

En esta causal debemos entender enfermedad como aquellas dolencias que afectan el cuerpo del empleado y que son de tipo contagioso, que es la transmisión de una enfermedad infecciosa, directa o indirectamente de una persona enferma a otra<sup>79</sup>, o crónico, que son las enfermedades largas o dolencias habituales, éstas deben ser calificadas por un médico.

Una enfermedad profesional, es la consecuencia forzosa o probable de un trabajo subordinado, se denomina así pues son todas aquellas enfermedades

---

<sup>78</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala de Revisión. Sentencia T-120 de febrero 25 de 1999. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

<sup>79</sup> VOZ: Enfermedad. *Nueva Enciclopedia Larousse*. Tomo III. Op. Cit., Página 2267

que se pueden adquirir a causa o como consecuencia de la labor que realiza quien trabaja por cuenta ajena.

*“Patológicamente significa que como cada dolencia tiene sus características determinadas que le son propias en cuanto a duración, clasificando las enfermedades como agudas o crónicas; además puede tomar un curso crónico una enfermedad que por sí misma tiende habitualmente a curar en poco tiempo, pero que por las circunstancias que fuere – deficiente tratamiento, mal estado general – se ha prolongado y ha dejado secuelas. Las enfermedades esencialmente crónicas más importantes son el reumatismo poli articular agudo, la insuficiencia cardíaca congestiva, secundaria a diversas cardiopatías, la cirrosis hepática, la insuficiencia renal, que se fragua en el curso de muchos años. Y dentro de las infecciosas: la tuberculosis, la lepra, la sífilis, si no se tratan de inmediato. También son de curso crónico y prácticamente incurables, los trastornos neurológicos secuela de accidentes agudos como la meningitis”<sup>80</sup>.*

La otra parte de la causal se refiere a cualquier otra enfermedad o lesión que incapacite al empleado para laborar, o sea, cualquiera que no sea contagiosa o crónica, así sea profesional o no.

En ambos casos la curación no ha sido posible en 180 días.

Estas enfermedades dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, ya que las dolencias prolongadas disminuyen el rendimiento de la capacidad

---

<sup>80</sup> VOZ: Enfermedad. OSORIO Manuel. Op.Cit., Página 2459

laboral y disminuyen, también, la capacidad laboral de toda la empresa o compañía en el momento en que se contagie al resto de los empleados.

Esta causal fue demandada. Al efecto, la Honorable Corte Constitucional se manifestó así:

“La norma acusada consagra como justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo, al vencimiento del lapso de 180 días, “la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante el lapso mencionado”. Ahora bien, la enfermedad no profesional se ha definido como aquel “estado patológico morbos, congénito, o adquirido que sobrevenga al trabajador por cualquier causa, no relacionada con la actividad específica a que se dedique y determinado por factores independientes de la clase de labor ejecutada o del medio en que se ha desarrollado el trabajo”, sin que entre esta corporación a calificar cuándo una enfermedad es contagiosa o crónica, ya que ello corresponde a los profesionales en medicina competentes para determinarla en cada caso específico. Desde luego que las consecuencias derivadas de la enfermedad contagiosa plenamente acreditada están inspiradas en el principio del interés general de los trabajadores que laboran al servicio del empleador de la misma empresa. Cabe observar que al terminar el período de incapacidad temporal dentro del término de los 180 días de que trata la norma materia de revisión, el empleador está en la obligación de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, de manera que la existencia de una incapacidad parcial no constituye obstáculo para la reinstalación mencionada, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo. De la misma manera, corresponde al empleador proporcionar al trabajador incapacitado parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes (D. 2351/65, art. 16). Estima la Corte que si bien es cierto que la Carta fundamental consagra el derecho al trabajo como una obligación de especial protección del Estado, también lo es que para los efectos de que se pueda dar cumplimiento a las obligaciones recíprocas emanadas del contrato de trabajo, como lo son la prestación personal del servicio por parte del trabajador y la remuneración a cargo del empleador, las contingencias derivadas de la enfermedad no profesional de aquél, así como de cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante el lapso razonable de 180 días, no pueden afectar en forma indefinida la relación normal del servicio concretado en el trabajo. Por ello la norma demandada establece que el despido con justa causa originado en la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga el carácter de profesional, o cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite por un lapso mayor a 180 días no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, lo que consolida la protección del trabajador frente a las circunstancias descritas en que éste no pudo cumplir con una obligación contractual de prestar el servicio en forma personal, dentro del plazo mencionado, ante la imposibilidad de la curación de la enfermedad, previamente acreditada por los medios legales pertinentes. Por esta razón, la disposición impugnada permite que después de pasado el plazo mínimo legal, el patrono pueda invocar la justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo, observando el requisito de un preaviso de 15 días, y sin desprenderse de las obligaciones laborales que consecencialmente se generen del despido justificado. Acerca del

numeral 15 literal a del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 demandado, es oportuno recordar que en todo caso el empleador está obligado a respetar el término de 180 días para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa, como consecuencia de la incapacidad del trabajador, por enfermedad no profesional. En sentencia del seis (6) de abril de 1990 dijo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema sobre el particular: “Al disponer la norma que el despido solamente puede efectuarse al vencimiento del lapso que fija, está simplemente imponiendo al empleador la obligación de esperar a la expiración del término para que pueda disponer válidamente en forma unilateral la terminación del contrato. No le es permitido, entonces, anticiparse a despedir aunque esté seguro de que la enfermedad del trabajador no habrá de tener curación posible —y en efecto no la tenga— durante el tiempo que falte para el vencimiento del plazo legal. Cuando ese plazo expire, y sólo entonces, podrá el empleador disponer válidamente el despido del trabajador”. En la misma providencia señaló dicha corporación que el límite de los 180 días puede extenderse por parte del empleador, cuando éste considere que sea posible la curación de la enfermedad que padece el trabajador, al indicar: “Si es incuestionable que la previsión legal impone al empleador una mínima limitación temporal para efectuar el despido por justa causa, mal puede suponerse que simultáneamente le fija un límite máximo. El plazo bien puede ser extendido o ampliado unilateralmente por el empleador, si, por ejemplo, considera que dentro de la prórroga puede ser posible la curación de la enfermedad y el restablecimiento del trabajador a sus labores, sin que ello signifique en modo alguno desconocimiento de la voluntad abstracta de la norma. Sería absurdo, en este orden de ideas, que se impidiera al empleador la superación unilateral del mínimo establecido por la ley en favor del trabajador. Conforme a la causal prevista en el numeral 15 del literal a del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, en resumen, el empleador debe abstenerse de terminar unilateralmente el contrato de trabajo antes del vencimiento de los 180 días de incapacidad del trabajador, pero, si lo desea, puede unilateralmente ampliar ese lapso sin que ello le haga perder el derecho de despedir por justa causa, ya que esa extensión temporal supera, en beneficio del trabajador, el mínimo legal”. De manera que, a juicio de la corporación, la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, en la forma mencionada, no resulta contraria a la Carta Política, ya que lejos de constituir una vulneración al derecho del trabajo, consagra una garantía de estabilidad relativa en beneficio del trabajador incapacitado por razones de salud, pero a su vez permite a aquél no derivar perjuicio injustificado, como consecuencia de la falta de prestación personal del servicio, fijando un término razonable de ciento ochenta días. Además por cuanto para que se pueda invocar dicha causal, debe mediar la comprobación de la enfermedad a través de los experticios médicos pertinentes, y no sólo el criterio aislado del empleador, y como lo advierte el Ministerio Público, ello no lo exime de “otorgar los auxilios monetarios, la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta por el término previsto en los artículos 227 y 277 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las indemnizaciones legales y convencionales que se generen como consecuencia de la enfermedad”. Por esas mismas razones tampoco se encuentra vulnerado el artículo 49 de la norma superior ya que ello no se opone al derecho a la salud del trabajador, y a su recuperación inclusive con posterioridad al plazo de 180 días mencionado, ya que como claramente lo advierte el precepto acusado, la terminación del contrato de trabajo con respecto al trabajador cuya curación no haya sido posible durante el lapso indicado “no exime el patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad”. ... De otro lado, no encuentra la Corte quebrantamiento del artículo 47 de la Carta, por parte de la norma acusada, ya que ésta hace referencia a una forma de terminación del contrato de trabajo con justa causa entre un empleador particular con respecto al trabajador colocado en situación de imposibilidad física de prestar el servicio personal que debe cumplir, a causa de una enfermedad contagiosa o crónica padecida, la cual no tiene el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo haya incapacitado para el trabajo durante más de 180 días y “cuya curación no haya sido posible” en dicho término. Desde luego que lo anterior no se opone a que el Estado esté en la obligación de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social en

general, no solamente para los trabajadores sino también en general para las personas disminuidas físicas, sensoriales y síquicas de que trata la norma constitucional.”<sup>81</sup>

Podemos concluir, que si al terminar la incapacidad temporal de ciento ochenta (180) días el trabajador aún no se ha recuperado de su enfermedad ni ha recuperado su capacidad laboral total, y si el empleador no quiere voluntaria y unilateralmente ampliar dicha incapacidad, se estará presente ante la justa causa de despido, ya que después de tanto tiempo de descanso sin recuperación, el empleador puede reemplazar a dicho trabajador por otro que si pueda desempeñar a cabalidad la labor encomendada tratando incluso de poner al día con mayor eficiencia el trabajo atrasado que causó la enfermedad del trabajador ausente.

Se necesita que el empleador de un preaviso de quince (15) días de antelación a la fecha en que desea prescindir de los servicios del trabajador.

Producida la cancelación del vínculo laboral, el empleador deberá asumir el pago de las prestaciones e indemnizaciones derivadas de la enfermedad

“Que en el ZZZ recogimos versiones acerca que (sic) Usted padecía de una peligrosa enfermedad infecto-contagiosa que ponía en peligro toda (sic) la comunidad de ZZZ y con base en eso solicitamos al director de recursos humanos que agilizará su jubilación y al gerente de la caja de previsión de Uniatlántico, para que hiciera un “test de sangre” al interior de la comunidad de ZZZ y detectara si se había propagado dicha enfermedad, viendo con extrañeza que hasta el momento no se había practicado ningún test.  
La junta directa adjuntó igualmente la copia de la comunicación dirigida por el sindicato al gerente de la caja de previsión social de la Universidad del Atlántico, en

---

<sup>81</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia G079 de febrero 29 de 1996. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

donde solicitan que esa entidad practique “a los profesores y estudiantes de la jornada diurna un examen médico relacionado con un cuadro hepático debido a la enfermedad que padece la profesora XX (hepatitis C) ya que tenemos entendido que esa enfermedad es transmisible; y se corre el riesgo de un contagio general”.

De otro lado, el juez considera que la respuesta del sindicato, en la cual atribuye a la accionante “una supuesta enfermedad infecto-contagiosa sin tener un soporte médico científico”, constituye un acto impropio de una organización sindical “que entre otras cosas busca aislarla de su actividad docente y que en el fondo afecta directamente su buen nombre y su honra, derechos fundamentales instituidos en la Carta”.

Por la condición anteriormente descrita en la humanidad de la paciente certifico que presenta una situación de invalidez permanente y total del 98% de incapacidad laboral por enfermedad común ya que esta enfermedad (hepatitis C) evoluciona progresivamente a la cirrosis y el carcinoma hepático. La paciente no puede ser reubicada laboralmente sino pensionada porque su enfermedad se reactiva más con el stress propio del ritmo de cualquier trabajo ya que en cualquier clase de labores se requiere realizar tanto esfuerzos psíquicos como físicos”.

Con base en lo anterior, los miembros de la asociación consideran que no han afectado “el buen nombre de nadie, pues nosotros nos movemos defendiendo intereses colectivos y no individuales no defendibles, de ahí nuestro sindicalismo clasista e independiente que practicamos, sin arrodillarnos ante nadie”.

Según el tribunal, es claro que Asozzz no respondió adecuadamente a la peticionaria, pues “nada se dijo respecto a los documentos que ella reclamaba, lo que hacía por lo tanto tutelable este derecho”. Por el contrario, esa corporación judicial considera que no hubo violación al buen nombre, pues “no se vislumbra interés malsano en perjudicar a la señora XX”. Según la sentencia, “los miembros de la junta directiva perseguían proteger la salubridad colectiva”, lo cual “en ningún modo puede ser censurable”. Además, precisa el tribunal, las peticiones del sindicato “fueron sólo eso, peticiones razonables, no se trató de una carta pública o un pasquín de aquellos con los que sí se busca desacreditar, empeñar el buen nombre de una persona”. Finalmente, la sentencia resalta que “probado ha quedado que efectivamente la tutelante padece la enfermedad cuyo padecimiento se le endilga y que fue precisamente lo que ocasionó el pronto reconocimiento de su pensión de jubilación”.

De otro lado, esta corporación consideró que era indispensable reunir información científica sobre la naturaleza de la enfermedad de la peticionaria, para lo cual ofició a la Asociación Colombiana de Hepatitis, a la Asociación Colombiana de Hepatólogos, a la Clínica Santafé y a las facultades de medicina de las universidades Nacional, Javeriana y Rosario, para que suministraran a la Corte información relativa a las características de la hepatitis C, y en especial sus efectos sobre la salud, sus formas de contagio y la probabilidad de que éste ocurra en un contacto cotidiano con las personas que la padecen. La Corte recibió detallados conceptos de esas entidades. Como la mayoría de estas respuestas coinciden en casi todos los puntos, la Corte no presentará el contenido de cada una de ellas, sino que efectuará una síntesis de los aspectos más relevantes para la decisión que será tomada en el presente caso.

Según esos conceptos, en la actualidad, han sido descritos cinco virus de hepatitis denominados A, B, C, D y E, los cuales se diferencian unos de otros por su constitución química. Por ello, conforme a esas respuestas, existen distintas formas de hepatitis, que tienen cada una características propias, en cuanto a su impacto sobre la salud de la persona y sobre sus formas de transmisión. En particular, la llamada hepatitis C presenta casos que pueden ser agudos o crónicos. En los primeros, en general no hay síntomas aparentes, pero la forma crónica puede ocasionar con el tiempo cirrosis del hígado, que se calcula puede presentarse en un 20% de los casos, aproximadamente a los 20 años después de iniciada la infección. Además, una proporción indeterminada de estos enfermos con cirrosis desarrolla un tumor maligno. En tales circunstancias, mientras no se desarrollen la cirrosis y el carcinoma, la calidad de la vida probablemente no se vea afectada por la infección del virus(1).

Ver respuesta de la Academia Nacional de Medicina en el folio 109 del expediente.

La Corte considera que la defensa procesal del sindicato no es de recibo, por las siguientes tres razones. En primer termino, no es totalmente claro que la peticionaria ya no haga parte de esa organización. Así, el argumento de Asozzz, según el cual ese sindicato sólo está integrado por docentes activos, es razonable, puesto que la práctica usual entre las asociaciones sindicales es que en ellas no participen los pensionados. Sin embargo, esa objeción no es totalmente convincente en este caso, por cuanto la peticionaria fue pensionada por invalidez, que no representa siempre un retiro definitivo y perpetuo del trabajador, pues si la enfermedad o las lesiones que motivaron la pensión ceden, entonces la pensión puede ser suspendida o reducida, y el empleado puede ser reintegrado a su labor. Es más, expresamente el artículo 3° de la resolución que concedió la pensión de jubilación así lo prevé. En tales circunstancias, nada se opone a que una persona en esa situación siga participando de la asociación sindical, por lo cual la remisión a los jueces de la resolución que otorgó la pensión de jubilación no es prueba suficiente para desvirtuar la afirmación de la peticionaria, según la cual ella hace parte de Asozzz y se encuentra al día con sus cuotas. Además, el sindicato hubiera podido remitir pruebas más convincentes sobre la desvinculación de la peticionaria a esa asociación, como los propios estatutos de esa organización, o una prueba sobre el cese efectivo del pago de cuotas por la actora.

En segundo término, incluso si la Corte concluyera que la peticionaria dejó de hacer parte del sindicato en la fecha señalada por Asozzz, esto es el 22 de abril de 1999, no por ello la tutela sería improcedente, por una razón elemental: Los hechos básicos que pudieron dar origen a la vulneración de los derechos fundamentales de la peticionaria ocurrieron antes de esa fecha, cuando era incuestionable que ella hacía parte de Asozzz. En efecto, la comunicación dirigida a la secretaría de educación departamental, en donde la junta directiva indica que al parecer la peticionaria no cumple con sus funciones docentes, fue del 9 de abril, mientras que la carta dirigida a la caja de previsión de la Universidad del Atlántico, sobre el eventual contagio general ocasionado en el colegio por la docente, fue remitida el 13 de abril(6). Y estos hechos son los que originan la presente acción de tutela, por lo cual, en ese momento ella se encontraba en situación de subordinación frente a la junta directiva de Asozzz. Es cierto que posteriormente se le concede la pensión de invalidez el 22 de abril de 1999, y podría entonces entenderse que la actora se encontraba desvinculada del sindicato al presentar la solicitud de tutela el 29 de junio de 1999. Sin embargo, incluso si ello fuera cierto, no por ello debe concluirse que la tutela deja de ser procedente, ya que una tal interpretación conduce a la siguiente situación inaceptable: la junta directiva de una organización privada podría eludir una acción de tutela de algún miembro que quiera demandarla, por medio de la expulsión de esa persona, pues de esa manera podría argumentar que cesó la situación de subordinación.

(6) Ver folios 29 y 40 del presente expediente.

Finalmente, en el presente caso, incluso si la peticionaria no hubiera hecho parte del sindicato, la Corte considera que la tutela sería de todos modos procedente, ya que si bien no existiría una relación jurídica de subordinación con Asozzz, lo cierto es que, como se verá, la docente se encontraba en real estado de indefensión, pues carecía de cualquier medio de defensa contra los eventuales atropellos derivados de las comunicaciones dirigidas por el sindicato a las autoridades educativas y sanitarias.

Por todo lo anterior, la Corte concluye que la tutela formulada por la docente contra Asozzz es procedente, y entra esta corporación a estudiar el fondo del asunto.”<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala de Revisión. Sentencia T – 212. Marzo 1 de 2000. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

## **2.2 POR PARTE DEL TRABAJADOR**

Por despido indirecto o auto despido se entiende la renuncia del empleado motivada por el empleador por alguna de las causales consagradas en el literal B del artículo 7 del decreto 2351 de 1965 que subrogó el artículo 62 del C.S.T.. La sola renuncia no es auto despido.

### **2.2.1 El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto a las condiciones de trabajo**

Se presenta el engaño cuando el empleador ha manifestado erróneamente las instrucciones que el empleado necesita para realizar su labor, la persona que lo contrató ha dado a la mentira apariencias de verdad y ha inducido al empleado a creer y tener por cierto lo que no es, valiéndose de palabras o de obras aparentes y fingidas.<sup>83</sup>

Es sabido que por engaño debe entenderse para éstos, aquellas situaciones desfavorables, en relación con lo pactado. Como cuando después de un convenio verbal o escrito, sobre determinadas condiciones de tiempo, modo o remuneración, el trabajador se ve enfrentado a unas inferiores; ese solo caso permitiría hablar de engaño en relación con el empleador. Porque

---

<sup>83</sup> VOZ: Engaño. OSORIO, Manuel. Op Cit., Página 285

como se comprende, si la situación es favorable y a pesar de haberse convenido un oficio y una remuneración determinados, en el momento de efectuarse el trabajo resulta que el oficio es menos pesado y la remuneración es igual o superior, no habría lugar a llamarse engaño o a considerarse defraudado por la actitud patronal y por consiguiente no podrá justificarse la ruptura del contrato.

Las condiciones de trabajo son fundamentales al momento de suscribir o realizar una contratación, tanto para el empleador como para el trabajador, porque justamente es con base en ellas que las dos partes deciden consentir. Si una de las partes, en este caso el empleador, es quien engaña al empleado en cuanto a las condiciones en que va a laborar, éste tiene todo el derecho en dar por terminado el contrato, ya que sería él mismo quien sufriría las consecuencias del engaño.

**2.2.2 Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste**

En esta causal encontramos que se produce un agravio que puede ser dentro o fuera del servicio y, no solamente por el empleador, sino por sus parientes, familiares, representantes o dependientes pero siempre con la presencia de la aprobación expresa o tácita del empleador.

Es una clara causa justificada de dar por terminado el contrato de trabajo, ya que la relación laboral exige reciprocidad en todos los aspectos, especialmente en el del respeto y la cordialidad del trato que debe manejarse entre el empleador y sus trabajadores y también con el resto de personas que rodean el entorno de las partes laborales, al fin y al cabo el empleado debe, permanentemente, estar en contacto, aún sin requerirlo de esta manera su labor, con las personas que rodean a su empleador.

Aquí se necesita que haya consentimiento o tolerancia del empleador en relación con los actos que han cometido sus inferiores jerárquicos o los miembros de su familia.

En efecto con frecuencia va a ser muy difícil demostrar en un juicio que hubo tal consentimiento o esa tolerancia; en muchas ocasiones, el contrato de trabajo puede resultar roto por un acto que vulnera los intereses morales del empleado, sin que pueda demostrarse en realidad que fue cometido con el consentimiento o tolerancia de que habla la ley.

Pero la sola demostración del hecho determina la responsabilidad patronal, si por su parte, el empleador no prueba una de dos cosas: o que no lo cometió o que lo castigó o desautorizó, con conocimiento del trabajador, antes que éste diera por terminado el contrato.

### **2.2.3 Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas**

Se trata de una inducción a cometer delitos o simplemente con lo que el empleado sea llevado a actuar de forma contraria a sus ideas políticas o religiosa.

Esta es una agresión directa a la conducta del empleado y a sus convicciones ya que se ve obligado, de cierta forma, a actuar en contra de sus pensamientos y sentimientos o a actuar de una manera contraria a su personalidad.

Esta forma de actuar, no solamente viola su dignidad, sino también la ley, va directamente contra los derechos fundamentales expuestos por la Constitución Política de Colombia.

Con este precepto se trata de garantizar la independencia del empleado en lo político y en lo religioso.

**2.2.4 Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar**

Si encontramos equipos, máquinas o motores que el empleador no ha arreglado y así los proporciona al empleado, generando un riesgo para éste, el empleado puede dar por terminado el contrato.

El empleado es una pieza básica en el desarrollo de cualquier actividad y, es por esto, que el empleador tiene que poner todo de su parte para el buen desempeño de las funciones de sus empleados incluyendo su bienestar físico.

Estas circunstancias que no se pueden prever al momento de celebrar el contrato, son aquellas propias de la labor que desarrollará el empleado día a día y que no son susceptibles de tener en cuenta desde el principio, ya que se van presentando a medida que se va prestando el servicio; si el empleador no está dispuesto a modificarlas, mejorando la posición del empleado, éste puede terminar el contrato de trabajo.

Recordemos que al celebrar normalmente un contrato de trabajo, se está en la obligación de prever una serie de circunstancias y de hechos que no son propios de la prestación del servicio, es inexcusable que un trabajador alegue no haber tenido en cuenta, o no haber previsto, que podría ser trasladado de un lugar a otro o que su oficio podría ser sustituido por otro similar porque esas son circunstancias normales del servicio, que se originan en razón del “*lus Variandi*”, que se refiere exclusivamente a decisiones unilaterales del empresario, cuyo poder de dirección fija límites estrictos. Es inaplicable a los casos en los que media un acuerdo bilateral, ya que una modificación concertada de los términos del contrato no puede identificarse, al menos en condiciones normales, con el poder patronal de dirección.

Ésta figura ha sido objeto de diversos análisis por parte de la jurisprudencia laboral, –tanto la vertida para el sector privado, como la para el sector público—, la cual ha sido reiterada en manifestar que, como la potestad subordinante del empleador, que es de donde conceptualmente nace, no puede ser ejercida de manera arbitraria, pues en realidad no tiene la condición de absoluta e irrestricta, sino que es esencialmente relativa y sometida a unos límites, radicados en los derechos del trabajador, su honor y su dignidad.

En la Corte Suprema de Justicia se presenta un salvamento de voto al respecto del *Ius Variandi* así:

"Importa aclarar en primer término que bajo la denominación de "ius variandi" no figura desarrollo legal alguno en el ordenamiento laboral colombiano, de manera que es dable acudir a la doctrina para definirlo como la potestad patronal de variar unilateralmente algunos aspectos de la prestación de servicios prometida por el trabajador, dentro de los límites del respectivo contrato de trabajo. De otra parte corresponde distinguirlo de las alteraciones o cambios en las condiciones de trabajo, dispuestos unilateralmente por el empleador pero por fuera del margen contractual. Pese a no tener un desarrollo específico, a nuestro entender el "ius variandi" se deriva del ejercicio del poder de subordinación implícito en todo contrato de trabajo, que el art., 23 del CST., enuncia como "...la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato...", y el art., 2 del dec., 2127 de 1945 como "...la dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional...". El ejercicio lícito del "ius variandi" supone la definición de los límites dentro de los cuales pueda realizarse. Los hay de naturaleza supracontractual e incluso suprallegal y son los que define el art., 23 CST., cuando dispone que el poder subordinante debe ser ejercido "...sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país..". Y los hay de índole puramente contractual (no debe perderse de vista que la fuente de las obligaciones laborales del trabajador es básicamente contractual); con relación a éstos tiene particular relevancia la disposición de los arts., 38 y 39 del CST, así como también los arts., 14 y 17 del dec., 2127 de 1945, en cuanto prescriben el contenido mínimo del acuerdo que deben celebrar trabajador y patrono en los contratos verbales y escritos de trabajo y contemplan, entre otros puntos mínimos del convenio, la definición de la índole del trabajo que haya de ejecutarse y el sitio donde deba realizarse. Dentro de las diversas modalidades contractuales permitidas es posible que aún dentro de un contrato escrito no se estipule el lugar de los servicios, pero es obvio que el desarrollo real del vínculo implica dicha determinación. Así mismo es posible que los contratantes convengan formalmente una sede que no corresponda a aquella donde se cumplió realmente, caso en el cual no debe olvidarse la regla de la primacía de la realidad. Para el empleado la determinación del sitio de trabajo es un tema vital que supone siempre su consentimiento, pues de él suele depender su desarrollo personal o si es el caso familiar y en este orden se puede relacionar con la educación, la vivienda y el círculo social de la persona y su estirpe. Así las cosas, resulta contrario a la dignidad humana que pueda entenderse que el contrato laboral obliga al trabajador a someterse a la decisión unilateral del empleador de desterrarlo, aun cuando éste no obre caprichosamente sino llevado por razones de índole económica que tienen que ver con el beneficio y conservación de su empresa como fuente de trabajo o por razones del servicio público en el caso de los trabajadores oficiales. Con referencia a los trabajadores oficiales no se remite a duda que su vinculación es contractual laboral, pues frente a ellos el Estado actúa como un empresario particular con iguales limitaciones y cualquier privilegio diferente debe figurar en normas legales aplicables a los trabajadores oficiales, no a los empleados públicos como las que invoca la Sala a nuestro juicio equivocadamente. Con base en el art., 7, lit., b, num., 7, del dec., 2351 de 1965 y en el art., 49, num., 2 de la segunda parte, del dec., 2127 de 1945 algunos mantienen la teoría de que cuando median razones válidas el patrono tiene la facultad de imponer al trabajador una labor

diferente de la acordada o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató. En términos semejantes, ambas disposiciones estatuyeron como justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, el que el patrono exija a éste, sin razones válidas, la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató. Concluye entonces esta teoría que cuando medien justas causas si puede exigirse un servicio distinto o en lugares diversos.<sup>84</sup>

La ocurrencia de uno de estos hechos debe tener dos requisitos, el primero de ellos es que debe ser perjudicial para el empleado y el segundo que una vez reclamado, el empleador no se allane a arreglarlo.

“En sentencia del 28 de julio de 2000, el Tribunal Contencioso Administrativo de Bolívar concedió la tutela en cuestión. Señaló que el ius variandi no es un principio absoluto y que por tal motivo los cambios que pueda imprimir el empleador a las condiciones de la relación laboral no pueden ser arbitrarias. Igualmente señala que no se pueden hacer a un lado los diferentes problemas personales, familiares, de salud o sociales que en un momento dado afecten al trabajador, con ocasión de su traslado. Además, la entidad accionada no justifica o expone los razonamientos que la llevaron a ordenar dicho traslado. Por lo anterior, se ordena al Director de Impuestos y Aduanas Nacionales, abstenerse de dar cumplimiento a la resolución que ordenó el traslado del accionante. Sin embargo, el señor Olea Vega deberá ejercer la acción judicial pertinente ante la jurisdicción contencioso administrativa, dentro del término señalado por la ley. En caso contrario, ningún efecto surtirá esta sentencia ante la firmeza del acto administrativo en cuyo favor existe una presunción de legalidad. Ius variandi. Límites y alcance de dicho principio. Reiteración de jurisprudencia. Ha sido muy prolífica la jurisprudencia emanada de esta corporación(2) en relación con el principio del ius variandi, y en particular en lo relativo a sus alcances y limitaciones.(2) Para ver una evolución jurisprudencial sobre el tema del ius variandi, se puede consultar la sentencia T-503 de 1999, M.P. Carlos Gaviria Díaz. En sentencia T-407 de 1992, Magistrado Ponente Simón Rodríguez Rodríguez, se señaló lo siguiente: “Consiste el ius variandi en la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina y la jurisprudencia, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad

---

<sup>84</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia. 10969. 26 de Julio de 1999. Magistrado Ponente: Fernando Vásquez Botero. Salvamento de Voto: Francisco Escobar Henríquez y Luis Gonzalo Toro Correa. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

del trabajador y dentro de las limitaciones que le imponen la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento de trabajo. El empresario ha de guiar sus actuaciones frente al asalariado dentro de las mínimas condiciones del debido respeto a la dignidad de sus operarias, porque, según se ha explicado precedentemente, es consubstancial tal dignidad con la naturaleza del hombre-persona y cabalmente, de la relación que se establece entre obrero y patrono y en razón del poder subordinante del último sobre el primero, pueden aparecer situaciones conflictivas de abuso que el ordenamiento constitucional no tolera, porque se repite ha de entenderse que al empleador se le prohíbe categóricamente atentar contra la dignidad de sus empleados”.

Lo anterior significa, que el *ius variandi* no puede sustentarse en la arbitrariedad de los funcionarios sino en la discrecionalidad de los mismos(4). La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, como ente de carácter nacional, acudió en el presente caso al principio del *ius variandi*, sin que se encuentre demostrado que el ejercicio de dicha facultad obedezca al capricho del funcionario de turno. La falta de motivación del acto a que se refiere el actor en su escrito de tutela, está directamente relacionada con su legalidad, teniendo el actor a su alcance la jurisdicción contenciosa para controvertir este aspecto. En el presente caso, como en muchos otros ya resueltos por esta corporación(5), se ha manifestado de manera muy clara que la acción de tutela no es el medio judicial adecuado para controvertir la legalidad del acto administrativo que ordenó el traslado en cuestión, ni tampoco se puede por esta vía excepcional, pretender revocar, suspender o reformar dicho acto, pues esta facultad corresponde de manera exclusiva y excluyente al juez contencioso administrativo, función que es indelegable, y que por ningún motivo puede abrogarse el juez constitucional, pues carece de competencia para ello. (4) Ver sentencia C-071 de 1994, M.P. Alejandro Martínez Caballero.”<sup>85</sup>

## **2.2.5 Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio**

Un perjuicio se da cuando se presenta una ganancia lícita que deja de obtenerse, o deméritos o gastos que se ocasionan por acto u omisión de otro y que éste debe indemnizar a más del daño o detrimento material causado por modo directo. Para algunos autores el concepto de perjuicio se encuentra subsumido en el de daño.<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Primera De Revisión. Sentencia T-346 de 2001, de fecha marzo 30 de 2001. Magistrado Ponente: Jaime Araújo Rentería. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

<sup>86</sup> VOZ: Perjuicio. OSORIO, Manuel. Op Cit., Página 568

Un acto malicioso es el que realiza un sujeto conociendo su falta de razón o asumiendo actitudes procesales temerarias o conducentes a entorpecer la marcha de la prestación del servicio.<sup>87</sup>

## **2.2.6 El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales**

Es semejante a la causal por parte del empleador.

En este caso nos podemos enfrentar a un empleador que no paga el salario, no suministra los elementos necesarios para la ejecución de la labor. Así entonces el incumplimiento es la desobediencia de reglamentos o leyes o convenciones que establecen sus obligaciones, por lo general de modo negativo; por abstención u omisión, se presenta una inejecución de las obligaciones o contratos.<sup>88</sup>

La Honorable Corte Suprema de Justicia ha dicho sobre el incumplimiento del pago de salarios y prestaciones sociales:

“La tutela minuciosa que la ley ha dado a los salarios y prestaciones sociales sería inoperante y sin sentido si el trabajador, además de tener que demostrar su acreencia tuviera que asumir también la carga de probar la mala fe del patrono que dejó de pagarla para obtener el reconocimiento judicial del derecho a la indemnización por mora. Aparte la dificultad práctica que semejante carga probatoria significaría para el trabajador, es evidente que todas las garantías legales que se han enunciado propenden a que el patrono sea en todo caso sumamente diligente y cuidadoso en la

---

<sup>87</sup> VOZ: Malicioso. OSORIO, Manuel. Ibidem. Página 444

<sup>88</sup> VOZ: Incumplimiento. Ibidem. Página 374.

liquidación y pago de los salarios y prestaciones sociales que adeude a sus trabajadores, hasta el punto de que si a la finalización del contrato quedan a su cargo deudas insolutas por dichos conceptos, sea suya la carga de demostrar esa diligencia y cuidado que acreditarán su buena fe, exculpatoria de la indemnización por mora.”<sup>89</sup>

### **2.2.7 La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató**

Unilateralmente el empleador cambia las condiciones del contrato de trabajo y le exige al empleado que la prestación de sus servicios no sea realizada donde normalmente lo hacía, sino que se le da un nuevo lugar, así entonces el empleado tendrá que verse frente al cambio de las condiciones de trabajo y prestar el servicio en un lugar diferente al que se pactó al momento de celebrar el contrato.

### **2.2.8 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos**

---

<sup>89</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 3956 de Noviembre 20 de 1990. Magistrado Ponente: Hugo Suescún Pujols. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

Es similar a la causal por parte del empleador, como ya lo vimos, la violación son todos aquellos actos, infracciones, quebrantamientos o transgresiones de la ley o mandatos y de tipo grave a las obligaciones especiales del empleador como son:

“no poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores, procurarle a los empleados locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades de forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud, prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad.

Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador a sus creencias y sentimientos, pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos, conceder al empleado las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada entre otras. Así como las de deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda al empleado, sin autorización previa escrita de estos para cada caso. Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el patrono. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo. Imponer al empleado obligaciones de carácter religioso o político o impedir el derecho al sufragio. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo. Hacer o permitir todo genero de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad.”<sup>90</sup>

La Sala Laboral de la Corte Suprema se pronunció:

“Como los artículos 59 y 149 del código no establecen ninguna distinción sobre la oportunidad de la prohibición al empresario de descontar unilateralmente sumas de dinero, debe entenderse que ella abarca no sólo la vigencia del contrato de trabajo, sino también su terminación, y protege tanto los salarios como las prestaciones sociales. Lo anterior es una manifestación de la especial protección de que goza el trabajo, y particularmente el derecho a la retribución de los servicios del trabajador, cuya eficacia quedaría desamparada si se prohijara la procedencia de estipulaciones genéricas preimpresas en los contratos laborales que probablemente suscribirían algunos empleados al comenzar su relación laboral en razón de su inferioridad económica y que eventualmente podrían facultar a una de las partes para hacerse

---

<sup>90</sup> RÉGIMEN LABORAL. Hojas sustituibles. Editores Legis S.A.. Actualización Julio de 2001

justicia por sí y ante sí anticipadamente, a pesar de que su presunto derecho sea controvertible judicialmente”<sup>91</sup>

A diferencia de la anterior jurisprudencia, La Honorable Corte Suprema de Justicia se refiere ahora a la convención colectiva de trabajo, laudo arbitral, reglamento interno de trabajo y a sus correspondientes consecuencias y sanciones disciplinarias para aplicar al trabajador:

“En efecto, al mirar la convención colectiva de trabajo, el laudo arbitral y el reglamento interno de trabajo que se indican como mal apreciados, resulta palmario que en el caso concreto que juzgó el Tribunal en su sentencia, de tales documentos lo que se patentiza es el hecho indiscutible de que se diferencia con claridad entre las sanciones disciplinarias que pueden ser aplicadas a un trabajador por la comisión de una falta y la terminación del contrato por decisión unilateral del patrono cuando la falta merece el calificativo de grave; y que el procedimiento previsto en la convención colectiva de trabajo, en la que creyó encontrar apoyo el sentenciador, únicamente se refiere a las sanciones disciplinarias, excluyendo la terminación unilateral del contrato, conforme resulta del laudo arbitral de 10 de agosto de 1982, en el que consta que al presentar el pliego de peticiones de ese año, el sindicato expresamente pretendió incluir dentro del régimen convencional —a la postre sin éxito— una cláusula según la cual también los despidos quedaban calificados como sanciones disciplinarias y por lo tanto sujetos al procedimiento previo que para la imposición de éstas contempla la convención colectiva en su artículo 7°.

Siendo indudable que de los errores de hecho en que incurrió el Tribunal determinaron la revocatoria de la sentencia de primera instancia y la imposición de la condena al banco recurrente, y dado que lo manifiesto de los yerros resulta de que el texto de los documentos examinados tiene claramente un contenido diferente a aquél que les atribuyó el fallador, se impone considerar que se incurrió en la violación indirecta de las normas legales reguladoras del régimen laboral propio de los trabajadores oficiales.

Debe la Sala además advertir que ciertamente la jurisprudencia vigente de la Sala Plena de Casación Laboral diferencia la terminación unilateral del contrato de trabajo de las sanciones disciplinarias, partiendo del presupuesto de que el despido no corresponde a una sanción correctiva, pues la finalidad de las sanciones disciplinarias es la de preservar el contrato de trabajo, mientras que el despido es una facultad legal que tiene el empleador de extinguir definitivamente la relación laboral, determinación autónoma del patrono que, si es injusta, da lugar al resarcimiento de perjuicios en favor del trabajador. Sin embargo, conviene recordar que con posterioridad a la sentencia de Sala Plena del 7 de diciembre de 1984, la que no fue adoptada por decisión unánime, la misma Corte ha distinguido, armonizando así su criterio con el de la doctrina más autorizada y las propias orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo, entre el despido que tiene por objeto liberar al empleador de sus obligaciones respecto del trabajador emanadas del contrato que unilateralmente da por terminado, y el despido punitivo que, además de ponerle fin al vínculo jurídico, implica la aplicación de una sanción

---

<sup>91</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Julio 5 de 1995. Magistrado Ponente: José Roberto Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

al trabajador por razón del incumplimiento de sus deberes o por las faltas cometidas contra el régimen disciplinario interno de la empresa.

Esta distinción entre el despido que simplemente libera al patrono de sus obligaciones laborales y aquél que además comporta un castigo al trabajador por razón del incumplimiento de sus obligaciones o su conducta indisciplinada, aparece plasmada en la sentencia de la Sección Primera de la Sala de 3 de marzo de 1987, o sea con posterioridad a la del 17 de diciembre de 1984.”<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de casación Laboral. Sentencia 5886 de Julio 30 de 1993. Magistrado Ponente: Hugo Suescún Pujols. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001.

### 3. INDEMNIZACIÓN, REINTEGRO E INDEXACIÓN

El problema de la terminación del contrato de trabajo, es uno de los más delicados dentro de la teoría jurídica del mismo y al igual que muchas instituciones laborales ha sufrido una transformación generada por sostener por más tiempo la estabilidad laboral y proteger así cada día más a las clases trabajadoras.

La moderna legislación laboral preceptúa como cuestión general, que los contratantes solo pueden romper el vínculo jurídico cuando ha surgido alguna de las causas que taxativamente se consideran suficientes para ello y si algo no se somete a esa regla se deberá responder por los daños que se demuestre haber sufrido.

Nuestra legislación no utiliza una terminología especial para indicar que se termina una relación laboral, que cesan las obligaciones recíprocas entre trabajador y empleador; se emplea en el artículo 61 modificado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990 y siguientes del C.S.T., el vocablo *terminación* y habla de los modos de referirse al dar por terminada la relación laboral. Solo de manera específica, se refiere a una modalidad de esa terminación, cuando consagra la denominada “*condición resolutoria*”, a la cual se refiere nuestro

C.C., así como también el artículo 6 de la ley 50 de 1990 que modificó al artículo 64 del C.S.T..

Dada esta condición se supone la existencia de cualquier motivo para dar por terminado el contrato de trabajo.

La legislación laboral colombiana afirma los principios de bilateralidad del contrato y de su ejecución de buena fe; ha sido necesario recurrir a las normas generales que permiten el desarrollo de la responsabilidad contractual y establecen un régimen de indemnización, sin embargo quien las solicita debe demostrar la ocurrencia del hecho y la lesión sufrida en su patrimonio.

Este fenómeno de la terminación hay que diferenciarlo de varios conceptos que son principalmente la extinción, la disolución, la revocación y el despido; aunque el ideal que se pretende con el Derecho del Trabajo es la continuidad y estabilidad en el empleo, las relaciones de trabajo también tienden a extinguirse. Nuestra legislación colombiana emplea el vocablo *terminación* para referirse genéricamente a las causas y modos de extinción de la relación laboral. Otras legislaciones emplean los términos de *extinción*, *rescisión*, *disolución*, *renovación*, *despido*, pero esta terminología no es sinónima, las cuales indican la conclusión de algo.

El contrato de trabajo no es una institución imperecedora y el incumplimiento por parte de uno de los contratantes de sus obligaciones y deberes y especialmente los originados por la decisión unilateral de una de las partes sin justa causa, ocasiona, por mandato de la ley, la obligación de resarcir los perjuicios causados a la parte que se allanó a cumplirlo.

Otra de las conquistas que ha hecho el Derecho Laboral, ha sido de obligar a las partes y particularmente al empleador, a motivar la terminación del contrato, a dar en el momento de la ruptura, una explicación clara de la causa o motivo, desde luego, no podrá ser distinto ni contrario a cuantos ha establecido la ley en forma expresa como suficientes para justificar la terminación del vínculo. Las partes no son libres para simular causas o motivos de la extinción del contrato, ya que éstas se encuentran taxativamente enunciadas en nuestro ordenamiento legal.

La legislación colombiana en cuanto a la terminación del contrato de trabajo ha consagrado y recogido los principios fundamentales sobre responsabilidad de los contratantes y la restricción de la voluntad patronal para mejor lograr la defensa de la clase trabajadora:

Por regla general, las partes son libres de dar por terminada la relación jurídica cuando lo consideren conveniente para hacerlo, salvo cuando se trataba de aplicar la denominada *“cláusula de reserva”* (hoy abolida); están

en la obligación de expresar previamente la causa, sin que ésta pueda ser distinta o contraria a las expresamente consagradas en los textos legales, convencionales o reglamentarios; entre tales causas, unas hay que dependen de la voluntad de los contratantes y otras ajenas a ella. La terminación del contrato puede ocurrir con o sin previo aviso, según la naturaleza del motivo que la ocasione, como ya lo vimos.

### **3.1 INDEMNIZACIÓN**

La indemnización se puede entender como la reparación legal de un daño o perjuicio causado por cualquiera de las partes que incumpla lo pactado y de igual forma ésta puede ser de diferentes tipos. Dentro de la terminación del contrato de trabajo podemos entender que los perjuicios compensatorios de una ruptura de tipo unilateral, en materia laboral, casi siempre son indemnizatorios.

El que rompe el contrato violando las normas de la ley o lo que se ha pactado, está obligado a reparar al otro los daños que le causa, pero las normas a que se deben ajustar las dos partes para resarcir esos perjuicios por los daños que le causa, son diferentes.

### 3.1.1 Condición resolutoria

La condición resolutoria es una antigua institución del Derecho Romano, que era denominada como *Lex commisoría*, “La cual concedía al acreedor la facultad de hacer suya la cosa pignorada si no se obtenía el pago de la obligación principal. En la práctica este convenio podía encubrir un exagerado rendimiento para el acreedor a costa de un deudor en apuros que garantizaba su obligación con objetos de valor muy superior al monto del préstamo; por esta razón fue prohibido por los emperadores”<sup>93</sup>

También dentro de nuestra legislación podemos encontrar analizada la condición resolutoria en el C.C. en sus artículos:

- 1536 “La condición se llama suspensiva si, mientras no se cumple, suspende la adquisición de un derecho; y resolutoria, cuando por su cumplimiento se extingue un derecho”<sup>94</sup>
- 1546 “En los contratos bilaterales va envuelta la condición resolutoria en caso de no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado. Pero en tal caso podrá el otro contratante pedir a su arbitrio, o la resolución o el cumplimiento del contrato con indemnización de los perjuicios”<sup>95</sup>

---

<sup>93</sup> IGLESIAS, Juan. *Derecho Romano*, Editorial Temis. Bogotá. 1993. Página 371.

<sup>94</sup> CÓDIGO CIVIL Y LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA. Op Cit.

<sup>95</sup> CÓDIGO CIVIL Y LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA. Op Cit.

Por esto se regula la cesación de los efectos jurídicos de las obligaciones.

“En esta nueva oportunidad la Sala reitera su posición doctrinal sobre este punto de derecho. Al establecer aquella norma, vigente aún respecto de ciertas vinculaciones laborales, que el juez tiene la potestad de ordenar la indemnización del trabajador despedido sin justa causa después de 10 años de servicios, o de disponer que sea reintegrado al cargo, en el fondo la norma jurídica consagra dos efectos diferentes de la condición resolutoria ínsita en el contrato de trabajo. La primera solución conlleva la ruptura de la relación contractual y, por consiguiente, el pago de una suma de dinero a título de indemnización por el incumplimiento. La segunda, en cambio, obliga al contratante incumplido a mantenerse atado a la convención en toda su extensión y a pagarle su retribución como si no hubiese sido separado jamás. Es esta última una respuesta excepcional y sui generis del legislador para reparar la injusticia del despido. Lo uno, en tanto está sometida a la condición de que el trabajador haya servido al empleador por un tiempo mínimo de 10 años y el juez estime compatible el restablecimiento del vínculo contractual; y lo otro, en cuanto no necesita de una declaratoria judicial previa de nulidad o ineficacia.<sup>96</sup>

La Honorable Corte Constitucional dice:

“Al respecto, debe decirse que el contrato que se celebra con el fin de establecer una relación laboral nace a la vida jurídica por el acuerdo de voluntades de las partes, y que nada se opone a que respecto de dicho convenio opere la condición resolutoria, pues resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo. Desde el punto de vista constitucional, no se puede avalar la petrificación de los lazos contractuales. Es posible afirmar que el reconocimiento de la libertad para contratar contempla también un aspecto negativo, cual es el de la autonomía para dar por terminada la relación contractual, sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que dicho evento pueda generar respecto de la parte afectada con esa conducta.

Ahora bien, no obstante lo anterior, es importante recordar que esa autonomía de las partes contratantes no es absoluta, y que, en todo caso está morigerada por una serie de principios y preceptos constitucionales y legales que tienden a amparar especialmente al empleado. Precisamente con el fin de proteger al trabajador, la ley ha previsto la indemnización de perjuicios cuando se da por terminado unilateralmente el contrato sin justa causa. Así, aparte de establecer que la indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante, se establecen unas reglas sobre la indemnización que habrá de recibir el empleado, de acuerdo con las clases de contrato laboral, y los años de servicio.

A juicio de la Corte, estos factores de medición y el señalamiento de la reparación del daño resultan ser razonables, si se los mira dentro del ámbito de libertad de que goza el legislador para regular esa materia, y sobre todo si se tiene en cuenta lo establecido en el primer inciso del artículo 6º demandado, el cual prevé, en forma genérica, la indemnización de perjuicios.

Ha de advertirse, sin embargo, que la constitucionalidad de los numerales 2º, 3º y 4º, en estudio, supone que con las cuantías allí previstas se alcanza la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa del despido, y en consecuencia la norma consagra en realidad una fórmula de protección al empleado, a menos que él haya

---

<sup>96</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 12550 de Febrero 12 de 2000. Magistrado Ponente: Carlos Isaac Ander Disco Compacto. En: *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

probado o pueda probar un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el legislador, hipótesis en la cual la disposición es exequible solamente si se entiende que en ese evento el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado; ello resulta evidente a la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución.”<sup>97</sup>

### 3.1.2 Daño emergente

La palabra daño significa un perjuicio, un deterioro de algo, echar a perder algo, es entonces la pérdida de valor de una cosa o su incapacidad de continuar en el espacio con sus condiciones originales, y cuando es acompañado de la palabra emergente significa que ha surgido algo nuevo, de otra cosa.

En esta ocasión, para aclarar el concepto de daño emergente el C.C. en el artículo 1614, dice “...el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento...”<sup>98</sup>

Por otro lado la jurisprudencia nacional admite una ruptura unilateral e ilegal del contrato de trabajo que genera entre otras consecuencias un daño emergente, que debe ser reparado en la medida en que se demuestre por quien alegue haberlo sufrido.

---

<sup>97</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C – 1507. Noviembre 8 de 2000. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A., Junio 2001

<sup>98</sup> CÓDIGO CIVIL Y LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA. Op Cit.

La técnica de la fijación del daño emergente no se encuentra en las leyes de trabajo, por ello se ha convenido que la demostración del perjuicio como de su cuantía siguen las reglas generales establecidas en el derecho común.

La noción completa de la representación material de un daño, comprende, según los principios generales que se han examinado, tanto el denominado lucro cesante, como daño emergente. Tanto la legislación como la jurisprudencia nacional se han referido a que la ruptura unilateral e ilegal de un contrato de trabajo puede ocasionar también un daño emergente, que debe ser reparado en la medida en que se demuestre por quien alegue haberlo sufrido.

En relación con el daño emergente debe decirse que al ser roto el contrato de trabajo de forma ilegal por una de las partes, ocasiona a la otra pérdidas determinantes de un daño real.

“Es obvio entonces que el daño o perjuicio que por la depreciación monetaria sufre el trabajador como consecuencia del retardo o mora patronal en el cumplimiento de la obligación de pagar la indemnización que cuantificada previa y precisamente por la propia ley debió pagársele a la terminación del contrato, corresponde a la modalidad de daño emergente prevista en la primera parte del artículo 1614 del Código Civil.

Conforme al desarrollo jurisprudencial, la mora en la cancelación de los derechos laborales apareja que el pago tardío de éstos, se haga de manera indexada como quiera que se trata del ajuste monetario del valor adquisitivo del peso colombiano, como factor integrante del daño emergente generado en el incumplimiento de las obligaciones laborales en la forma y tiempo debidos.

En esta sentencia, que ha sido reproducida en más de 300 fallos de esta Sala de la Corte, se ratifica de modo apodíctico que la corrección monetaria es un componente del daño emergente. Por lo visto, no se puede asentar paladinamente que el fundamento de la indexación en criterio de esta Sala de la Corte, hayan sido simples razones de equidad, pues no corresponde ello a la abundante jurisprudencia en que se ha plasmado una concepción diferente, como se ha demostrado con la transcripción de los fallos pertinentes. Tan cierto es ello que ante la ausencia normativa fue precisamente la tesis de la simple equidad la que inspiró a quienes

salvaron voto a las sentencias mayoritarias que coherentemente habían acogido el criterio del daño emergente.”<sup>99</sup>

### 3.1.3 Lucro cesante

El C.C. da una definición en su artículo 1614 así: “... *la ganancia o provecho que deja de reportarse a consecuencia de no haberse cumplido la obligación o cumpliéndola imperfectamente o retardado su cumplimiento*”<sup>100</sup>

De una actividad se dice que es lucrativa cuando produce rendimiento a quien la ejercita. Y como estos, en lo ordinario, se estiman en dinero, ha resultado que en el comercio y en la industria la idea del lucro se confunde con la de interés que produce el capital.

La doctrina ha entendido al lucro cesante como la actividad o cosa que lo produce o deja de ser lucrativa cuando deja de producir utilidad. De igual forma una empresa deja de ser lucrativa cuando ésta no produce o genera el capital invertido.

El incumplimiento del contrato de trabajo produce el resarcimiento de los perjuicios correspondientes por concepto de daño emergente y lucro cesante, en las cuantías y condiciones previstas en el artículo 64 del C.S.T.,

---

<sup>99</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 14710. Abril 27 de 2001. Magistrado Ponente: Carlos Isaac Nader y Rafael Méndez Arango. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

<sup>100</sup> CODIGO CIVIL Y LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA. Op.Cit.

subrogado por el artículo 6 de la ley 50 de 1990, pero no genera la acción de cumplimiento del contrato propia del derecho civil, ni la acción de reintegro del trabajador despedido, excepto en los casos de fuero sindical o despido de trabajadores con más de diez (10) años de servicios al entrar en vigencia la ley 50 de 1990, que no renuncien a la acción de reintegro.

El reintegro o el restablecimiento del contrato de trabajo puede obedecer a una decisión judicial o a una transacción o acuerdo entre las partes (reintegro convencional).

Sobre los efectos del reintegro en relación con los pagos efectuados al trabajador en el momento del despido.

La Honorable Corte Suprema de Justicia habla del lucro cesante en las siguientes palabras:

“Según las voces del artículo 1614 del Código Civil, se entiende “por daño emergente el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento; y por lucro cesante la ganancia o provecho que deja de reportarse a consecuencia de no haberse cumplido la obligación, o cumpliéndola imperfectamente o retardado su cumplimiento”.

Ahora bien, cuando el patrono incumple su obligación de mantener vigente el contrato de trabajo en los términos convenidos y lo rompe sin justa causa se hace automáticamente responsable y deudor de una obligación distinta: la de pagar el valor de la indemnización correspondiente, que en la actual normatividad legal para el sector privado comprende, por regulación previa, el daño emergente y el lucro cesante.

En tales condiciones, esa obligación, la de pagar la indemnización, debe satisfacerse por el empleador en el mismo momento en que unilateralmente le pone fin al contrato. Es al producirse el despido entonces, y no después, cuando el monto de la indemnización debe salir del patrimonio del patrono para ingresar al del trabajador que se ha perjudicado con el incumplimiento del contrato y la pérdida de su empleo;

la oportunidad del pago de la indemnización no es materia de convenio entre las partes, y tarifada como está ab-initio, tampoco es objeto de determinación posterior, razones por las cuales si el patrono deudor no la cubre al momento del despido se coloca en mora.

Es obvio entonces que el daño o perjuicio que por la depreciación monetaria sufre el trabajador como consecuencia del retardo o mora patronal en el cumplimiento de la obligación de pagar la indemnización que cuantificada previa y precisamente por la propia ley debió pagársele a la terminación del contrato, corresponde a la modalidad del daño emergente prevista en la primera parte del artículo 1614 del Código Civil.

De lo anterior se concluye que el pago de la indemnización por despido injustificado que se realiza efectivamente después del momento de su causación sólo será completo si comprende la corrección monetaria correspondiente al lapso del retardo o la mora en su incumplimiento”.<sup>101</sup>

### **3.2 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA**

Es diferente en tratándose del empleador o del trabajador y en relación con el primero, según el contrato que se haya celebrado.

En materia civil se han distinguido dos tipos de indemnización, exigibles a opción del acreedor, como cumplimiento del contrato por parte del deudor constituido en mora: la indemnización moratoria (retardo en el pago) y la indemnización compensatoria (falta de pago definitiva en todo o en parte).

La diferencia entre una y otra radica en que la indemnización moratoria se agrega a la ejecución del objeto tal como se pactó, en tanto que la compensatoria excluye esta ejecución, pero, comprende el valor o precio del objeto debido, en todo o en parte.

---

<sup>101</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 4826. Julio 9 de 1992. Magistrado Ponente: Hugo Suescún Pujols. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

Ambas indemnizaciones reparan todos los perjuicios sufridos por el acreedor, en concepto de daño emergente y lucro cesante.

Si las partes quieren reestablecer el vínculo, no habrá lugar a la indemnización por despido injusto.

En materia laboral las constancias y comprobantes de pago de salarios y prestaciones sociales, que hagan directamente al trabajador no tienen virtud de dejar cerrado todo camino a poder reclamar. No sin descartar que sí tienen la posibilidad de servir de prueba o constancia de los pagos que se le hicieren a un empleado.

Porque se demuestra que lo allí consignado lo recibió el trabajador, mas no que es lo único que le debían. Porque prima el principio de irrenunciabilidad.

“Pues bien, en el asunto bajo examen se tiene que en un primer proceso el demandante solicitó del juez la declaración de que fue despedido sin justa causa y, supeditadamente, el reintegro y la indemnización por despido; pero desistió de su demanda y el desistimiento fue aceptado. Largo tiempo después, en el presente proceso el actor de nuevo solicita la declaración de que fue despedido sin justa causa y como consecuencia de ello la pensión sanción. Por tanto, con arreglo al artículo 342 del Código de Procedimiento civil, en lo que hace a la definición de la índole del despido, el tribunal debió tenerla por juzgada en términos desfavorables para el señor Jiménez y por inmediata secuela, le correspondía denegar el reclamo relativo a pensión sanción.

Con respecto a esta conclusión conviene aclarar que en criterio de la Sala, cuando las partes de una relación laboral discrepan en temas como la existencia de contrato de trabajo o, aceptado éste, sobre el modo de su terminación, el litigio que el trabajador plantea derivado de su particular postura sobre ellos, para obtener unos determinados derechos salariales, prestacionales o indemnizatorios, se centra esencialmente en dilucidar esos temas, que por ende no pueden ser considerados como meras causas de los derechos respectivos, sino como objetos primordiales del proceso. En otros términos, si un trabajador demanda la indemnización por despido injusto, el objetivo central de su reclamo radica en la declaración de que su despido fue injusto, aunque formalmente no lo solicite así, pues la indemnización es una consecuencia necesaria y accesoria de ese reconocimiento principal. Así las cosas, desde la óptica del artículo 332 del Código de Procedimiento Civil sobre cosa

juzgada, en tanto exige que para que ocurra este fenómeno el nuevo proceso respecto del anterior debe tener las mismas partes, el mismo objeto y la misma causa, cuando se demanda una indemnización por despido el objeto del proceso no es solo este derecho, sino esencialmente la declaración de que el despido fue injusto, y su importancia es tal que reúne en sí misma la categoría de objeto fundamental, cuyo origen es la relación laboral y el acto rescisorio, y a la vez de causa del derecho pretendido. Y es que entender lo contrario implicaría aceptar que la justicia laboral pudiera juzgar en un primer trámite que un despido fue con justa causa y en otro posterior que el mismo despido fue injusto, con lo cual entre otras cosas se afectarían su credibilidad y coherencia, a la par que se propiciaría la inseguridad jurídica.

Se sigue, entonces, que si el trabajador demandante formula pretensiones con fundamento en la existencia del contrato de trabajo o en el despido sin justa causa, discutidos por el presunto empleador, la definición judicial de esos aspectos configura cosa juzgada y en proceso posterior no sería admisible discutirlos nuevamente, con el pretexto de que no se reclamaron otros derechos derivados de ellos. Y por tanto, el desistimiento de la demanda en el proceso del ejemplo conduce a que en otro posterior no pueda debatirse la existencia del contrato de trabajo o la justa causa, en virtud a lo que dispone terminantemente el artículo 342 del Código de Procedimiento Civil, aun cuando la justicia no haya emitido pronunciamiento.

El cargo, por tanto, prospera y se casará la sentencia recurrida. En sede de instancia bastan las razones expuestas en casación para concluir que no es viable el reclamo por concepto de pensión sanción, pues en un proceso anterior el demandante desistió de su petición para que se declarara su despido como sin justa causa, de forma que debe entenderse que renunció definitivamente a esta declaración que resulta ser esencial a la aludida pensión. Por tanto, se revocará la decisión de primer grado y en su lugar se absolverá a la demandada de todos los reclamos formulados en su contra”<sup>102</sup>.

### 3.2.1 Por parte del empleador

Por vía general de Derecho Civil siempre existe la alternativa para el agraviado de pedir el cumplimiento del contrato con indemnización de perjuicios, o la resolución de éste, también con indemnización de perjuicios.

En nuestro ordenamiento jurídico el empleado no tiene medio jurídico alguno para exigir el cumplimiento específico de la obligación contractual referente a la conservación del empleo hasta el vencimiento del plazo, sino que debe conformarse con el resarcimiento de los daños, tal como lo expresa la

---

<sup>102</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 15171. Febrero 14 de 2001. Magistrado Ponente: Francisco Escobar Henríquez. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

máxima *nemo at facendum cogi potest*. Ni puede afirmarse que al demandar el resarcimiento, él acepta el despido.

La Corte Constitucional se refiere a la indemnización en el evento del despido de un trabajador por detención preventiva:

“Ahora bien, en cuanto hace referencia a la detención preventiva del trabajador como causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de que trata el artículo 7º numeral 7º literal a del Decreto 2351 de 1965 demandado, por un lapso superior a treinta (30) días, es claro que si el proceso penal termina con sentencia absolutoria y se ha producido el despido del trabajador detenido, éste deviene injusto por disponerlo así la norma citada, pues debe observarse cómo el mismo precepto señala como causal justificativa de la terminación unilateral del contrato respectivo de trabajo, la detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días “a menos que posteriormente sea absuelto” lo que indica que en este caso, es decir, cuando el proceso penal termina con sentencia absolutoria con posterioridad al despido, se configura una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa que da lugar al pago de los derechos e indemnizaciones consagradas en las mismas normas laborales mencionadas (D. 2351/65; L. 50/90).

Así pues, la ley traslada al juez penal el hecho determinante del despido y su calificación como justo o como injusto, según el resultado de la investigación o del proceso criminal correspondiente, sin que la demora en la definición en el proceso penal sea presupuesto de la norma acusada, que lo que más bien exige como única condición para que se consolide o no la justa causa es la culpabilidad o inocencia del trabajador en el respectivo proceso penal, por ello se dice que es justa causa para dar por terminado el contrato la detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días “a menos que posteriormente sea absuelto”, sin limitación temporal en cuanto a la definición del proceso criminal.

... De lo anterior se desprende que la disposición objeto de análisis no resulta contraria a la Constitución, pues de ninguna manera se está desconociendo la presunción de inocencia con relación al proceso penal que debe estar rodeado de la plenitud de las formas propias del respectivo juicio, cuyo resultado absolutorio da lugar a la existencia de una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador.

De otro lado, si el trabajador ha quedado colocado en virtud de la privación de su libertad, decretada por la autoridad penal correspondiente, en circunstancias de no poder cumplir con la relación laboral, no se desconoce su derecho al trabajo como lo afirma el demandante, cuando frente a la imposibilidad física de la prestación personal del servicio al empleador particular, después de 30 días de detención preventiva, pueda éste dar por terminado el contrato de trabajo, con justa causa, al desaparecer uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como lo es “la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo”, ya que como claramente se expresa en la norma acusada, en el evento de que posteriormente se le absuelva, queda desfigurada la justa causa que dio lugar a la ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono configurándose entonces la terminación unilateral de la respectiva relación laboral “sin justa causa” que da lugar por consiguiente al reconocimiento de derechos e indemnizaciones en favor del trabajador.

Tampoco encuentra la Corte vulneración del debido proceso, pues la causal consignada en la norma acusada materia de revisión, no constituye sanción de

ninguna naturaleza respecto del trabajador al consagrarse ésta como justa causa de terminación del contrato de trabajo, salvo el caso de que posteriormente sea absuelto, situación ésta equilibrada pues además de tutelar los derechos del patrono ante la imposibilidad física de que el trabajador pueda cumplir con su obligación de prestar el servicio, protege igualmente a éste en el evento de no ser condenado a causa del proceso penal que dio lugar a la detención preventiva durante más de treinta días.»<sup>103</sup>

### 3.2.1.1 En contratos a término indefinido

Entendido el contrato de trabajo a término indefinido como aquel cuya duración o plazo no ha sido pactado por las partes contratantes, éste tendrá vigencia mientras subsistan las causas y materia que dieron origen al contrato; para dar por terminado este vínculo el empleador deberá tener justa causa o estar ante alguna de las causales del artículo 5 de la ley 50 de 1990, que subrogó al artículo 61 del C.S.T. (como ya se vio).

De lo contrario se estaría dando por terminado sin justa causa y daría lugar a la siguiente indemnización, según lo indica el artículo 64 del C.S.T., subrogado por el artículo 6 de la ley 50 de 1990, numeral 4:

En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

- A. 45 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año;
- B. Si el trabajador tuviere más de 1 año de servicio continuo y menos de 5, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 45 básicos del literal A, por

---

<sup>103</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia c – 079 de febrero 29 de 1996. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

- C. Si el trabajador tuviere más de 5 años de servicio continuo y menos de 10, se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 45 básicos del literal A, por cada uno de los años de servicio subsiguientes de servicio al primero, y proporcionalmente por fracción, y
- D. Si el trabajador tuviere 10 o más años de servicio continuo se le pagaran 40 días adicionales de salario, sobre los 45 días básicos del literal A, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley tuvieran 10 o más años continuos de servicio al empleador, seguirán amparados por el ordinal 5 de la ley 8 del Decreto – Ley 2351 de 1965, salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen.<sup>104</sup>

### **3.2.1.2 En contratos a término fijo.**

El término de duración de la etapa inicial del contrato de trabajo a término fijo, no puede ser superior a tres años, sin embargo se puede renovar indefinidamente. Si se contrata a término fijo inferior a un año se podrá prorrogar hasta por tres períodos iguales o inferiores, pero luego el término de renovación no podrá ser inferior a un año. Aunque el contrato de trabajo se puede originar de forma verbal o escrita, este tipo de contrato, siempre deberá constar por escrito.

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo que previamente se estipuló con la otra parte en el contrato, configura la indemnización por despido injusto.

La Corte Constitucional sobre esta causal y la maternidad se refiere así:

---

<sup>104</sup> RÉGIMEN LABORAL. Op Cit.

“La acción de tutela se presenta a fin de tutelar los derechos al trabajo, igualdad y maternidad de trabajadoras que se vincularon a través de contratos a término fijo y, que la terminación del mismo, por presunta finalización del término pactado, se produce el día en que se notifica el estado de gravidez. Los juzgadores de instancia coinciden en afirmar que la acción de tutela no procede, como quiera que la desvinculación de un cargo origina una controversia de tipo legal que debe resolverse a instancias de un proceso ordinario laboral. Así mismo, opinan que no está demostrado la existencia de un perjuicio irremediable.

Pues bien, a la luz de los antecedentes anteriormente descritos, esta Sala de revisión debe definir, en primer lugar, si la protección al trabajo de la mujer embarazada origina un derecho de rango legal, como lo afirmaron los jueces, o si se relaciona con un derecho constitucional fundamental que permite la protección a través de acción de tutela. En segundo término, en caso de que exista una protección constitucional al embarazo, se estudiarán cuáles son las condiciones para que se presente el despido sin justa causa como consecuencia del estado de embarazo. Finalmente, la Sala deberá resolver si un contrato que inicialmente se pactó a término fijo debe prorrogarse debido al estado de gravidez.”<sup>105</sup>

### **3.2.1.3 En contratos por duración de la obra o labor contratada**

Se entiende celebrado por todo el tiempo necesario para la terminación de la obra o labor pactada o contratada. De suerte que, una vez celebrado y especificada la obra, labor u oficio en que el trabajador debe ocuparse, la ley presume que la duración será tanta como la de la misma obra. Aquí no estamos frente al caso de que se presuma un tiempo sino que éste es un tema ya concluido, solo por el tiempo de duración de la obra.

De la misma manera si se tratare de un contrato de obra, la indemnización que se debe es equivalente a los salarios que corresponden al tiempo que

---

<sup>105</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala de Revisión. Sentencia T – 426. Agosto 18 de 1998. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

falta para concluir la obra o labor, pero ésta no podrá ser inferior a quince (15) días.

### **3.2.2 Por parte del trabajador**

Si es el trabajador quien termina unilateralmente el contrato de trabajo, sin justa causa, deberá pagar al empleador una indemnización que equivale a treinta (30) días de salario. Ya no depende, como en el caso del empleador, de la clase de contrato celebrado.

El empleador está facultado para deducir el valor de esta indemnización de lo que le adeude el empleado por prestaciones sociales, pero no puede mantener en su poder dicha suma, sino que ha de depositarla a favor de un juez del trabajo, mientras la justicia decide la viabilidad del descuento.

La Honorable Corte Suprema de Justicia comentó:

“Cuando se realiza el descuento de las prestaciones sociales por parte del empleador en el caso que el trabajador termine el contrato intempestivamente, dicho descuento debe ser consignado ante el juez del trabajo, de modo que al empleador no le está permitido hacer la retención sin la respectiva consignación, pues ello equivale a calificar, el mismo, sin la decisión judicial, sobre la justificación o no de la renuncia que la norma busca que se establezca como requisito para definir sobre la legalidad del actuar de cada una de las partes. Es claro el mandato del artículo 64 numeral 5 al exigir dicha consignación y al imponer, con la expresión “mientras la justicia decide”, que sea el juez por la correspondiente vía judicial, quien califique el hecho intempestivo del retiro del trabajador por su propia cuenta. Ahora bien, si el empleador actúa en ésta forma y el contrato de trabajo termina por mutuo

consentimiento y no por decisión unilateral, efectúa un descuento ilegal, que configura un motivo generador de la indemnización moratoria”.<sup>106</sup>

Con cierta frecuencia el empleador acepta la renuncia sorpresiva de un trabajador y cree que le puede en este momento descontar la indemnización, en realidad lo que acontece es que es una renuncia aceptada y equivale a una terminación del contrato de trabajo, por mutuo consentimiento, en cuyo caso resulta ilegal el cobro de los treinta (30) días de salario, además de que se puede presentar la oportunidad para que el juez sancione con salarios caídos al empleador, por haber descontado una dinero al trabajador indebidamente.

Cuando se presente este tipo de circunstancias, el empleador no puede de ninguna manera aceptar la renuncia, de otra manera no se podrá realizar el procedimiento conforme a la ley.

De otra parte cuando el empleado ha renunciado con los treinta (30) días de anterioridad a la terminación del contrato, el patrono no puede exonerarlo del preaviso, salvo que el trabajador acepte, porque tiene el derecho a trabajar hasta el último día de preaviso y recibir su salario.

---

<sup>106</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia Expediente 12242 de 10 de Agosto de 1999. Magistrado Ponente: Germán Valdés Sánchez. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

Durante el lapso del preaviso el empleado no goza de ningún privilegio especial, no podrá estar de permiso o licencia, a los cuales legalmente no tiene derecho, por regla general, salvo un evento en concreto.

### **3.3 INDEMNIZACIÓN MORATORIA**

En el ámbito laboral esta indemnización la pueden llamar salarios vencidos o salarios caídos y los definen como aquellos salarios que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación laboral.

Se llama indemnización moratoria al resarcimiento de perjuicios al trabajador, bien porque a la terminación del contrato, el empleador no le pagó los salarios y las prestaciones sociales, o porque no le hizo practicar el examen médico de egreso y no le entregó el correspondiente certificado médico, o no consignó las cesantías en el fondo antes del quince (15) de febrero del año siguiente. Corresponde a un día de salario por cada día de retardo.

Para hablar de indemnización debemos referirnos a la palabra salario y entendida ésta no como una palabra suelta que hace parte de una remuneración a una labor prestada, sino como aquella suma de dinero que ayudará a calcular todos los factores que constituyen la base monetaria para liquidar una indemnización.

En nuestro ordenamiento actualmente existen dos normas sobre indemnización moratoria: Artículo 65 del C.S.T y artículo 99 de la ley 50 de 1990 dicen:

El artículo 65 del C.S.T. dice:

“Indemnización por falta de pago:

1. Si a la terminación del contrato, el patrono no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.
2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el patrono cumple con sus obligaciones consignando ante el Juez del Trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.
3. En la misma sanción incurre el patrono cuando no haga practicar al trabajador el examen médico y no le expida el correspondiente certificado de salud de que trata el ordinal 7 del artículo 57. El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que es aplicable al sector privado, dice que el empleador tiene la obligación de hacer practicar el examen médico al trabajador que lo solicite y que haya tenido uno anterior. Esa norma tenía su razón de ser cuando el régimen legal fijaba en el empleador la obligación de dar a sus trabajadores asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria, es decir, cuando las prestaciones asistenciales de la salud e incluso las de la vejez, estaban a su cargo. Pero ahora, cuando en el sector oficial y en el privado la asistencia médica se presenta a través de organismos especializados y el empleador ha sido liberado de esa carga prestacional, el examen médico de egreso como obligación patronal debe considerarse desaparecida o innecesaria y parcialmente subrogada la norma legal, pues esa asistencia el trabajador debe recurrir no al médico del patrono, como decía el Código, sino a los organismos de asistencia. La obligación legal del artículo 65 se conservará para aquellos casos en que el trabajador, por razones de ubicación geográfica o por otra causa, no reciba asistencia médica de entes especializados. Lo anterior también se aplica al sector público y frente a la norma que cobija la misma situación.”<sup>107</sup>

El artículo 99 de la ley 50 de 1990 dice:

“El nuevo régimen especial del auxilio de cesantía tendrá las siguientes características:

1. El 31 de Diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.
2. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen

---

<sup>107</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 12117 de 22 de Julio de 1999. Magistrado Ponente. Germán Valdés Sánchez. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o la fracción que se liquide definitivamente.

3. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de Febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que él mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo....”<sup>108</sup>

Cuando hay indiferencia en el pago de las obligaciones o desacuerdo respecto del valor debido o si el trabajador se niega a recibir, el artículo 65 C.S.T. se refiere a la indemnización por falta de pago; ordena que el empleador debe cumplir con sus obligaciones consignando ante el juez del trabajo y en su defecto ante la primera autoridad política del lugar la suma que confiese deber mientras la justicia del trabajo decide la controversia. Si no la hace así podría ser condenado a la moratoria.

Dentro de nuestra legislación, esta sanción o indemnización moratoria se fundamenta en la presunción de mala fe como consecuencia de no pago de los salarios y prestaciones debidas al trabajador, como excepción al principio general de que la buena fe se presume dentro de la contratación laboral según lo dice el artículo 55 del C.S.T. el cual se refiere a que el contrato de trabajo como los demás contratos, deben ejecutarse de buena fe, lo que obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas accesorias de la relación jurídica; específicamente cuando el pago no se hace dentro de la oportunidad que la ley prevé, al momento de la terminación del contrato, cuando el pago no comprende todos los conceptos salariales o

---

<sup>108</sup> RÉGIMEN LABORAL. Op cit.

prestacionales debidos o no se liquidan como debe ser o se retienen estos derechos sin causa legal.

De otra parte, el artículo 1603 C.C. dice: *“Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley pertenecen a ella”*.<sup>109</sup>

Para que el empleador no incurra en la mora del artículo 65 del C.S.T., el procedimiento en derecho de trabajo es muy sencillo: pago por consignación. Se hace la consignación de lo que cree deber el empleador en el Banco Agrario a favor de cualquiera de los juzgados de trabajo. No es obligatorio correr traslado de esa consignación al trabajador, ni es necesario seguir el procedimiento civil, para saber si el trabajador acepta o no lo consignado.

Esto se explica, porque se trata de evitar que se convierta el artículo, por parte de los trabajadores en fuente de enriquecimiento sin causa; a un trabajador de mala fe le bastaría retirarse del trabajo y no cobrar las prestaciones y salarios, y el día que desee hacerlo por la vía judicial, no solo lo que le quedaron debiendo sino el valor de todos los sueldos que hayan corrido desde su retiro.

---

<sup>109</sup> CÓDIGO CIVIL Y LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA. Op Cit.

Para evitar que esto ocurra la jurisprudencia ha dicho que no se necesita notificación, el empleador cumple con su obligación consignando cuando el trabajador se niega a recibir. Se supone que dentro de lo normal, un empleado siempre debe estar al tanto de la suerte de sus prestaciones y salarios.

Pero, de otra parte para evitar que el sistema se convierta en un negocio de los empleadores, como fue el intento inicial, dijo la ley que el empleador puede consignar lo que confiese deber, con lo cual se entregó a su honorabilidad el valor de lo que se debe; por lo tanto, si se hace una consignación notoriamente inferior, deberá castigarse con el pago de salarios caídos, pues cuanto quiso la ley no fue facilitarle un instrumento para evadir el cumplimiento de ella, sino obligarlo a pagar al trabajador lo debido, el día de la terminación del contrato, de ahí por qué ha sido necesario ir dándole una serie de interpretaciones y desarrollos a esta disposición.

Ocurría con frecuencia que el empleador consignaba con un cheque cruzado a favor del trabajador y ya que se sabe que un cheque girado en tal forma no puede hacerse efectivo sino por personas que tengan cuenta corriente; así se corría con el juicio hasta llegar a la Corte, pero el trabajador no podía cobrarlo nunca. También en este caso se condena al pago de los salarios caídos, pues como es claro, tal consignación no implica el ánimo de pagar.

Esta sanción por falta de pago, se llama salarios caídos, se puede presentar cuando el pago no se hace dentro del término establecido por la ley, esto es al momento de terminar la relación laboral o antes del quince (15) de febrero, es caso del auxilio de cesantía. La norma no debe extenderse hasta el caso de mora en el pago de conceptos que no constituyen salario ni prestaciones sociales, como la compensación monetaria de vacaciones causadas y no disfrutadas, los medios de transporte o el subsidio familiar.

Se pueden presentar ciertas cosas algo complicadas aunque por su complejidad obligan al juez a examinar cuidadosamente las pruebas aportadas al proceso, para deducir si el empleador obró o no de buena fe, en caso de mora en el pago de las obligaciones a la terminación del contrato de trabajo. Porque para que ocurra la mora del artículo 65 C.S.T. se requiere mala fe del empleador. Por eso, la Corte Suprema de Justicia ha dicho que no es una condena automática.

En cuanto a la moratoria por no consignación oportunamente las cesantías en el fondo, la Honorable Corte Suprema de Justicia dice lo siguiente:

“El reparo técnico que la oposición le enrostra al cargo no es de recibo, pues la Corte ha aceptado en reiterarse oportunidades que el ataque que versa sobre aspectos concernientes a la aplicación automática de una norma sancionadora, es susceptible de dirigirse por la vía directa por constituir interpretación errónea de la regla aplicada. Ello está puesto en razón, porque el uso mecánico de la norma implica el no examen de las piezas probatorias que obran en el expediente, al paso que su empleo pensado, impone al juzgador el deber de analizar la buena o mala fe de la empleadora al abstenerse de consignar; de suerte que si no hay consideraciones

de ese tipo, como ocurre en el presente caso, es obvio que la aplicación del precepto resulta automática.

2. La indemnización moratoria consagrada en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 tiene origen en el incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de consignar a favor del trabajador en un fondo autorizado el auxilio de cesantía, luego se trata de una disposición de naturaleza eminentemente sancionadora, como tal, su imposición está condicionada, como ocurre en la hipótesis del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, al examen o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del patrono.

Ello no es nada nuevo, pues en sentencia de 9 de abril de 1959, reiterada en varias oportunidades, tanto por el extinguido tribunal supremo del trabajo como por la Sala de Casación Laboral de la corte, se ha dicho que, “La sanción por ella consagrada (se refiere al CST, art. 65) no opera de plano sobre los casos de supuestas prestaciones sociales no satisfechas por el patrono, ya que tal indiscriminada imposición de la pena pecuniaria entrañaría aberración contraria a las normas del derecho que proponen el castigo como correctivo de la temeridad, como recíproco del ánimo doloso”.

En el asunto que se estudia, se aplicó la norma sin sopesar previamente a la imposición del castigo, sí hubo mala fe de la empleadora, pues el tribunal se limitó a expresar que como no estaba “demostrado que a los demandantes se les haya consignado las cesantías a partir del 15 de febrero de 1997, la empresa se hizo acreedora a la sanción prevista por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990”, luego se incurrió en la interpretación errónea del citado precepto, porque sin duda lo aplicó automáticamente, si se tiene en cuenta que la conducta de la parte demandada para no consignar anualmente, según se observa, no fue objeto de ningún análisis, al punto que por fuera de aquella imposición se dedicó a rebatir, ya con posterioridad a la liquidación de la condena, los argumentos del a quo en cuanto éste no aceptó que los demandantes estuvieron en el régimen de la Ley 50 de 1990, y nada más.<sup>110</sup>

La misma sentencia señala la manera de contabilizar la mora por no consignar en el fondo.

Es por otra parte que la obligación principal del empleador según el artículo 57 del C.S.T., es poner a disposición del trabajador, en el momento de terminar el contrato, el valor de los salarios que le adeude y respecto de algunas prestaciones, como el auxilio de cesantías, se sabe también que por ministerio de la ley se debe pagar a la terminación del contrato de trabajo y

---

<sup>110</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala De Casación Laboral. Sentencia 13467. 11 de Julio de 2000. Magistrado Ponente: Carlos Isaac Nader. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

durante la vigencia del contrato consignar en un fondo antes del quince (15) de febrero del año siguiente.

La falta de consignación de una anualidad, origina la mora hasta el momento en que ocurra la satisfacción de la parte en la prestación.

Si se incumple en varias ocasiones la no consignación de las anualidades, la indemnización se causa desde el momento en que es insatisfecha la primera consignación con la base salarial que debió tomarse para calcular la cesantía dejada de consignar. Pero, cuando el empleador es el que incumple por segunda vez con ésta obligación anual, el monto de la sanción se sigue causando con base en el salario vigente en el año en que se causó la cesantía dejada de depositar y así sucesivamente hasta que se consignen las respectivas anualidades adeudadas.

La falta de acuerdo entre empleador y trabajador acerca de lo que realmente se debe es el conflicto más frecuente, pues el empleado casi siempre va a creer que están incluidos varios conceptos adeudados, que no están incluidos o que la suma de dinero no corresponde a la cuantía con la que se le deja haber liquidado.

En otras ocasiones el empleado cree que por no aceptar esta suma de dinero ofrecida por el empleador, se niega el derecho de poder reclamar

posteriormente ante el juez. En realidad este es un concepto errado que pueden tener muchos trabajadores que al momento de terminar la relación laboral si un empleador le muestra para firmar los comprobantes, el paz y salvo y demás certificaciones, no hace referencia a que no pueda reclamar posteriormente, sino que por el contrario esto es un instrumento de prueba para saber cuándo le canceló y cuánto en realidad se le entregó al empleado, por razón de la terminación del vínculo laboral, como ya lo vimos. Esa solamente es la consecuencia jurídica de los *“finiquitos del paz y salvo”*.

La Corte Suprema de Justicia ha dicho sobre ambas moras:

“Resulta viable la sanción por mora de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en lo que tiene que ver con las cesantías correspondientes a los años 1995 y 1996 — peticiones 2 y 4 de la demanda promotora del juicio—, dado que sus montos correspondientes no fueron consignados antes del 15 de febrero de los años 1996 y 1997 respectivamente. En ese orden, para hacer las precisiones correspondientes al período de tiempo a reconocer por dicho concepto, debe recordarse lo sostenido por esta Sala en torno al punto, concretamente en la sentencia del 11 de julio de 2000, radicación 13467, cuyo aparte concerniente a continuación se copia:

“... la falta de consignación de una anualidad, origina la mora hasta el momento en que ocurra la satisfacción de esa parte de la prestación, aún cuando las anualidades posteriores sean debidamente depositadas en el fondo. Si se incumple la consignación de varias anualidades, la indemnización se causa desde la insatisfacción de la primera consignación con la base salarial que debió tomarse para calcular la cesantía dejada de consignar, pero cuando el patrono incumpla por segunda vez, con la obligación de hacer el depósito de la respectiva anualidad, el monto de la sanción seguirá causándose con base en el salario vigente en el año en que se causó la cesantía dejada de depositar, y así sucesivamente, hasta cuando se consigne la anualidad o anualidades adeudadas o se le cancele el auxilio de cesantía directamente al trabajador en razón de la terminación del contrato de trabajo”.

Sumado a lo anterior, es conveniente aclarar que, tal como se advirtió al resolver el cargo, existe diferencia entre la indemnización derivada de la falta de consignación antes del 15 de febrero en un fondo, por la cesantía que le corresponde al trabajador por el año anterior o la fracción correspondiente a dicha anualidad liquidada a 31 de diciembre, con la que surge frente a la falta de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato de trabajo, ya que una vez que se presenta este hecho, esto es, cuando finaliza el contrato de trabajo y no ha habido consignación oportuna de saldos de cesantía por uno o varios años anteriores, la indemnización moratoria ocasionada por ello, prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, será pagadera sólo hasta el momento en que se termina la relación laboral, pues a partir de este instante la obligación que se origina no es la de consignar la cesantía en un fondo, sino la de entregarla al trabajador junto con las demás prestaciones y salarios,

porque en caso de incumplimiento en este último evento la que opera es la moratoria contenida en el artículo 65 ya citado.

Es importante advertir y reiterar que la sanción moratoria originada en la falta de consignación oportuna de la cesantía causada a 31 de diciembre, en los términos del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, cesa cuando empieza a pagarse la moratoria derivada del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues aquella rige mientras está vigente el contrato y ésta a partir de cuando fenecce. Es que no puede decirse que si por no pagar la totalidad de la cesantía, por la cual se impone una indemnización (CST, art. 65), pueda seguir corriendo aquella que viene derivada de la falta de consignación de una parte de dicha cesantía (L. 50/90, art. 99).

Este raciocinio resulta lógico en la medida en que se cometería una grave injusticia con el empleador si las dos sanciones moratorias corrieran aparejadas o al mismo tiempo, ya que la sanción que el legislador previó fue la de imponer un día de salario para ambos casos desde el momento de su incumplimiento, pero no la de dos días de salario por día de retardo, porque en este caso, sin duda alguna, resulta atentándose contra la finalidad del Código Sustantivo del Trabajo, cual es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (CST, art. 1°). Por consiguiente, atendiendo las antedichas reflexiones y lo que jurisprudencialmente se ha venido sosteniendo, la demandada deberá pagar el equivalente a \$ 53.333.33 diarios desde el 15 de febrero de 1996 hasta el 14 de febrero de 1997 (12 meses) suma que asciende a \$ 19.200.000, y \$ 70.000 diarios —salarios diarios no cuestionados— desde el 15 de febrero de 1997 hasta el 20 de octubre de 1997 (8 meses y 5 días) suma que asciende a \$ 17.150.000, porque a partir del día 21 de octubre siguiente empieza a correr la sanción por indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que fue la que dispuso el a quo”<sup>111</sup>

Es muy difícil establecer una regla general para determinar cuando hay buena fe o mala fe y cuando no hay una conducta patronal respecto del valor y forma de la consignación, pero existe una pauta, sentada por jurisprudencia, que sirva para saber cuando es justificable, en líneas generales, la negativa a pagar prestaciones sociales. Y es el caso en que, desde el principio del juicio, se discute la existencia del contrato de trabajo. Naturalmente se discute la existencia de la causa de la obligación y si no hay certeza sobre ella, no se puede sancionar al empleador como si existiera mala fe, cuando legítimamente va a defenderse ante los tribunales, de una demanda que puede ser gravosa para su patrimonio.

---

<sup>111</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala De Casación Laboral. Sentencia 14379 de 27 de Marzo DE 2001. Magistrado Ponente: Luis Gonzalo Toro Correa. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

### **3.4 REINTEGRO**

El reintegro es la acción posesoria otorgada a el trabajador, víctima de una vía de hecho, que puede estar o no acompañada de violencia.<sup>112</sup>

En nuestra legislación, hay varios casos de reintegro, La imposición del reintegro ocasiona que el contrato de trabajo se restablezca en las mismas condiciones que regían al momento del despido declarado ineficaz, por lo tanto la relación laboral sigue siendo la misma y no otra, de esta manera no se afectaría la continuidad del vínculo laboral que existía, ya que el empleado deja de prestar su servicio debido a un acto arbitrario del empleador, el cual fue invalidado judicialmente, de ésto se deriva que el empleador está obligado a pagar los salarios que por su culpa dejó de percibir el empleado.

#### **3.4.1 Despido sin justa causa con más de 10 Años**

Si tomamos como referencia el principio de estabilidad laboral y protección al trabajador algunos de los requisitos para que se de el reintegro son, el de tener más de diez (10) años de labor continua en una empresa al 1 de enero de 1991 y que el empleado sea despedido sin justa causa; pues si es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo , éste deberá pagar al empleador treinta (30) días de salario, que le será descontado de los

---

<sup>112</sup> GUILLIEN Raymond y VINCENT Jean. *Diccionario Jurídico*. Editorial Temis. Bogotá. 1995. Página 335.

salarios y prestaciones adeudadas, consignándolas ante el juez laboral quien decidirá.

Esta posibilidad fue creada con la necesidad de garantizar la estabilidad de los trabajadores de más de diez (10) años continuos de labores en un mismo lugar de trabajo, despedidos sin justa causa y bajo un procedimiento especial será un juez quien determine el reintegro o la respectiva indemnización.

La acción del reintegro por despido injustificado, después de 10 años de servicio está regulada en el Decreto Ley – 2351 de 1965, artículo 8 # numeral 5; el cual se refiere a que cuando un trabajador ha cumplido los diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, podrá entonces el juez laboral mediante demanda del empleado, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de salarios dejados de percibir o la indemnización en dinero prevista por la ley.

“Por considerar que la terminación del contrato fue unilateral y sin justa causa, el mencionado trabajador inició proceso ordinario laboral. El Juzgado 2º Laboral de Barranquilla profirió sentencia el 24 de marzo de 1998 y ordenó a la entidad demandada reintegrar al trabajador al cargo que había desempeñado al momento del despido o a otro de igual o superior categoría, teniendo en cuenta que el trabajador es economista e ingeniero electricista. Expresamente indicó que “el reintegro deberá cumplirse en Barranquilla dentro de los quince días siguientes a la ejecutoria de la sentencia”. También se determinó en la sentencia que se pagarán los salarios dejados de percibir desde cuando el retiro se efectuó hasta cuando el reintegro se efectuara.

Por considerar que la terminación fue de manera unilateral y sin justa causa, el mencionado trabajador inició proceso ordinario laboral. El Juzgado 7º Laboral de Barranquilla profirió sentencia el 15 de julio de 1997 y ordenó a la entidad demandada reintegrar al trabajador al cargo que había desempeñado al momento del despido o a otro de igual o superior categoría, teniendo en cuenta que el trabajador

era jefe de sección de codificación. Expresamente indicó que “el reintegro aquí ordenado deberá producirse a la ejecutoria de esta providencia”. También se determinó en la sentencia que se pagaran los salarios dejados de percibir desde cuando el retiro se efectuó hasta cuando el reintegro se efectuara. Y en la parte resolutive expresamente se dijo que “el contrato de trabajo suscrito entre el señor José Alberto Myerston Ariza y la Electricadora del Atlántico sigue vigente”.

Cuando se trata de obtener el reintegro de un trabajador a su puesto de trabajo, que, en cumplimiento de sentencia judicial se está ante una obligación de hacer, cuya ejecución por la vía ejecutiva no goza de la misma efectividad que se alcanzaría en la hipótesis de una obligación de dar. La prueba palpable de la ineficacia del proceso ejecutivo ocurre cuando realmente no acontece el reintegro por la sencilla razón de que expresamente se dice que no se cumplirá con tal orden. Es más, tratándose de la obligación de hacer, en materia laboral, el artículo 100 del Código de Procedimiento Laboral expresamente indica: “cuando de fallos judiciales o de laudos arbitrales se desprendan obligaciones distintas de las de entregar sumas de dinero, la parte interesada podrá pedir su cumplimiento por la vía ejecutiva de que trata este capítulo, ajustándose en lo posible a la forma prescrita en los artículos 987 y siguientes del Código Judicial, según el caso” (hoy arts. 493 y ss. del CPC). No vale tampoco argüir que se puede acudir al artículo 500 del Código de Procedimiento Civil, modificado por el Decreto 2282 de 1989, en cuanto allí se establece que si dentro del proceso ejecutivo no se cumple la obligación de hacer en el término fijado en el mandamiento correspondiente y no se hubiere pedido en subsidio el pago de perjuicios, el demandante podrá solicitar que se autorice la ejecución del hecho por un tercero a expensas del deudor. Esto no tiene repercusión en una obligación de hacer en materia laboral (caso de la orden de reintegro) porque el derecho para el trabajador favorecido es el de regresar al lugar donde está el puesto de trabajo y la indemnización no es una alternativa a dicha orden, sino que es adicional al reintegro. Además, tratándose de derechos fundamentales, la eficacia de éstos está por encima de cualquier otra alternativa. Luego, es justo y procesalmente admisible que mediante tutela se ordene el cumplimiento de una sentencia, máxime tratándose de una obligación de hacer como es el reintegro al trabajo. En este caso, la tutela es el mecanismo adecuado porque con el reintegro se protege el derecho al trabajo que no es prestación que pueda cumplir un tercero, y que no se satisface con la indemnización de perjuicios prevista en la ley procesal.

Existen varios precedentes jurisprudenciales sobre el cumplimiento de la orden de reintegro mediante tutela. Por ejemplo, en la T-211 de 1999 se ordenó al Instituto Nacional de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana, Inurbe, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la providencia de tutela, procediera a cumplir con las órdenes que profirió en su contra el Tribunal Administrativo de Norte de Santander en la sentencia del 18 de febrero de 1997 — mediante la cual decretó la nulidad de la Resolución 19 del 5 de enero de 1990—, so pena de las sanciones previstas en el Decreto 2591 de 1991 para el desacato.

En conclusión: se protege el núcleo esencial de la persona a un trabajo determinado ya que es un derecho adquirido por decisión judicial. En efecto, el acceso a la justicia incluye el cumplimiento de lo ordenado por autoridad judicial (T-329/94).<sup>113</sup>

Es menester aclarar que actualmente el reintegro está consagrado en un parágrafo transitorio; y que la prescripción es de tres meses.

---

<sup>113</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala de Revisión. Sentencia T – 395. Abril 17 de 2001. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

### 3.4.2 Maternidad

Para poder entrar a analizar este tipo de protección a la mujer embarazada debemos entender por qué se encuentra dentro del cuidado especial del Estado, principalmente dentro del periodo de lactancia y gravidez, por lo que el tiempo de prescripción para ejercer la acción de reintegro de una mujer embarazada o en periodo de lactancia es el general que da la ley de tres años.

Desde nuestra Carta Política tenemos que en el artículo 43 dice *“durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada, el Estado apoyará de manera especial a mujer cabeza de familia”*. Con la ley 50 de 1990, se introduce en nuestra legislación laboral la protección a la madre incluso la adoptante que antes no se encontraba dentro de esta estipulación.

Con respecto a este tema en nuestra legislación, desde 1993 ya se implementó el Convenio # 3 de la O.I.T., en relación al empleo de las mujeres antes y después del parto.

El despido durante los descansos remunerados o de licencia de maternidad será nulo como lo indica el artículo 241 C.S.T. modificado por el decreto 13 de 1967 en su artículo 8:

*“1. El patrono está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.*

*2. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas”<sup>114</sup>*

La ley no precisa cuáles son las consecuencias jurídicas que se generan por el desconocimiento de la anterior disposición legal. La jurisprudencia ha considerado que la ineficacia del despido da lugar, implícitamente, al reintegro de la trabajadora. Sin embargo, la misma sala laboral de la Corte Suprema de Justicia sostiene la tesis de que el reintegro sólo en los casos para los cuales el legislador lo prevé expresamente.

Teniendo en cuenta el principio de igualdad y la especial protección a la maternidad, carecería de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Lo que significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario de trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato de trabajo.

---

<sup>114</sup> REGIMEN LABORAL. Op. Cit

Pero la Corte Constitucional manifestó con respecto de la protección a la maternidad lo siguiente:

“Finalmente, ha señalado que para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable ponerle fin al contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo(4). De otra parte, en sentencia T-739 de 1998 con ponencia del magistrado doctor Hernando Herrera Vergara, se expuso que: “de conformidad con el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo es nulo el despido de la trabajadora que se encuentre disfrutando de los descansos remunerados en la época del parto (Capítulo V del Título VIII de ese estatuto laboral), así como “de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto”, ya que se presume que el despido surge a consecuencia del embarazo o parto, caso en el cual resulta improcedente cualquier valoración relativa a causales objetivas, relevantes y justificativas de la decisión y requisitos de procedibilidad ante autoridades del trabajo para proceder al mismo; toda vez que, la situación que en esas condiciones se verifique, conlleva, indefectiblemente, la consiguiente obligación de reintegrar a la trabajadora a su puesto de trabajo”.

Esta corporación ha sostenido que, los elementos fácticos que deben quedar demostrados para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada son los siguientes: “(1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulte evidente y el daño que aparece es devastador”(5).

De la información que reposa en el expediente se concluye, que la actora fue despedida en el momento en que se encontraba disfrutando de su licencia por maternidad, 31 de diciembre de 1998, es decir durante el período de lactancia, lo cual permite concluir que el empleador tenía conocimiento de su estado. A folio 15 del cuaderno de primera instancia aparece una comunicación dirigida a la accionante, de fecha 24 de noviembre de 1998, en la cual la gerente de la Cooperativa de Salud del Centro de Boyacá Coopcentro E.S.S. —le notifica que da por terminado su contrato de trabajo a término fijo a partir del 31 de diciembre del mismo año, a folio 23 del mismo cuaderno, en memorial de respuesta a la notificación de la tutela, la gerente de la accionada manifiesta que “si la entidad prorrogó algunos contratos, o efectuó nuevos contratos de trabajo con algunos trabajadores que venían siendo vinculados, es determinación exclusiva del empleador por así permitirlo la ley”; lo anterior permite afirmar, que se contrató a otra persona para llenar la vacante del cargo que desempeñaba la actora y que las funciones del mismo permanecen. En consecuencia, en el presente caso, no encuentra esta Sala de Revisión que la terminación del contrato haya obedecido a una causal relevante y objetiva que la justifique. También se observa que no medió autorización del inspector del trabajo para el despido.

Teniendo en cuenta que la accionante, según lo relata en su escrito de tutela (fl. 3 del cuaderno principal) es cabeza de familia, y en su hogar sólo se cuenta con sus ingresos económicos, es de fuerza concluir que resulta amenazado su mínimo vital; por consiguiente se encuentran demostrados todos los elementos para que proceda el amparo solicitado por la accionante.

Por lo anteriormente expuesto, se revocará el fallo proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja; se concederá la tutela de los derechos a la igualdad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital

de la señora Yaneth Molano Rodríguez; se ordenará a la Cooperativa de Salud del Centro de Boyacá reintegrar a la actora al cargo que venía desempeñando al momento del despido, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales deben ser definidas por la jurisdicción laboral.”<sup>115</sup>

### 3.4.3 Fuero sindical

Esta garantía que se encuentra contemplada en el capítulo VIII del C.S.T., artículo 405 modificado por el decreto 204 de 1957 en su artículo 1 que lo define de la siguiente manera: Se denomina *“Fuero Sindical”* la garantía de que gozan algunos trabajadores, de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo”; lo que nos sugiere que el fuero sindical es entonces el privilegio, amparo o garantía establecida en el ámbito del derecho colectivo del trabajo para algunos trabajadores sindicalizados. Sin embargo, para la mayoría de la doctrina y la jurisprudencia, el fuero sindical es ante todo un mecanismo de protección de los derechos de asociación y libertad sindical.

Cabe anotar que debido a la doble instancia y a la ausencia del recurso extraordinario de casación en los procesos sobre fuero, no existe en los diferentes tribunales del país un criterio único para la interpretación de los alcances jurídicos del fuero sindical.

---

<sup>115</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T625 de 25 de agosto de 1999. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

El artículo 118 del C.P.L. habla del término de prescripción de la acción de reintegro para los trabajadores aforados, la cual es de dos meses.

El artículo 406 del C.S.T., subrogado por el artículo 57 de la ley 50 de 1990 y modificado por la ley 584 de 2000 en su artículo 12, habla de los trabajadores amparados por el fuero sindical:

“Están amparados por fuero sindical:

- b. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses;
- c. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- d. Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal o un suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más;
- e. Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe al mayor número de trabajadores.

PAR. 1 – Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de ésta artículo los servidores públicos, exceptuando a aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PAR. 2 – Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.<sup>116</sup>

El despido a estos trabajadores aforados, solo procederá mediante la acción del levantamiento del fuero, que el empleador promueva ante el juez del trabajo mediante un proceso especial e invocando la justa causa que dio lugar a ello, las mismas que ya analizamos.

---

<sup>116</sup> RÉGIMEN LABORAL. Op. Cit.

El trabajador amparado con este fuero y es despedido sin autorización judicial, tiene derecho a instaurar acción de reintegro ante el mismo juez dentro de los dos meses siguientes al despido.

Si en el juicio se comprueba que el trabajador aforado fue despedido sin estar sujeto a las normas que regulan el fuero, debe ordenarse el reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir a título de indemnización.

La Corte Suprema de Justicia en la Sala de Casación Laboral se refiere al reintegro de un trabajador aforado así:

«El cargo formulado por la vía directa en el concepto de interpretación errónea del artículo 408 del C.S. del T. modificado por el 7° del Decreto 204 de 1957, persigue en esencia, demostrar la pérdida o exclusión del auxilio de la cesantía correspondiente al tiempo comprendido entre el acto del despido y el del REINTEGRO de trabajador aforado y separado de la empleadora sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical.

Aduce, para el efecto, que

“... el artículo 408 del C.S. del T., sólo ordena que en caso de REINTEGRO se paguen los salarios “a título de indemnización”, o sea que no se pagan salarios como retribución por servicios prestados, y como las normas de los artículos 249 y 253 del C.S. del T. del imponen la obligación de pagar cesantía “por tiempo servido” no debe el patrono pagar la cesantía cuando el trabajador en esos 387 días no ha recibido salario sino indemnización, conceptos jurídicos bien diferenciados por la doctrina de la H. Sala ...”.

Aprueba la Sala que decretado el REINTEGRO del trabajador amparado por el fuero, no se inicia nuevo contrato a partir de ese hecho, desde luego que los contratos nacen del concurso de voluntad de las partes en celebrarlo; en tanto que la sentencia, simplemente, reconoce y declara tanto su existencia como el incumplimiento de la parte empresarial al asumir actos sin sujeción a las normas reguladoras de trabajadores aforados.

Se tiene, de esta suerte, que la sentencia ordenatoria del REINTEGRO reconoce que el acto del despido no produjo efectos jurídicos por no darse las causas legales de terminación, lo cual implica la no solución de continuidad en la relación de trabajo y, desde luego, que no hubo interrupción jurídica de la misma durante el tiempo transcurrido entre el despido y el REINTEGRO. En situaciones como éstas --es obvio-- que el auxilio de la cesantía cubre todo el tiempo de la relación jurídica.

Entonces, si subsiste la relación jurídica-laboral no obstante la desvinculación de hecho del trabajador mediante acto sin eficacia legal; el REINTEGRO y el pago de los salarios es la lógica consecuencia del restablecimiento del derecho, el retorno al estado anterior, como si nada hubiese sucedido. Y los salarios dejados de percibir, no dejan de serlo, aunque con alguna impropiedad se les denomine indemnización,

pues si no se operó la prestación del servicio, vigente jurídicamente el contrato según lo discurrido, no es circunstancia, con arreglo al artículo 140 del C.S. del T., que impida la percepción del salario.

Lo precedente permite concluir a la Sala que la desvinculación material del trabajador mediante acto sin eficacia jurídica, no autoriza a la empleadora a desconocer el auxilio de la cesantía durante el término que va de la desvinculación al REINTEGRO».

(Sentencia de abril 4 de 1991. Radicación 3988. Magistrado Ponente: Dr. Ramón Zúñiga Valverde).<sup>117</sup>

La Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral se refiere a los efectos del reintegro, para el caso específico de los trabajadores con fuero sindical así:

“La circunstancia de que el artículo 7° del Decreto 204 de 1957, que subrogó el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, al determinar las consecuencias del despido del trabajador sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, establezca que es “a título de indemnización” que el patronog condenado debe pagar al trabajador los salarios que dejó de recibir por causa del despido, no constituye razón suficiente para justificar la interpretación planteada por la recurrente, según la cual esa “indemnización” es el único efecto jurídico que se produce en caso de REINTEGRO; como tampoco para concluir que el pago de los salarios es indicativo de un nuevo vínculo laboral, habida consideración de que en realidad cuando esa norma alude al pago de los salarios dejados de percibir no está simplemente precisando el resarcimiento de los perjuicios ocasionados al trabajador, ni haciendo referencia a la contraprestación de sus servicios, los que, desde luego, no se han podido dar por la ilegal decisión del empleador, sino a la consagración de una ficción que tiene como objetivo restablecer en su empleo a quien lo perdió por ese acto ilegal de su patrono.

Según el criterio jurisprudencial vigente, es precisamente por virtud de esa ficción legal, que permite restablecer el contrato, que se explica no sólo el efecto de ser el trabajador acreedor de una suma equivalente a los salarios que dejó de recibir por causa del despido, sino que, además, el tiempo que media entre el despido anulado y el REINTEGRO efectivo del trabajador a su actividad laboral, se cuente para reconocer el auxilio de cesantía por dicho lapso, e igualmente la jubilación.

Por dicho motivo, no encuentra la Corte que en este caso se le haya dado una interpretación errónea a las normas que establecen el contenido de la sentencia cuando se comprueba que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, por ser lo cierto que los argumentos que expuso el tribunal respecto de las consecuencias que produce el REINTEGRO al empleo de un trabajador amparado por el que regulan la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones fuero sindical, corresponden al sentido que esta Sala, cuando se encontraba dividida en dos secciones, le dio a las normas de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Así mismo el empleador que por sentencia judicial resulta obligado a reintegrar a un trabajador en el entendimiento de que la relación laboral no ha tenido solución de continuidad, debe restituirlo en las condiciones de empleo en que se encontraría de

---

<sup>117</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 3988 de abril 4 de 1991. Magistrado Ponente: Ramón Zúñiga Valverde. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

no haber mediado el despido y, siendo el contrato de trabajo de tracto sucesivo, el trabajador debe ser considerado como si durante el tiempo en que permaneció cesante por la decisión ilegal del patrono hubiera continuado prestando efectivamente el servicio.

#### ACLARACIÓN DE VOTO

Frente a la figura del reintegro he sostenido reiteradamente que sus consecuencias dependen de cada caso concreto y particularmente, en los eventos en que su respaldo lo brinda directamente la ley, del origen del mismo.

Creo que si la génesis de ese reintegro lo constituye la circunstancia de que se hubiera pretendido por el empleador un despido en contra de expresa prohibición de la ley (prescindiendo de si existen o no justas causas para el efecto aunque en ocasiones la prohibición legal se centra exclusivamente en este elemento), tal despido no puede producir efectos y, naturalmente, debe entenderse que la relación laboral continúa con todas sus consecuencias, pese a que no se presta el servicio en virtud de la ilegal medida patronal.<sup>118</sup>

### **3.4.4 Artículo 67 de la ley 50 de 1990 – terminación colectiva sin autorización**

El concepto de despido colectivo comprende los siguientes elementos, destacados por la doctrina: jurídico, económico y social. El carácter jurídico consiste en los efectos designados por la ley a las normas que lo prohíben. El contenido económico se manifiesta en las implicaciones que esta clase de despidos pueda tener en la estructura económica del país y en el patrimonio de los trabajadores afectados. El alcance social se encuentra claramente definido por las normas que se comentan, se orientan a proteger a los trabajadores considerados no individualmente sino como grupo, y a evitar los conflictos sociales y políticos que puedan ocasionar los despidos masivos de trabajadores.

---

<sup>118</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 11654 de mayo 20 de 1999. Magistrado Ponente: Rafael Méndez Arango. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

Por su parte la ley 50 de 1990 recoge varios criterios y precisa que para calificar un despido como colectivo se debe tener en cuenta el número de trabajadores despedidos frente al total de trabajadores de la empresa, siempre y cuando los despidos se produzcan en un lapso de seis meses. A nivel jurisprudencial debemos tener en cuenta que los despidos con justa causa no son válidos para los efectos del despido colectivo, sólo se contabilizan los que se producen sin justa causa, no obstante que la ley 50 de 1990 no hace esa distinción.

Si se hace un despido colectivo sin autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la consecuencia es el reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir.

La Honorable Corte Suprema de Justicia en el año 2000 dice:

“En aquellos procesos similares al que ocupa la atención de la Sala esta vez, la Corte ha encontrado improcedente la acción de reintegro bajo la consideración de que el diligenciamiento ante el Ministerio de Trabajo del permiso para el despido masivo de trabajadores es un trámite legal que prevalece sobre lo pactado en la convención colectiva con respecto a la estabilidad, preceptos que no pueden tener operancia frente a la autorización, pues ello haría nugatoria la figura del despido colectivo autorizado e inanes sus efectos perseguidos y previstos por la ley. Ha interpretado esta Sala que el permiso otorgado expresa el reconocimiento del Estado de haber comprobado que existe para el empleador alguno de los motivos calificados en la ley, que le permite efectuar despidos de trabajadores en los porcentajes que al efecto señala el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, por no poder continuar los contratos de trabajo. De lo contrario carecería de sentido que el patrono solicitara el permiso ajustándose a los requisitos que contemplan los preceptos legales, “pues el despido previamente autorizado y el que no lo fue tendrían la misma consecuencia, esto es, quedarían sin efecto, lo que resulta contrario a la interpretación lógica y sistemática de las normas que regulan la institución, que obliga a entender que la autorización regularmente expedida por el Ministerio de Trabajo tiene precisamente la virtud de hacerle producir plenos efectos a los despidos colectivos, que de otra manera resultarían ineficaces, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 40 del Decreto 2351 de 1965 y 39 y 40 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978”.

Como en casos anteriores resueltos por esta Sala de la Corte, aquí no se discute que Avianca solicitó y obtuvo permiso del Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución 002 de 1993, para despedir a 567 trabajadores por razones económicas y financieras, la cual quedó en firme luego de que fueran resueltos los recursos de reposición y apelación por medio de las resoluciones 11 y 2689 de 1993, respectivamente, decisiones administrativas en las que se dijo que la autorización concedida no levanta fueros sindicales ni exime de la obligación indemnizatoria que corresponde por ley.

Se funda el recurrente en su interpretación particular de que el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 no consagra la posibilidad de que se autorice el despido del personal antiguo; por tanto que, a su juicio, aun cuando exista la autorización del Ministerio de Trabajo para el despido masivo de trabajadores, éste no puede recaer sobre trabajadores con derecho al reintegro consagrado en el numeral 5° del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, ni con estabilidad bgrada mediante la negociación colectiva. Vale decir que, para la censura, lo previsto en el mencionado artículo

67 no se aplica a aquellas empresas que han estipulado la estabilidad laboral para todos sus servidores.

No obstante, como bien lo señala el propio recurrente, el fallador no puede hacerle decir a la ley aquello que no establece; y el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que fundó la autorización dada con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a la empresa Avianca para el despido masivo de 567 de sus trabajadores, no excluye a empleador alguno. De ahí que para la hermenéutica de esta disposición el tribunal se remitió a lo expresado por ésta Sala de la Corte al examinar y decidir otros procesos de trabajadores cuya desvinculación tuvo el mismo origen y esa posición doctrinaria es la de la Corte y ha sustentado la absolución de la misma demandada al decidir los procesos de otros trabajadores que fueron despedidos por la misma causa del demandante.

En sentencia del 29 de enero de 1997, con radicación N° 9187 y previa la consideración de que Avianca obtuvo permiso para despedir a 567 de sus trabajadores expresó esta Sala: "...sin que fuera indispensable la identificación de los afectados por dicha medida, dado que la ley no contempla esta exigencia para la empleadora al momento de formular la petición, ni para la autoridad administrativa resolverla". Se dijo que si resolución administrativa no eximía a la empresa de "dar cumplimiento a los trámites legales y convencionales vigentes", también es claro que de ninguna manera estaba condicionado el despido colectivo a los trámites consagrados en la cláusula 6ª de la convención colectiva para despedir por justa causa, "pues de un lado, las consideraciones no tratan el tema, y, de otro, porque resultaría un contrasentido que, mientras se estaba facultando a la empresa para el despido colectivo se le estuviera restringiendo a hacerlo individualmente". Agrega: "Igual razonamiento, resulta, luego de analizar la cláusula 7ª que prohíbe la terminación de los contratos de trabajo sin justa causa, cuando el trabajador tenga ocho años o más de servicios continuos y que en caso contrario debe darse aplicación al artículo 8° del Decreto 2351 de 1965..."

Por tanto, no es que exista contradicción entre los artículos 67 de la Ley 50 de 1990 y el 8° del Decreto 2351 de 1965, sino que estas normas se complementan, permitiendo la primera recurrir a obtener el permiso administrativo cuando el empleador se halle en la imperiosa necesidad de disminuir su personal sin que la estabilidad consagrada legal o convencionalmente constituya camisa de fuerza que le impida actuar legalmente ante las eventualidades previstas en el aludido precepto."<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 12956. Mayo 18 de 2000. Magistrado Ponente: Luis Gonzalo Toro Correa. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

### 3.5 INDEXACIÓN

A este respecto la indexación persigue las acreencias laborales susceptibles de tan equitativa figura que equilibra la mengua del poder adquisitivo. Jurisprudencialmente se ha aceptado la corrección monetaria como procedente del factor de daño emergente por el perjuicio que sufre el titular del derecho por el no cumplimiento oportuno del deudor de la obligación a su cargo.

En ese orden de ideas, la existencia del perjuicio mismo no requiere prueba por ser hecho notorio las crisis económicas que sufre nuestro país y que se manifiesta en otros aspectos en la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y en el incremento en el costo de la vida.

Cuando los perjuicios deban resarcirse mediante el pago de la corrección monetaria, dichos preceptos prevén dos hipótesis según el ámbito temporal:

La causada hasta la fecha de la sentencia.

La producida entre la fecha de la sentencia definitiva y el día del pago del beneficio que la genera.

Este fenómeno tiene vigencia desde que persistan en nuestro país los altos y constantes índices de inflación, se ve sometido a la inflación, a lo cual se ve sometido el peso de forma permanente y notoria desvalorización.

Dado el espíritu y objetivos de justicia y de equidad de la indexación, al no existir norma procesal laboral que regule el tema de la condena en concreto, es aplicable de forma analógica el artículo 307 del C.P.C. con el 145 del C.S.T..

Se presenta un poco de vacío en la normatividad laboral, para decidir acerca de la desvalorización de las obligaciones laborales en determinadas eventualidades, con ocasión de su no pago a tiempo, y frente a lo imperioso de corregir jurídicamente sus efectos dada la iniciación notoria y apreciable de la inflación en esos créditos, se acude entonces al principio general de aplicación supletoria o analógica de la ley, que se encuentra establecido recientemente a nivel constitucional en el artículo 230 de nuestra Carta Política, antes artículo 8 de la Ley 153 de 1887. Conforme a este principio cuando no exista ley aplicable al caso controvertido, se aplican las normas que regulan casos o materias semejantes, también la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina.

Es oportuno reiterar que cuando no sea pertinente en una sentencia la condena de indemnización moratoria, por el pago oportuno de prestaciones

sociales, por cuanto no se trata de una indemnización de aplicación automática, es viable aplicar entonces la indexación o corrección monetaria en relación con aquellas prestaciones que no tengan otro tipo de compensación de perjuicios por la mora o que no reciban reajuste en relación con el costo de vida.

Pues es obvio que no ser así el trabajador estaría afectado en sus ingresos patrimoniales al recibir al cabo del tiempo el pago de una obligación en cantidad que resulta en la mayoría de los casos una suma irrisoria por la permanente devaluación de la moneda de nuestro país, originándose de esa manera el rompimiento de la coordinación o “equilibrio” económico entre empleadores y trabajadores que es uno de los fines primordiales del derecho del trabajo.

Esto es conclusión de la aplicación del artículo 65 del C.S.T., que dispone una indemnización al trabajador por el empleador a causa del incumplimiento de éste, de la obligación de pagar a aquel las acreencias laborales resultantes a la terminación del contrato de trabajo y que la indexación tiene el mismo objetivo de cuando el empleador incumple su obligación por la falta de pago oportuno al trabajador, en la que la ley laboral no reconoce la compensación de perjuicios causados por la mora.

La Corte Constitucional con respecto a la Indexación dice:

“Respecto a la petición que generalmente se hace, en el sentido de solicitar la indexación de las cesantías reconocidas y no canceladas, esta corporación igualmente ha señalado que la administración causa un grave perjuicio de carácter económico al titular de las cesantías ya reconocidas y no pagadas, pues no existe justificación alguna que respalde una diferencia en el trato dado(3) entre quienes se acogieron al anterior o al actual régimen legal de cesantías.

De esta manera, vista la situación particular del señor Miguel Cruz Vargas Rosero, considera la Sala que efectivamente se hace necesaria la protección del derecho constitucional fundamental a la igualdad, para lo cual se revocará la decisión que negó la tutela y ordenará, a su vez, al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta sentencia, sitúe los recursos necesarios para cubrir dichos pagos y su indexación, en el evento claro está, de que exista la correspondiente apropiación presupuestal. Si no existiere dicha apropiación presupuestal el mismo ministerio dispondrá del término ya indicado, para iniciar las gestiones del caso, tendientes a asegurar las adiciones presupuestales que fueran del caso. Igualmente, se ordenará a la Dirección de Administración Judicial de Neiva, para que dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de las partidas correspondientes, cancele al actor las cesantías parciales a él reconocidas, junto con la correspondiente indexación. Dicho pago, sin embargo, deberá realizarse respetando los turnos de radicación de las respectivas solicitudes de cesantías.

2. ORDENAR, al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta sentencia, sitúe los fondos necesarios para cubrir el pago de las cesantías parciales reconocidas al señor Miguel Cruz Vargas Rosero, junto con su correspondiente indexación, en el evento claro está, de que exista la correspondiente apropiación presupuestal. Si no existiere dicha apropiación presupuestal el mismo ministerio dispondrá del término ya indicado, para iniciar las gestiones del caso, tendientes a asegurar las adiciones presupuestales que fueran del caso. Igualmente, se ordenará a la Dirección de Administración Judicial de Neiva, para que dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de las partidas correspondientes, cancele al actor las cesantías parciales a él reconocidas, junto con la correspondiente indexación. Dicho pago sin embargo, deberá realizarse respetando los turnos de radicación de las respectivas solicitudes de cesantías.<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T – 472 de 3 de mayo de 2001. Magistrado Ponente: Eduardo Montealegre Lynett. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

## CONCLUSIONES

Hecho un análisis de todas y cada una de las causales de justificación para dar por terminado un contrato de trabajo, podemos llegar a varios puntos de conclusión que nos dan una luz para poder dilucidar de una mejor forma el por qué de la redacción de dichas causas y por qué éstas se encuentran taxativamente enumeradas en nuestro régimen laboral.

A parte de una razón legal para tal enumeración taxativa, que se estudió dentro del texto de la investigación, encontramos una razón más humana, por llamarla de alguna manera, que es la de no dejar desprotegidos ni al trabajador ni al empleador contra ciertas acciones de los mismos, es decir, no desproteger al empleador contra las acciones del trabajador y viceversa; tal protección se ve en las indemnizaciones en cuanto a la terminación del contrato y en cuanto a las relaciones interpersonales que puedan menoscabar la integridad de las personas y la integridad de los establecimientos en los que se desarrollaron tales relaciones laborales.

Llegamos a concluir que varias de las causas que culminan la relación laboral no son lo suficientemente claras en su redacción y pueden llegar a causar un malentendido entre las partes que se basan en ellas. Esta confusión, creemos, se debe al afán del legislador por cubrir todas las

posibilidades que se puedan llegar a presentar en un conflicto de intereses laborales, por lo que, a nuestro parecer, muchas de ellas son extensas y cubren varios campos siendo posible separarlas para poder aclararlas de tal forma que sean más explícitas, tanto para el lector de la norma, como para las personas que se encuentren dentro de un conflicto de terminación de un contrato de trabajo.

También podemos afirmar que las normas laborales no se encuentran actualizadas frente al derecho penal, específicamente cuando habla del arresto correccional. Esto podría generar un conflicto de competencias entre las ramas ya que se generaría una confusión con respecto a qué norma y en qué momento aplicarla, ya que es en el Código Sustantivo del Trabajo donde se presenta la anomalía de la norma derogada mediante el decreto 522 de 1971.

Encontramos también que nuestras Altas Cortes se han pronunciado reiterado número de veces sobre las causales de la terminación del contrato de trabajo, muchas de ellas contradiciéndose entre sí dependiendo del tiempo en que se hayan formulado dichos pronunciamientos, pero la mayoría de veces ratifican lo antes dicho por ellas mismas, aclarando la redacción y el alcance de las normas laborales así como también su ámbito de aplicación y adecuado cumplimiento de las mismas, para que en el futuro no hayan complicaciones ni malentendidos al momento de usarlas.

Desafortunadamente notamos el vacío bibliográfico respecto de la terminación de contrato de trabajo, específicamente a nivel de actualidad y profundización del tema, generalmente se remiten a otros autores encontrando así homogeneidad en los análisis presentados por los doctrinantes, los cuales no critican mucho la redacción de las normas ni tampoco se remiten a los pronunciamientos jurisprudenciales. Por esto, quisimos profundizar más que todo, en la actualidad y profundidad de las sentencias emanadas por las Altas Cortes colombianas.

Es básico resaltar la importancia de las Altas Cortes que se han pronunciado en innumerables ocasiones sobre estos temas laborales, llegando siempre al mismo punto, la protección integral del trabajador, pero ante todo, la protección y estricto cumplimiento de la norma que en ningún momento deja desamparado al empleador, sobre todo, en las ocasiones en que es el trabajador quien es el responsable directo de la ocurrencia de la ruptura del vínculo laboral debido a sus actuaciones.

En cuanto a nuestra experiencia personal, hemos aprendido una mejor utilización del régimen laboral en cuanto al tema estudiado, ya que realmente nunca nos preocupamos por profundizar en el tema, el cual es fundamental al momento de la celebración de un contrato de trabajo sea cual sea el tipo de contrato y sea cual sea la posición que ocupemos dentro del mismo, ya sea empleador o trabajador.

También logramos entender el espacio que éste tema ocupa dentro del ámbito legal , su concordancia con las otras ramas del derecho y su aplicación ya que hay muchas personas tanto fuera como dentro de la ciencia jurídica que desconoce su normatividad, aplicación y alcance.

Por último, queremos aclarar que nuestro exhaustivo trabajo de profundización del derecho laboral, en cuanto al tema de terminación del contrato de trabajo se refiere, nos ha dejado varias enseñanzas y, sobre todo, ha esclarecido varias dudas que existían en nuestro interior, las cuales, esperamos podamos ayudar a aclarar al lector de igual forma que logramos aclarar nosotras durante nuestra investigación.

## BIBLIOGRAFÍA

### DICCIONARIOS

- CAPITANT, Henry. *Vocabulario Jurídico*. Editorial Depalma. Buenos Aires 1981.
- ESCRICHE, Joaquín. *Diccionario de Legislación y Jurisprudencia*, Tomo II, Editorial Temis, Bogotá, 1977.
- GUILLÉN, Raymond y VINCENT Jean. *Diccionario Jurídico*. Editorial Temis. Bogotá. 1995.
- OSORIO Manuel. *Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales*. Editorial heliasta. Buenos Aires. 1981.

### DOCTRINA

- BARRETO ARDILA, Hernando. Concepto de ésta monografía. 26 de Septiembre de 2001
- IGLESIAS, Juan. *Derecho Romano*. Editorial Temis. Bogotá. 1993.
- LAFONT, Francisco. *Derecho Laboral Individual*. Ediciones Ciencia y Derecho. Bogotá. 1991.
- LÓPEZ FAJARDO, Alberto. *Elementos de Derecho del Trabajo. Partes individual y colectiva*. Universidad Sergio Arboleda. 1999.

- PABÓN PARRA, Pedro Alfonso. *Manual de Derecho Penal*. Editorial Leyer. Bogotá. 1998.
- VALENCIA ZEA, Arturo; ORTIZ MONZALVE, Álvaro. *Derecho Civil Parte General y Personas*. Editorial Temis. Bogotá. 1994.

## **ENCICLOPEDIAS**

- NUEVA ENCICLOPEDIA LAROUSSE. Editorial Planeta. Barcelona. 1984

## **ENSAYOS INÉDITOS**

- GÓMEZ DE ORTIZ- AZNAR, Diana María. El contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada frente al contrato de trabajo a término fijo. Junio de 2000. Inédito.

## **JURISPRUDENCIA**

### **CONSEJO DE ESTADO**

- COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sección Segunda. Sentencia 4613 de Junio 22 de 1993. Magistrado Ponente: Clara Forero de Castro. . Disco Compacto. En: *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 200

## **CORTE CONSTITUCIONAL**

- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-024 de 27 de enero de 1994. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A..
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C – 483 de 4 de Febrero de 1995. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo. . En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A..  
Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-079 de 29 de febrero de 1996. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A..  
Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C-470. Septiembre 25 de 1997. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C – 299 de 17 de junio de 1998. Magistrado Ponente Carlos Gaviria Díaz. . Disco Compacto. En: *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala de Revisión. Sentencia T – 426. Agosto 18 de 1998. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C – 482 de 9 de Septiembre de 1998. Magistrado Ponente: Jorge Arango Mejía y Hernando Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala de Revisión. Sentencia T-120 de febrero 25 de 1999. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C – 216 de abril 14 de 1999. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala de Revisión. Sentencia T – 212. Marzo 1 de 2000. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C – 1369 de 11 de Octubre de 2000. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell. En:

Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A..  
Junio 2001

- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Primera De Revisión. Sentencia T-346 de 2001, de fecha marzo 30 de 2001. Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T – 395 de abril 17 de 2001. Magistrados: Marco Gerardo Monroy Cabra—Eduardo Montealegre Lynett—Álvaro Tafur Galvis. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 446 de 4 de Mayo de 2001. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU – 998 del 2 de Agosto de 2000. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A..  
Junio 2001

## **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala De Casación Laboral. Sección Segunda. Sentencia 274 de 17 julio de 1986. Magistrado

- Ponente: Juan Hernández Sáenz. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 3956 de Noviembre 20 de 1990. Magistrado Ponente: Hugo Suescún Pujols. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
  - COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de enero 31 de 1991. Radicación 4005. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
  - COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 3988 de abril 4 de 1991. Magistrado Ponente: Ramón Zúñiga Valverde. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
  - COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 4826. Julio 9 de 1992. Magistrado Ponente: Hugo Suescún Pujols. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
  - COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala De Casación Laboral. Sección Primera. Radicación 5324 DE 29 de octubre de 1992. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia de marzo 11 de 1985. Revista Jurisprudencia y Doctrina , tomo XIV, página 403. . En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de casación Laboral. Sentencia 5886 de Julio 30 de 1993. Magistrado Ponente: Hugo Suescún Pujols. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Julio 5 de 1995. Magistrado Ponente: José Roberto Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de casación laboral. Sentencia 8242 de mayo 9 de 1996. Magistrado Ponente: Francisco Escobar Henríquez. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de casación, junio 6 de 1996. Radicación 8313. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 9124 de 12 de Marzo de 1997. Magistrado Ponente Jorge Enrique Córdoba Poveda. En:

Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A..  
Junio 2001

- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Expediente 9017 de 18 de junio de 1997. Magistrado Ponente: Germán Valdés Sánchez. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A..  
Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de casación, septiembre 19 de 1997. Radicación 9580. Magistrado Ponente: Francisco Escobar Henríquez. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A..  
Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de casación, mayo 3 de 1999. Magistrado Ponente: José Roberto Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A..  
Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de casación, abril 21 de 1999. Radicación 11.569. Magistrado Ponente: José Roberto Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A..  
Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 11654. Mayo 20 de 1999. Magistrado Ponente: Rafael Méndez Arango. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A..  
Junio 2001

- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 12117 de 22 de Julio de 1999. Magistrado Ponente. Germán Valdés Sánchez. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia. 10969. 26 de Julio de 1999. Magistrado Ponente: Fernando Vásquez Botero. SALVAMENTO DE VOTO: Francisco Escobar Henríquez y Luis Gonzalo Toro Correa. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Expediente 11832 del 8 de octubre de 1999. Magistrado Ponente: Luis Gonzalo Toro Correa. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Expediente 11832 de 11 de Octubre de 1999. SALVAMENTO DE VOTO: Carlos Isaac Nader. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia expediente 13307 de fecha 2 de marzo de 2000. Magistrado Ponente José Herrera Vergara. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala De Casación Laboral. Sentencia 14379 de 27 de Marzo de 2001. MAGISTRADO

- PONENTE: Luis Gonzalo Toro Correa. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
- COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Expediente 13398. Mayo 9 de 2000. Magistrado Ponente: Rafael Méndez Arango. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
  - COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 12956. Mayo 18 de 2000. Magistrado Ponente: Luis Gonzalo Toro Correa. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
  - COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 13467. 11 de Julio de 2000. Magistrado Ponente: Carlos Isaac Nader. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
  - COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 15171. Febrero 14 de 2001. Magistrado Ponente: Francisco Escobar Henríquez. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001
  - COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala Laboral. Sentencia 14777 de 16 de mayo de 2001. Magistrado Ponente: Fernando Vásquez Botero. En: Disco Compacto. *Colección de Jurisprudencia y Doctrina*. Legis S.A.. Junio 2001

## LEGISLACIÓN

- *CÓDIGO CIVIL Y LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA*. Hojas sustituibles. Legis Editores S.A.. Actualización número 53 de Junio de 2001.
- *NUEVO RÉGIMEN PENAL*. Hojas sustituibles. Legis Editores S.A.. Actualización Julio de 2001
- ORTEGA TORRES, Jorge. *Código Civil*. Editorial Temis. Bogotá. 1982
- ORTEGA TORRES, Jorge. *Código del Trabajo*. Editorial Temis. Bogotá 1982.
- PEREIRA MONSALVE, Luis César. *Código de Procedimiento Civil*. Editorial Poligráficas. Bogotá. 1994.
- *RÉGINEM LABORAL*. Hojas sustituibles. Legis Editores S.A.. Actualización Julio de 2001

## TABLA DE SIGLAS

C.S.T.	CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
C.P.L.	CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL
C.C.	CÓDIGO CIVIL
C.P.	CÓDIGO PENAL
C.P.P.	CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO PENAL
A.R.P.	ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES
E.P.S.	EMPRESA PRESTADORA DE SALUD
I.S.S.	INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES
F.P.P.	FONDO PRIVADO DE PENSIONES