

CASOS-GUÍA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

**MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO Y
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

DIANA MARÍA FIERRO ALARCÓN

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

FACULTAD DE DERECHO

CHÍA, PUENTE DEL COMÚN

JULIO DE 2002

CASOS-GUÍA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

**MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO Y
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

DIANA MARÍA FIERRO ALARCÓN

**Trabajo de Grado para optar al título de
Abogada**

**Asesora
DIANA MARÍA GÓMEZ DE ORTIZ**

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

FACULTAD DE DERECHO

CHÍA, PUENTE DEL COMÚN

JULIO DE 2002

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Chía, Puente del Común, julio de 2002

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
DIRECTIVAS**

ÁLVARO MENDOZA RAMÍREZ
Rector

MIGUEL DE JESÚS NIÑO SANDOVAL
Decano, Facultad de Derecho

JOSÉ ALPINIANO GARCÍA MUÑOZ
Director de Programa, Facultad de Derecho

CLAUDIA HELENA FORERO FORERO
Directora, Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas

ROLANDO RONCANCIO RACHID
Secretario Académico, Facultad de Derecho

DIANA MARÍA GÓMEZ DE ORTIZ
Jefe, Subárea de Derecho Laboral y Seguridad Social
Directora, Consultorio Jurídico y Centro de Conciliación

Con todo mi amor a **mi familia**.

Diana María

AGRADECIMIENTOS

La autora expresa sus agradecimientos a:

La **UNIVERSIDAD DE LA SABANA**, sus Directivas y personal docente.

DIANA MARÍA GÓMEZ DE ORTIZ, Profesora y Jefe de la subárea de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Sabana, a quien le expreso mi más sincero agradecimiento por brindarme la oportunidad de haber participado junto a ella en esta valiosa labor y por sus importantes aportes intelectuales, ya que con éstos contribuyó a hacer realidad este trabajo de grado.

Todas aquellas personas quienes de una u otra forma colaboraron en la realización de este trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	10
1. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	13
1.1 TEORÍA	13
1.1.1 Contrato a Término Indefinido	16
1.1.2 Contrato a Término Fijo	17
1.1.3 Contrato por Duración de la Obra o Labor contratada	19
1.1.4 Contrato para ejecutar un trabajo ocasional accidental o transitorio	20
1.2 CASOS	20
1.2.1 Caso No. 1 “Despiertos Siempre y Cía.”	20
1.2.2 Caso No. 2 “Hong Kong”	21
1.2.3 Caso No. 3 “Pablito Arcesio”	22
1.2.4 Caso No. 4 “Nueva Facultad”	23
1.2.5 Caso No. 5 “Quesos y Bocadillos El Gran Manjar”	24
1.2.6 Caso No. 6 “Textilera Metros y Metros”	25
1.2.7 Caso No. 7 “Aluminios Duraderos y Cía. ”	26
1.2.8 Caso No. 8 “Cafetería Las Delicias”	26
1.2.9 Caso No. 9 “Manitas Creativas”	27
1.2.10 Caso No. 10 “Restaurante La Gallinita Ciega”	27

	Pág.
1.2.11 Caso No. 11 “Prórrogas”	28
1.2.12 Caso No. 12 “Consulta”	28
1.2.13 Caso No. 13 “Taller La Llanta Que Ríe”	29
1.2.14 Caso No. 14 “Maderas y Maderas Ltda.”	29
1.2.15 Caso No. 15 “Casas La Facilidad”	30
1.2.16 Caso No. 16 “Recreaciones Cía.”	31
1.2.17 Caso No. 17 “Creaciones Pili y Polo”	32
1.2.18 Caso No. 18 “Baldosines y Baldosines”	32
1.2.19 Caso No. 19 “Universidad La Sinfonía”	33
1.2.20 Caso No. 20 “Artípicos”	34
2. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	35
2.1 TEORÍA	35
2.1.1 Causales legales o modos generales de terminar el contrato de trabajo	35
2.1.2 Justas causas de terminación del contrato de trabajo	39
2.1.2.1 Por parte del empleador	39
2.1.2.2 Por parte del trabajador	47
2.1.3 Despido injusto	50
2.2 CASOS	52
2.2.1 Caso No. 1 “Alta Costura”	52
2.2.2 Caso No. 2 “Juanita y la Droguería”	53
2.2.3 Caso No. 3 “ Cláusula”	54
2.2.4 Caso No. 4 “Llaves La Puerta se Cerró”	54

2.2.5 Caso No. 5 “Sastres Ltda. ”	Pág. 55
2.2.6 Caso No. 6 “Bocadillos Sabrositos y Más”	55
2.2.7 Caso No. 7 “Los Martínez - Rico”	56
2.2.8 Caso No. 8 “Flores de la Tierra”	57
2.2.9 Caso No. 9 “Panecillos a Cualquier Hora”	58
2.2.10 Caso No. 10 “Bodegas Listas”	59
2.2.11 Caso No. 11 “Lápices y Colores Escolarín”	60
2.2.12 Caso No. 12 “Anita”	60
2.2.13 Caso No. 13 “La Ricura”	61
2.2.14 Caso No. 14 “Abogados Serrano & Domínguez Ltda.”	63
2.2.15 Caso No. 15 “Plásticos & Plásticos Ltda.”	64
2.2.16 Caso No. 16 “Productos Veterinarios”	64
2.2.17 Caso No. 17 “La Prosperidad”	65
2.2.18 Caso No. 18 “José Luis El Trabajador”	66
CONCLUSIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	78
GLOSARIO	87

INTRODUCCIÓN

Se trata de un trabajo de grado, que se realizó bajo la asesoría de la doctora Diana María Gómez de Ortiz, profesora y Jefe de la subárea de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Sabana, con el fin de brindar a los estudiantes y egresados una buena orientación en la práctica del Derecho Laboral Individual, creando casos – guías concretamente referentes a modalidades del contrato de trabajo y terminación del mismo, los cuales se encuentran regulados en el ordenamiento jurídico laboral en el Título I Capítulos IV y VI del Código Sustantivo del Trabajo.

El objetivo general de este trabajo de grado es formular casos con sus respectivos problemas jurídicos (abstracción del caso concreto) y preguntas, para que los estudiantes y egresados, y en general todas las personas que de alguna manera estén interesadas en tener conocimiento sobre el tema, tengan una orientación acerca de la práctica laboral; es decir, que partiendo del conocimiento de las normas jurídicas y de la teoría general, puedan enfrentar situaciones que en la realidad se les puedan presentar.

Pero los usuarios de este trabajo, son ante todo los estudiantes y egresados de las Facultades de Derecho, a quienes les interesa tener a la mano la teoría

puntual sobre sus áreas de estudio, para un acercamiento fácil sobre el contenido de las mismas y obtener buenos resultados en sus pruebas académicas y en el preparatorio.

También puede ser de interés este trabajo para los docentes del Derecho Laboral Individual, a quienes a veces se les agotan los ejemplos en sus clases y éste resulta ser un buen apoyo para hacerla dinámica y atractiva, en los temas de modalidades de contrato de trabajo y terminación del contrato de trabajo. Al discípulo se le plantea el problema jurídico y se discuten en grupo las posibles soluciones al mismo.

Se aclara que como el Derecho no es una ciencia exacta y es cambiante, y además el Derecho Laboral tiene como característica el estar en constante formación, se plantean los problemas jurídicos PERO **NO** se les da respuesta, para que el interesado, con base en sus conocimientos, los resuelva.

Se analizan los temas de modalidades y terminación del contrato de trabajo, de una manera general, sin profundizar en ellos, pues no es ese el objetivo. Se ha intentado ser muy concretos en la parte teórica, únicamente con base en la normatividad vigente, en algunos fallos jurisprudenciales y en posturas y criterios de la doctora Gómez; por esta razón simplemente se enuncian conceptos que son útiles para la práctica, además se debe aclarar que por el objeto mismo de este trabajo el lector encontrará pocos pies de páginas.

Se estudian además las consecuencias que trae consigo el hecho jurídico de dar por terminado un contrato de trabajo, para las partes que se vinculan laboralmente. Posteriormente se plantean preguntas como base para que el lector diseñe otras que lo lleven al completo análisis del caso. Repetimos, no se incluyen las respuestas para que sea el propio estudioso quien las obtenga y así saque un mejor provecho de la obra.

Este trabajo está dividido en dos partes, a saber:

En la primera parte, se hace un recorrido sobre el tema relacionado con las modalidades del contrato de trabajo, definido éste 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. Se enuncian sus elementos y por supuesto se comentan cada una de sus modalidades.

La segunda parte, trata el tema que se refiere a la terminación del contrato de trabajo, 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; se exponen cada una de las causales legales y justas causas para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, las que se pueden presentar por parte del empleado o por parte del empleador.

Además, al final de la obra el lector encontrará un anexo que corresponde a un formato para liquidar acreencias laborales. Y también un glosario en el cual se definen conceptos relacionadas con los temas objeto de este trabajo de investigación, aunque no fueron tratados por ser ajenos, pero que de alguna manera deben conocerse para brindar la respuesta al problema jurídico y a las preguntas.

Se ha hecho el mejor esfuerzo personal y profesional para llevar a cabo este trabajo de grado que siempre contó con la colaboración y apoyo incondicional de la doctora Diana María Gómez de Ortiz.

1. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.1 TEORÍA

Como bien lo dice don **José Alpiniano García Muñoz**:

Un caso jurídico es la descripción de una situación generalmente real, que pone a sus protagonistas frente a circunstancias que implican ciertas consecuencias jurídicas favorables o desfavorables, y que por lo mismo exige tomar una decisión respecto de lo que es prudente hacer jurídicamente.

El caso es un medio de enseñanza que es utilizado en pregrado de Derecho; es indispensable el conocimiento de las normas jurídicas por parte del estudiante antes de enfrentarse a la situación que se describe y pueda desarrollarlo. En conclusión, podríamos decir que mientras no se haya estudiado previamente el conjunto de normas aplicables a la solución de un determinado caso, sería imposible enfrentarnos a su análisis y por supuesto a su posible solución.

El primer paso a seguir para la solución de casos, es encontrar los hechos relevantes, es decir, aquellos que producen consecuencias jurídicas importantes.

Una vez reunidos los hechos relevantes, el estudiante debe estar en condiciones de determinar las situaciones favorables y desfavorables en que se encuentra cada uno de los protagonistas del caso, de esta manera se podrá actuar como asesor jurídico de cualquiera de las partes, según se exija, además el estudiante debe estar en condiciones de sustentar por qué es jurídicamente favorable o desfavorable cada una de las situaciones relevantes y así podrá emitir un concepto jurídico respecto del camino legal o actitud jurídica que se debe asumir.¹

Por eso es importante conocer los aspectos puntuales en este evento, sobre modalidades del contrato de trabajo y terminación para enfrentar la situación concretamente. El contrato de trabajo se puede definir como el acuerdo de voluntades en el que una persona natural se obliga a prestar un servicio personal

¹ **GARCÍA MUÑOZ, José Alpiniano**. Nota técnica. Área de Derecho Privado de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Sabana, 1992. Inédito. pp. 6-7.

a otra que puede ser natural o jurídica, estando siempre subordinada a ésta y recibiendo a cambio una remuneración.

Las partes que intervienen en el contrato de trabajo tienen obligaciones recíprocas; por ejemplo, al empleador le corresponden obligaciones de protección y seguridad para con los trabajadores, y a estos últimos, el cumplimiento de las órdenes e instrucciones que les impartan para cumplir con su labor de prestación de un servicio.

La relación laboral está caracterizada por tres elementos: prestación personal del servicio, subordinación y salario. El empleado, es sujeto o parte de un contrato de trabajo, por lo tanto contrae la obligación de prestar un servicio. La prestación de servicios del trabajador ha de ser personal, con un carácter *intuitu personae*; es decir, que el trabajador realiza la actividad por sí mismo.

Es el trabajador, 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.

La subordinación es uno de los requisitos esenciales, contenido en el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 1 de la Ley 50 de 1990, entendida como el estar bajo las órdenes de alguien, en este caso, el empleado está sometido a una serie de normas u obligaciones con respecto al

empleador; esta subordinación debe ser continuada o permanente, igual a la duración del contrato; es un deber de obediencia del trabajador.

El empleador puede, en cualquier momento, mientras el contrato exista, impartir órdenes o dar instrucciones, imponer reglamentos internos y cuando ello ocurre, el trabajador debe cumplirlas.

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 (Artículo 127 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo y Artículos 14 al 19 de la Ley 50 de 1990).

Las modalidades del contrato de trabajo varían según la forma o la duración. Según la forma, el contrato de trabajo puede ser escrito o verbal:

- Verbal: éste surge cuando por el simple acuerdo expresado de manera oral, las partes (empleador y empleado) convienen la prestación de un servicio, el lugar donde se llevará a cabo y la remuneración.

- Escrito: éste siempre debe constar en un documento el cual debe estar firmado por las partes intervinientes.

El contrato escrito deberá contener la identificación de las partes contratantes, el lugar y la fecha de celebración del contrato, igualmente el lugar donde se va a prestar el servicio, remuneración, forma y períodos de pago y su duración.

Ahora, los contratos de trabajo según su duración se clasifican de acuerdo con el Artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

- De duración indefinida
- A término fijo
- Por duración de la obra o labor, y
- Para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Los temas puntuales de estos son descritos a continuación:

1.1.1 Contrato a Término Indefinido. Es regulado por el Artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 5 del Decreto Ley 2351 de 1965.

Esta clase de contrato de trabajo, se da cuando las partes determinan que su duración es indefinida. Se puede celebrar verbalmente o por escrito y subsistirá mientras existan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, y por parte del trabajador se dará por terminado sólo mediante aviso escrito con antelación de 30 días, con el fin de que el empleador lo reemplace; en este caso no hay lugar a indemnización.

Por parte del empleador, siempre deberá existir una justa causa o una causal legal que permita que éste dé por terminado el contrato de trabajo; si no es así, se configuraría un despido injusto.

Si el trabajador no da el preaviso de 30 días de antelación, sino que renuncia intempestivamente y sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. Éste podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida (numeral 5 del Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 6 de la Ley 50 de 1990).

Respecto a lo anterior, la Corte Suprema de Justicia ha manifestado que el descontar el preaviso y no consignarlo, puede dar lugar a indemnización moratoria por retención indebida de prestaciones sociales al trabajador. En sentencia la Corte expresó :

“ La norma que se cuestiona en el cargo dice: “Si es el trabajador que da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude el trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decide”.

Como aquí el contrato terminó por mutuo consentimiento y no por renuncia intempestiva e injusta, según apreciación del fallador que el cargo controvierte pero no desvirtúa, el patrono no podía válidamente retener el valor del preaviso. Al hacerlo efectuó un descuento ilegal y con ello se configuró un motivo generador de la moratoria, conforme al texto claro del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Además el descuento en caso de renuncia intempestiva debe ser consignado ante el juez del trabajo, de modo que al empleador no le está permitido hacer la retención sin la consiguiente consignación, puesto que ello equivale a calificar, él 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 o ilegalidad del actuar de cada una de las partes. Es claro el mandato de la norma al exigir la 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 iniciativa”.²

1.1.2 Contrato a Término Fijo. Se encuentra regulado en el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 3 de la Ley 50 de 1990 y podemos definirlo como el contrato de trabajo escrito entre el empleador y el trabajador, que tiene una duración determinada pero puede ser prorrogable indefinidamente.

Para empezar a hablar sobre esta modalidad de contrato, nos debemos referir primero a la obligación de plazo: el Código Civil en su Artículo 1139, dice que el plazo puede ser cierto y determinado, cuando necesariamente ha de llegar y se sabe cuándo; o cierto e indeterminado, si ha de llegar necesariamente, pero no se sabe cuándo.

Este contrato deberá celebrarse siempre por escrito, debe determinarse cuál será su duración y ésta no puede ser superior a tres años en su etapa inicial, aunque es prorrogable indefinidamente. Puede ser Contrato a Término Fijo inferior a un año o a Término Fijo cuya duración sea entre 1 y 3 años.

La prórroga de este contrato se puede dar de forma expresa o tácita. La primera hace referencia a la manifestación escrita o verbal pero inequívoca que haga el empleador o el trabajador de permanecer vigente el vínculo laboral y la

² COLOMBIA. **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . Sala de Casación Laboral.** EXP 12242 agosto 10 DE 1999 Magistrado Ponente Dr. German Valdés Sánchez.. En : Revista Doctrina Vigente Laboral Tomo VI No. 68 noviembre de 1999. Páginas: 1881-1882

segunda, se presenta cuando no se da un previo aviso de dar por terminado el contrato, de esta manera sigue vigente la relación por el mismo término pactado inicialmente, si es Contrato a Término Fijo igual o superior a un año. Si es Fijo Inferior a un año, las tres primeras prórrogas serán iguales o inferiores y de la cuarta en adelante, de un año por lo menos.

Para que se de por terminado este contrato, la ley exige que la parte interesada dé un preaviso de 30 días antes de la fecha de su vencimiento, con el fin de que el contrato de trabajo no se prorrogue automáticamente; así, no habrá lugar a ningún tipo de indemnización. Sin embargo, la Corte Constitucional ha considerado que si subsisten las causas que le dieron origen al contrato o el trabajador ha cumplido a cabalidad su labor, éste debe prorrogarse. Al respecto, la Corte Constitucional se ha pronunciado así:

“ De conformidad con el desarrollo jurisprudencial que ha hecho la Corte en torno al principio de estabilidad laboral que se consagra en el artículo 53 de la C.P., éste se configura y se realiza en el caso de los contratos a término fijo, cuando confluyen los siguientes presupuestos constitutivos del mismo: cuando el trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia del trabajo y él haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato.

Lo anterior implica que el solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato; sólo así se garantizará, de una parte, la efectividad del principio de estabilidad en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley y, de otra, la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la carta política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

Dicho principio, ha dicho esta corporación, implica que “más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinen.

En efecto, si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, éste es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior consagró el constituyente a favor de los trabajadores.”³

Cabe señalar que cuando se trata de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, solo se podrá prorrogar hasta tres (3) veces por el mismo período al inicialmente pactado o inferiores; después de estas tres (3) prórrogas, la prórroga del contrato no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.

Respecto a las prórrogas de este contrato (que por cierto, es el único que las admite), la norma parece clara, pero si nos detenemos a analizarla, podemos plantearnos varios interrogantes que podrían tener también varias soluciones.

Veamos algunos ejemplos:

¿La prórroga expresa debe necesariamente ser escrita?. Consideramos que no, pues lo que exige la norma es avisar por escrito la determinación de no prorrogar el contrato, mas no se refiere a la forma escrita para la prórroga.

¿Puede un contrato de trabajo celebrado en su etapa inicial por 1 año, prorrogarse expresamente por 3 años?. Estimamos que no existe inconveniente alguno, pues la norma tiene limitaciones respecto al contrato a término fijo inferior a un año, y no respecto al contrato fijo celebrado por un año o más.

³ **COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL.** Sentencia. C-016 de febrero 04 de 1998 Magistrado Ponente: Dr. Fabio Morón Díaz. En: Revista Doctrina Laboral Vigente Tomo V No. 51 de junio de 1998. Páginas: 440-446

¿Puede un contrato de trabajo celebrado en su etapa inicial por un término mayor de un año, prorrogarse por menos tiempo?. Creemos que puede haber dos (2) soluciones, totalmente diferentes y con distintos argumentos a su favor:

Sí, según el principio de la autonomía de la voluntad. Además, “lo que no está prohibido está permitido”.

No, según el principio del orden público que gobierna al Derecho Laboral. El legislador quiso consagrar en 2 numerales distintos, las 2 clases de contratos a término fijo: inferior a un año e igual o superior a un año. Y no se pueden mezclar. Se quiso dar estabilidad al contrato de trabajo, y se entiende que ésta existe a partir del año de servicios.

¿Qué sucede si un contrato celebrado por 4 meses, se prorroga por 8 meses?. Algunos opinan que se convierte en indefinido, pero nosotros consideramos que no es así.

El querer de los contratantes fue vincularse a término fijo; entonces, se entenderá como si no hubiese prórroga expresa sino simplemente tácita y se procederá conforme a lo mandado por el legislador.

Los anteriores interrogantes, son apenas como una muestra de lo que puede surgir de las diversas lecturas que se le den a la norma en comento.

Ahora bien; en cuanto al pago de la prima legal de servicios y a las vacaciones en un contrato a término fijo inferior a un año, el párrafo del Artículo 3 de la Ley 50

de 1990 que subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo señala que en estos casos los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

Lo anterior es una excepción a la regla general. Entonces, el trabajador no tiene que laborar por lo menos 6 meses para tener derecho a la compensación de las vacaciones a la terminación del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y tampoco se aplica el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a la prima en el aparte que dice “a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre; o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo...”.

La norma posterior, prima sobre la anterior (Ley 50 de 1990, prima sobre el Código Sustantivo del Trabajo de 1950).

1.1.3 Contrato de Trabajo por Duración de la Obra. “Es el contrato de trabajo verbal o escrito cuya duración es la misma de la índole del trabajo para el cual fue vinculado el trabajador”⁴. 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. Es decir, que este contrato durará mientras dure la obra o labor encomendada a realizar.

⁴ **GÓMEZ DE ORTIZ, Diana María.** Contrato de Trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada frente al Contrato de Trabajo a Término Indefinido. Chía, Cundinamarca, junio de 2000. Inédito. Página: .2-5.

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 duración de esta modalidad de contrato de trabajo es incierta, ya que tanto la obra como la labor son las que determinan el tiempo de duración; por esta misma razón este tipo de contrato no es prorrogable; terminará una vez se concluya la obra o la labor encomendada.

Esta forma de contrato es muy útil, ya que se pretende dar estabilidad a los empleados y brindarles a los empleadores una forma de contratar, sin que sea indefinida cuando no se tiene certeza de la duración del vínculo laboral.

1.1.4 Contratos para ejecutar un Trabajo Ocasional, Accidental o Transitorio.

Se celebra solamente para trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, que son aquellos de corta duración e inferiores a un mes, y en labores diferentes de las normales a las que realiza el empleador.

Esta modalidad de contrato prácticamente no genera ninguna prestación social.

Veamos:

El numeral “b” del Artículo 251 del Código Sustantivo del Trabajo sobre excepciones a la regla general en cuanto al pago del auxilio de cesantía, señala a los **trabajadores accidentales o transitorios**.



El Artículo 1 de la Ley 52 de 1975 sobre intereses legales sobre el auxilio de cesantía, estipula que todo patrono (léase empleador) obligado a pagar cesantía a sus trabajadores, les reconocerá y pagará intereses del 12 % anual sobre los saldos

de cesantía. Si el trabajador accidental, ocasional o transitorio no tiene derecho al auxilio de cesantía, mucho menos a sus intereses.

En cuanto a la prima legal de servicios, el Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que toda empresa de carácter permanente está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, **excepto a los ocasionales o transitorios**, como prestación especial, una prima de servicios.

Así mismo, el Artículo 7 de la Ley 11 de 1984 que subrogó el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo indica que todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más **trabajadores permanentes** deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador. Expresamente también excluye a los trabajadores accidentales o transitorios.

Este tipo de contrato terminará cuando se cumpla con la ejecución del trabajo encomendado.

1.2 CASOS

1.2.1 Caso No. 1 “Despiertos Siempre y Cía”. El señor Jacinto Flórez Rosas presta sus servicios como celador de la Compañía de Vigilancia “*Despiertos Siempre*”, en el Conjunto Residencial “Tranquilandia”. Su jornada es de lunes a sábado de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. Celebró un contrato de trabajo cuya cláusula tercera reza textualmente lo siguiente:

No obstante el presente contrato es a término indefinido, si el trabajador está vinculado con el desarrollo de un contrato de prestación de servicios a un usuario determinado, el presente contrato se terminará por justa causa cuando haya terminación del contrato de prestación de servicios con el usuario, caso en el cual este contrato será de obra o labor determinada por la duración del contrato de servicios entre la compañía de vigilancia y el usuario.

Problema jurídico:

- ¿Puede terminársele con justa causa al trabajador, un contrato a término indefinido cuando haya terminación del contrato de prestación de servicios del usuario con el cual desempeñará la labor dicho trabajador?.

Preguntas:

- ¿Qué clase de contrato de trabajo realmente celebró don Jacinto?. ¿Por qué?.
- ¿La cláusula tercera estipulada en el contrato es eficaz?. ¿Por qué?.
- ¿Cuándo puede darse terminación a este contrato y por qué causales?.

1.2.2 Caso No. 2 “Hong Kong”. Juana Saldarriaga de Schmidt, magnífica Veterinaria y Química, ganadora de varios concursos nacionales en su área, celebró un contrato de prestación de servicios el 6 de septiembre de 1998, con la firma *Productos Veterinarios S.A.* en el cargo de investigadora científica. Se estipuló expresamente en una cláusula del contrato, que éste no era de trabajo y que por lo tanto, no tendría derecho a prestaciones sociales, vacaciones, afiliación a seguridad social, etc.

Tenía una jornada de lunes a viernes de 14 horas diarias. Recibía como honorarios cada dos meses la suma de \$6'000.000. Su jefe inmediato era el señor Hong Kong, Presidente de la compañía, persona estricta y recia, a quien debía reportarle puntualmente sus avances investigativos cada semana, los lunes a las 6:00 a.m. Si la señora Schmidt llegaba unos minutos tarde la hacía quedarse una hora más de trabajo. Doña Juana tenía su oficina en la empresa y a su cargo tenía cuatro subalternos.

Aunque estaba cansada del trato descortés y autoritario del señor Hong Kong, le apasionaba su trabajo y ello hacía que esa situación pasara a segundo plano.

Pero un día no aguantó más y renunció el 13 de noviembre de 2001.

Problema jurídico:

- ¿Si se ha celebrado por escrito un contrato civil de prestación de servicios, cuándo puede entenderse que verdaderamente lo que existe es un contrato de trabajo?.

Preguntas:

- ¿Qué contrato se celebró entre Juana y la firma *Productos Veterinarios S.A.*?
¿Por qué?.

- ¿La cláusula que se pactó en el contrato que celebró Juana con la empresa veterinaria es válida? ¿Por qué?.
- ¿Quién tiene la carga de la prueba y por qué?.

1.2.3 Caso No. 3 “Pablito Arcesio”. Adelaida fue vinculada por medio de un contrato de trabajo a término indefinido escrito en la casa de la familia Caraballo-Moreno. En la cláusula sobre funciones, se expresó lo siguiente: “LA TRABAJADORA TENDRÁ COMO FUNCIÓN PRIMORDIAL CUIDAR AL NIÑO PABLITO ARCESIO CARABALLO Y DESEMPEÑARÁ OTRAS FUNCIONES”.

Resulta que Pablito Arcesio ingresó al kinder hace 20 días y sus papás están viajando al exterior constantemente por motivos de trabajo. Por esto, el padrino de Pablito Arcesio lo recoge todos los días en el kínder y se lo lleva para su casa en donde está durmiendo desde que entró a estudiar. Adelaida es avisada por su patrona, doña Gertrudis, que prescindirá de sus servicios amparada en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo que a la letra dice:

“EL CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO TENDRÁ VIGENCIA MIENTRAS SUBSISTAN LAS CAUSAS QUE LE DIERON ORIGEN Y LA MATERIA DEL TRABAJO”.

Problema jurídico:

¿Cuando un contrato de trabajo a término indefinido se termina por haber finalizado las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se entiende que hay despido injusto?. ¿Por qué?.

Pregunta:

- ¿Puede la señora Gertrudis, empleadora de Adelaida, terminarle el contrato?, ¿cómo, ¿por qué?.

1.2.4 Caso No. 4 “Nueva Facultad”. Una Universidad contrata los servicios del señor Ismael por medio de un contrato a término indefinido, para que se desempeñe como Decano de la Facultad de Medio Ambiente. A los cuatro años y medio de labores, las directivas de la Universidad deciden cerrar la facultad al finalizar el semestre, ya que no les ha ido muy bien. La Universidad seguirá funcionando con las demás 15 Facultades existentes.

Problema jurídico:

¿ Si se cierra una Facultad de una Universidad, los trabajadores que prestaban sus servicios subordinados deberán necesariamente ser despedidos?. ¿Por qué?.

Preguntas:

- ¿Como ya no subsiste la causa y materia que le dio origen al contrato de trabajo, éste debe terminar?. ¿Por qué?.
- ¿Qué consecuencias acarrea esta terminación?.

1.2.5 Caso No. 5 “Quesos y Bocadillos El Gran Manjar”. Antonín presta sus servicios en Sogamoso en una fábrica de quesos y bocadillos, como vendedor. Estudió Mercadotecnia en una prestigiosa Universidad pero no se ha graduado, según él, porque no tiene tiempo de hacer la investigación dirigida como requisito parcial para obtener su título.

Ingresó por medio de un contrato a término indefinido el 4 de octubre de 1999. El 20 de agosto de 2001, el empleador le pasa para que firme un formato de contrato a término fijo de tres meses, porque la política de la empresa es que todos los trabajadores de ahora en adelante deben vincularse por contrato a término fijo; además le manifiestan que él fue un mentiroso con la empresa porque comentó que ya estaba graduado y no era cierto. Él extrañado (sobre todo porque no recuerda haber dicho que ya estaba graduado), lo recibió, dio las gracias (es muy educado) y guardó el contrato en un cajón.

El 19 de octubre de 2001 Antonín recibe una comunicación en la que le dan por terminado su contrato a término fijo a partir del 20 de noviembre del año en curso.

Llegado el 26 de noviembre a las 5:00 p.m., el jefe le entrega un cheque por concepto del último salario y nada más, y lo invita al primer piso a la fiesta de despedida que le tenían los empleados y jefes de la empresa.

Problema jurídico:

¿Para que exista un contrato de trabajo a término fijo, deben necesariamente aparecer las firmas de quienes lo suscriben?. ¿Por qué?.

Preguntas:

- ¿Existió el contrato de trabajo a término fijo que le dan por terminado a Antonín?, ¿Por qué?.
- ¿Qué pasa con el contrato a término indefinido que celebraron inicialmente la empresa de bocadillos y Antonín?, ¿Por qué?.
- ¿Procede alguna indemnización? ¿Por qué? ¿Cuál?.

1.2.6 Caso No. 6 “Textilera Metros y Metros”. Jerónimo Buendía empezó a trabajar en la Empresa Textilera “*Metros y Metros*” por medio de un contrato de trabajo verbal a término indefinido. A los dos meses le hicieron firmar un contrato también a término indefinido; y al año fue despedido sin justa causa y le liquidaron las prestaciones sociales correspondientes al tiempo comprendido desde que firmó el contrato a término indefinido.

Problema jurídico:

¿Es válida la práctica de celebrar un contrato de trabajo verbal a término indefinido y a los 2 meses celebrar un contrato igual, pero de manera escrita y liquidar las prestaciones sociales solamente del segundo contrato?. ¿Por qué?.

Preguntas:

- ¿Qué irregularidades se presentan en el caso?.
- ¿Qué pasa con el contrato que inicialmente se celebró entre Jerónimo y la empresa?.

1.2.7 Caso No. 7 “Aluminios Duraderos y Cía”. Bartolomé celebró con una fábrica de aluminios un contrato de trabajo a término fijo de ocho meses. En tiempo, el Jefe de Desarrollo Humano, representante del empleador, le comunicó por escrito que su contrato no se prorrogaría. Al día siguiente de vencerse el término establecido, Bartolomé regresó a su oficina para recoger sus objetos personales, el Jefe le solicitó que se quedara ese día y el siguiente trabajando, por cuanto había algo urgente que debía terminarse.

Problema jurídico:

¿Cuando se termina legalmente un contrato de trabajo a término fijo y el trabajador continúa trabajando, se entiende que se prorrogó el contrato de trabajo o se inició uno nuevo?. ¿Por qué?.

1.2.8 Caso No. 8 “Cafetería Las Delicias”. María celebró con Juan (dueño de una cafetería), un contrato de trabajo a término fijo de seis meses. El empleador se dio cuenta, cuando ya había iniciado el contrato, que necesitaría los servicios de María por seis meses y 10 días.

Problema jurídico:

- ¿Pueden empleador y trabajador cambiar la duración de la etapa inicial del contrato de trabajo a término fijo, cuando éste ya ha iniciado?.

1.2.9 Caso No. 9 “Manitas Creativas”. Con la señora Marieta Mendieta la Compañía *Manitas Creativas*, había celebrado un contrato de trabajo a término fijo de un año para la prestación de los servicios de auxiliar del área contable de la empresa. Con un mes de antelación a la fecha de expiración del plazo fijo pactado para la terminación del contrato de trabajo, la empresa le manda por escrito una comunicación a la trabajadora diciéndole que no va a prorrogar su contrato y que por ende, éste terminará en la fecha inicialmente convenida.

La trabajadora, una vez recibido el preaviso, comunica a la empresa mediante presentación de un certificado médico su estado de embarazo. De todas formas, la empresa le manifiesta oportunamente el preaviso a que obliga la ley para su terminación.

Problema jurídico:

- ¿Se entiende que el empleador viola el principio de protección a la maternidad, cuando avisa oportunamente a la trabajadora que no se le prorrogará su contrato a término fijo y ella posteriormente presenta certificado médico de su embarazo?.

Preguntas:

- ¿Qué consecuencias acarrearía la terminación del contrato de trabajo de Marieta?.
- ¿Cuál sería la causal invocada por la empresa?.

1.2.10 Caso No. 10 “Restaurante La Gallinita Ciega”. Ananías celebró un contrato a término fijo de tres años. Un mes antes de vencerse la segunda prórroga automática, el empleador y el trabajador se reúnen en la oficina del Jefe de Recursos Humanos y acuerdan verbalmente que en vista del excelente trabajo de Ananías, inmediatamente cambiarán la modalidad del contrato de trabajo y celebran uno a término indefinido. No se liquida el anterior.

Problema jurídico:

- ¿El empleador y el trabajador, pueden cambiar la modalidad del contrato de trabajo y celebrar uno nuevo sin liquidar el anterior?. ¿Por qué?.

Pregunta:

- ¿Se debe alguna indemnización? ¿Cuál y por qué?.

1.2.11 Caso No. 11 “Prórrogas”. Lucho celebró un contrato a término fijo de ocho meses, a partir del 10 de abril de 1997. No sabe si la etapa inicial de su contrato terminó el 9 o el 10 de diciembre de 1997 y cuándo empiezan y terminan cada una de las prórrogas.

Problema jurídico:

- ¿Cómo se contabilizan los plazos de días, para saber cuándo empieza y termina un período (etapa inicial y prórrogas) en un contrato a término fijo?.

Pregunta:

- ¿En que prórroga se encuentra el 5 de julio de 2002?. Discrimine cada período, fecha por fecha.

1.2.12 Caso No. 12 “Consulta”. Un trabajador celebró un contrato a término fijo de cinco meses. Fue despedido a los cuatro meses y medio porque se comprobó que había cometido un delito en las instalaciones de la empresa.

La empresa no le paga la prima legal de servicios, pero él insiste en que sí tiene derecho a ella.

Problema jurídico:

¿Tiene derecho un trabajador que ha celebrado un contrato de trabajo a término fijo inferior a seis meses, a la prima legal de servicios proporcional?.

¿Se pierde la prima legal de servicios, cuando se ha cometido un delito en las instalaciones de la empresa?. ¿Por qué?.

1.2.13 Caso No. 13 “Taller La Llanta Que Ríe”. Ramoncito es un muchacho de 13 años que está estudiando en una escuela pública. Para poder comprar sus regalos de navidad se consigue un trabajo en un taller de mecánica automotriz. El Gerente del establecimiento celebra con Ramoncito un contrato de trabajo verbal a término fijo por dos meses mientras duran las vacaciones de fin de año (noviembre y diciembre). Promete pagarle medio salario mínimo legal mensualmente y le comunica que su jornada de trabajo será de lunes a sábado en un horario de 7:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 8:00 p.m.

Ramoncito es despedido por el Gerente 15 días antes de vencerse dicho contrato, aludiendo período de prueba y escasez de clientes. Le dice al muchacho que regrese a los dos meses para reclamar el salario adeudado.

Problema jurídico:

¿Puede existir un contrato de trabajo a término fijo, de forma verbal?.

¿La escasez de clientes, es justa causa de terminación de un contrato de trabajo?.



1.2.14 Caso No. 14 “Maderas y Maderas Ltda”. Araminta celebró un contrato de trabajo a término fijo el 11 de julio de 2001, con una duración de 30 días. El 5 de noviembre de este mismo año, el empleador le comunica por escrito su decisión de no prorrogar el contrato a partir del 20 de diciembre próximo, porque consiguió a una persona para remplazarla, a quien sólo le pagará el salario mínimo y no los \$500.000 que le está cancelando a ella. Esto es más ventajoso para él, por cuanto se ahorrará una platica que podrá invertir en mejorar las locaciones de la empresa.

Problema jurídico:

¿Puede no prorrogarse un contrato de trabajo a término fijo, con la excusa de contratar a otra persona por menos salario?.

Preguntas:

- ¿Qué pasa con las prórrogas en este contrato de trabajo?.
- ¿Se entiende despido justo?.

1.2.15 Caso No. 15 “Casas La Facilidad”. Edelmira Perea prestó sus servicios a la empresa *Casas Prefabricadas La Facilidad*, desde el 24 de mayo de 1998 hasta el 6 de noviembre de 2001. Ocupaba el cargo de Secretaria y el contrato celebrado entre las partes fue a término fijo de un año prorrogado indefinidamente.

En la Cláusula 4 del contrato se consagró lo siguiente:

Las partes acuerdan lo siguiente:

“a. Un término fijo de un año como vigencia del contrato.

“b. Desde la firma del contrato queda preavisada la trabajadora de la intención de la empleadora de no prorrogar el contrato.

“c. No obstante ello, el contrato puede prorrogarse por acuerdo escrito entre las partes, celebrado con una antelación no menor de treinta (30) días al vencimiento.

“d. Tal prórroga no puede ser superior a un año, a cuyo vencimiento el contrato termina, salvo que se acuerde, en la forma vista en el anterior literal, una nueva prórroga”.

Con carta de fecha noviembre 5 de 2001, el Director de Recursos Humanos le comunica a Edelmira la decisión unilateral de la empresa de prescindir de sus servicios a partir del 6 de noviembre alegando justa causa, basándose en la Causal 2 del Literal “a” del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Problema jurídico:

- ¿Pueden pactar las partes en una de las cláusulas del contrato a término fijo, que no habrá prórroga del contrato?.
- ¿Se puede pactar en un contrato a término fijo, que si hay prórroga, las partes deben necesariamente pactarla expresamente?.

Preguntas:

- ¿Cómo se manejan las prórrogas en este contrato?.
- ¿La Cláusula 4 del contrato es eficaz? ¿ Por qué?.

1.2.16 Caso No. 16 “Recreaciones y Compañía Ltda.”. Juanita Lora celebró un contrato a término fijo de dos meses; en una de las cláusulas del contrato se

estipuló que no se iba a prorrogar. En la realidad, el contrato fue prorrogado dos meses más y el último día de la primera prórroga el empleador le avisa verbalmente que no la necesita más. Le pagó cesantías e intereses.

Problema jurídico:

- ¿Puede pactarse en un contrato a término fijo, la no prórroga del mismo?.
- ¿El aviso de no prorrogar el contrato a término fijo, puede darse de manera verbal?.

Pregunta:

- ¿Cómo debe entenderse la decisión del empleador en este caso?.

1.2.17 Caso No.17 “Creaciones Pili y Polo”. Pedro Picapiedra celebró un contrato a término fijo con la empresa “*Creaciones Pili y Polo*”, por una duración de cuatro meses. Se prorrogó automáticamente por otros cuatro meses más, y un mes antes del vencimiento las partes acordaron por escrito prorrogarlo por dos meses más; sin embargo, el día anterior al vencimiento del contrato se acuerda prorrogarlo por ocho meses y no por dos.

Problema jurídico:

- ¿Cuando las partes han decidido con la debida anticipación, prorrogar un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, pueden cambiar de opinión y

modificar la duración de la prórroga por un término mayor a la etapa inicial, el día anterior al vencimiento del contrato de trabajo?.

1.2.18 Caso No. 18 “ Baldosines y Baldosines”. María (empleadora) y Mario (empleado), celebraron un contrato de trabajo por duración de la obra para que éste pusiera los baldosines de los 12 baños que tiene un edificio de tres pisos que la empresa de la cual María es Gerente, está construyendo. Las partes se pusieron de acuerdo verbalmente ante dos testigos, que el salario que Mario recibiría sería integral, correspondiendo a la suma fija de \$ 800.000 (ochocientos mil pesos, en el año 2002).

Cuando Fermín - esposo de María- se enteró de la contratación, le dijo que en un contrato por duración de la obra o labor, no podía pactarse salario integral. Además, le hizo caer en cuenta de otras irregularidades.

Problema jurídico:

- ¿Se puede pactar en un contrato por duración de la obra o labor, un salario integral?.

Pregunta:

- ¿Cuáles serían las otras irregularidades que supuestamente existen en la relación laboral? Señálelas.

1.2.19 Caso No. 19 “Universidad La Sinfonía”. La señora Adela es contratada por una Universidad para que actualice los datos de los egresados de todas las facultades de la misma. Pero el empleador no sabe qué modalidad de contrato de trabajo, es más aconsejable celebrar.

Problema jurídico:

- ¿Cuando se quiere contratar a una persona para realizar una labor determinada .que durará poco tiempo, debe necesariamente celebrarse un contrato por duración de la obra o labor?.



Pregunta:

- ¿Si se celebra en este caso un contrato por duración de la obra o labor, la Universidad deberá preavisar a la trabajadora cuando el contrato deba terminar?.

1.2.20 Caso No. 20 “Artípicos”. El señor Roberto Mendieta tiene un restaurante de comida típica colombiana; un día resuelve contratar a una joven menor de edad para que en el parqueadero de su restaurante durante la época de navidad, venda pizzas y lasañas.

Problema jurídico:

- ¿Existirá contrato de trabajo, cuando la actividad para la cual es contratada una persona, es corta y distinta a las labores normales del empleador?.

Pregunta:

- ¿Qué contrato es más aconsejable que celebren, Roberto y la menor de edad?

¿Por qué?

2. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.1 TEORÍA

Para el análisis de los artículos 61 (modificado por el Artículo 5 de la Ley 50 de 1990), 62 (modificado por el Artículo 7 del Decreto Legislativo 2351 de 1965) y 64 (subrogado por el Artículo 6 la Ley 50 de 1990) del Código Sustantivo del Trabajo, se debe tener en cuenta que 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 dan fin a la relación laboral que las ha vinculado.

2.1.1 Causales legales o modos generales. Se definen como aquellas que se originan en la voluntad del legislador; por esta razón se encuentran taxativamente enunciadas en nuestro ordenamiento laboral en el Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el Artículo 5 de la Ley 50 de 1990). Estas causas no dependen exclusivamente de la voluntad del empleador y del empleado, podemos decir que son modos normales de terminar el contrato de trabajo, aunque varias de ellas, como lo veremos, traen como consecuencia la indemnización de perjuicios. A continuación las enunciaremos y haremos un breve comentario de cada una de ellas:

- Muerte del trabajador.

La muerte del trabajador extingue el vínculo laboral, ya que es éste quien debe prestar el servicio de manera personal, elemento esencial del contrato de trabajo; así entonces, el fallecimiento del trabajador automáticamente causa la extinción del vínculo y como consecuencia de ésto surge para el empleador el cumplimiento de ciertas obligaciones, como lo son:

- Comunicar el hecho del fallecimiento a las entidades de Seguridad Social a la cual se encontraba afiliado el empleador.
- Publicar un aviso en un periódico, informando sobre la muerte y haciendo el llamado para aquellas personas que se crean con derecho, de que se acerquen a cobrar las prestaciones sociales.
- Pagar los gastos funerarios, o mejor, el auxilio funerario.
- Cancelar los salarios adeudados, las prestaciones sociales y transmitir los derechos pensionales causados a los beneficiarios; éstos deben demostrar el parentesco que tengan con el empleado fallecido y la condición de tales.

En este caso, no hay lugar a indemnización por despido injusto.

- Por mutuo consentimiento.

Sabemos que las cosas en derecho se deshacen como se hacen; es decir, por mutuo acuerdo siempre ha de celebrarse el contrato de trabajo, y así mismo puede modificarse o extinguirse este vínculo laboral, cuando median

circunstancias que hacen inconveniente continuar la relación de trabajo para ambas partes.

- Expiración del plazo fijo pactado.

El vencimiento del plazo por el cual se contrató al trabajador ocasiona la finalización del vínculo, esto en los contratos a término fijo. Debe cumplirse con el requisito de dar aviso por escrito con antelación no inferior a 30 días contados hacia atrás desde la fecha de vencimiento. No dar el aviso a tiempo ocasiona la prórroga automática del contrato.

Debe tenerse en cuenta lo dicho renglones atrás, respecto a la sentencia de la Corte Constitucional sobre el hecho de no ser suficiente el preaviso para terminar los contrato de trabajo a término fijo.

En cuanto al contrato de trabajo a término fijo inferior a 30 días, no requiere preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos para el contrato a término fijo inferior a un año (Artículo 1, Decreto Reglamentario 1127 de 1991).

En este caso no habría lugar a indemnización por despido sin justa causa, salvo que se omita dar el preaviso y cualquiera de las partes termine intempestivamente el vínculo laboral.

- Terminación de la obra o labor.

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, expire el vínculo, sin que deba mediar formalidad alguna. 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 para la cual fue contratado el empleador.⁵

Aquí no hay lugar a la indemnización por despido injusto.

- Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.

Teniendo en cuenta que se trata de un contrato en el que la bilateralidad es una de sus características esenciales, de esta manera si llegara a faltar la empresa, lugar donde el trabajador presta sus servicios, se terminará el contrato de trabajo.

Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores total o parcialmente, 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 Código Sustantivo del Trabajo.

⁵ GÓMEZ DE ORTIZ, Diana María. Op. Cit. Páginas: 7-8

En este caso, como según el Artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo el trabajador no puede asumir pérdidas sino ganancias o utilidades, el Artículo 67 de la Ley 50 de 1990 establece que el empleador debe indemnizarlo, como si se tratara de despido injusto. Pero si el patrimonio líquido gravable de la empresa el año anterior es inferior a mil salario mínimos legales, la indemnización se reducirá a la mitad.

- Suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días.

Cuando la suspensión de actividades supera los 120 días, se dará por terminado el contrato de trabajo y el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito simultáneamente a sus empleados de este hecho.

Aquí también se aplica lo dicho para la causal anterior.

- Sentencia ejecutoriada.

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; es la decisión de un juez, la que autoriza al empleador para que termine el contrato.

El caso más común es el fuero sindical, que se refiere a aquella garantía de la que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo si no hay justa causa y autorización del juez. Sin embargo, el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 410, modificado por el Artículo 8 del Decreto Legislativo 204 de 1957, indica cuáles son las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero:

- La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono (léase empleador) durante más de ciento veinte días.

- Las causales enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

- **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 unilateral de una de las partes, empleado o empleador, y a este respecto se hace referencia posteriormente.

- **No regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.**

La suspensión del contrato de trabajo es una etapa temporal del vínculo en la cual se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio, y para el empleador, la de pagar los salarios, siempre y cuando se presente alguna de las causales taxativamente enunciadas en el Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, Artículo 4, que a la letra dice:

El contrato de trabajo se suspende:

- 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.*
- 2. Por la muerte o inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.*
- 3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte hasta por ciento veinte días (120) por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.*
- 4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.*
- 5. Por haber sido llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por treinta días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.*

6. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

La suspensión está sometida a un lapso y tan pronto éste se cumpla, se está frente a la reanudación del vínculo laboral, pero si el empleado es el que no desea regresar o simplemente no se presenta después de la convocatoria, se entiende que se terminó la relación contractual.

2.1.2 Justas causas. Son aquellas que dan por terminada la relación laboral y se originan en la voluntad del empleador o del trabajador. Invocada una de estas justas causas por alguna de las partes intervinientes en la relación laboral, se debe cumplir con los requisitos exigidos por la ley y la jurisprudencia. Estas causales se encuentran enunciadas en nuestro ordenamiento laboral en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 7 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, Literales “a” y “b”.

Se tienen las siguientes:

2.1.2.1 Por parte del empleador. Cuando el empleador invoca un despido con justa causa deberá comunicar al trabajador su decisión, con 15 días de antelación a la fecha en la cual pone fin a la relación laboral, pero esto si se trata de las causales 9 a 15 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto 2351 de 1965, Artículo 7; las otras causales de este mismo artículo no necesitan del preaviso, pero siempre es necesario al invocar la justa causa, llamar a descargos con el fin de que la otra parte se entere de la situación y además

cumplir con algunos requisitos impuestos por decretos reglamentarios o nacidas de la interpretación de las altas Cortes, como se verá a continuación.

La Corte Suprema de Justicia en Sentencia de mayo 16 de 2001, expresa que si el empleador omite dar el preaviso, se entiende que el despido no deviene en injusto. Lo único es que el empleador deberá cancelar en dinero esos días.(6)

“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”.⁶

Por parte del empleador las causales son:

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

En esta situación lo importante es que una vez se descubra el engaño, el empleador tome la decisión de despedir al trabajador, luego de que éste haga sus descargos. Una de las condiciones para despedir a un trabajador con justa causa es que la decisión tomada por el empleador tenga cercanía con la falta cometida.

⁶ **COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Sala de Casación Laboral. Expediente 14777 de mayo 16 de 2001. Magistrado Ponente: Dr. Fernando Vásquez Botero. En: Disco Compacto Colección de Jurisprudencia y Doctrina. Legis S.A. 2001.

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

La gravedad sólo se predica de la disciplina y no de los demás actos, además un requisito de esta causal es que los actos se produzcan en el desempeño de las labores, es decir, en horas de trabajo, aunque el trabajo no lo desempeñe dentro de las instalaciones de la empresa, pues debe ausentarse para cumplir con sus funciones.

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

La gravedad aquí, se refiere a todas las actitudes, pero teniendo en cuenta que este tipo de conductas deben ocurrir fuera del lugar de trabajo y de la jornada de labor; aquí se tiene un amplio grupo de sujetos pasivos de la mala conducta del trabajador.

- 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.

Consta de dos partes:

El daño material que se refiere a afectar 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.

Y la grave negligencia “es la omisión, más o menos voluntaria pero consciente, de la diligencia que corresponde en los actos jurídicos, en la guarda o gestión de

los bienes. Origina además eventuales sanciones punitivas, como la pérdida de los puestos desempeñados y el resarcimiento económico permanente”⁷.

Sólo se requiere poner en peligro, así no se provoque el perjuicio.

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

También se podría dividir en dos partes: actos inmorales que son aquellos que contrarían la moralidad, cualidad de las acciones humanas que las hace buenas. Son aquellos que se oponen a las buenas costumbres, su desarrollo se presenta en el lugar de trabajo y en el desempeño de sus funciones.

⁷ **OSORIO Manuel.** Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales . Editorial Heliasta Buenos Aires 1981 Pág. 482.

Debemos recordar que todo delito es inmoral, pero no todo lo inmoral es delito.

En cuanto al acto delictuoso, se debe entender que es el típicamente antijurídico y culpable, debe haber una denuncia y una investigación, no es necesaria la existencia de una sentencia condenatoria, por parte de la autoridad penal.

Si posteriormente el trabajador es absuelto, se entiende que hubo despido sin justa causa y el empleador deberá indemnizarlo.

- 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

Se debe diferenciar entre la violación grave de las obligaciones o prohibiciones que están establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo en sus Artículos 58 y 60; y entre la falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, etc.

La violación se debe entender como aquellos actos, infracciones, quebrantamientos o transgresiones a la ley o mandatos. Las prohibiciones, indican que no se puede hacer algo.⁸

En cuanto a la falta grave debe ser calificada como tal en pactos, convenciones etc., y no puede quedar al arbitrio del empleador.

La falta debe establecerse en el pacto, la convención, el fallo arbitral, los contratos individuales o en el reglamento interno de trabajo.

- La detención preventiva del trabajador por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto.

La norma también hablaba del arresto correccional, pero ya no existe en nuestro ordenamiento penal.

La detención preventiva, debe observársela a la luz del nuevo Código de Procedimiento Penal, como la que se impone a una persona que se supone, ha intervenido en la realización de una conducta punible; ésta se encuentra taxativamente enunciada en el Artículo 355 del Código de Procedimiento Penal (Ley 600 de 2000) que dice: “La imposición de la medida de aseguramiento procederá para garantizar la comparecencia del sindicado al proceso, la ejecución

⁸ **VOZ:** Violación. OSORIO . Manuel Op. Cit. Página 784

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”.

La ley condiciona esta causal al hecho de que el trabajador sea condenado en el proceso penal; si posteriormente es absuelto, la causal deja de existir y el despido pasa a ser injusto debiéndose al trabajador la indemnización correspondiente. Si es un trabajador que al entrar en vigencia la Ley 50 de 1990 (enero 1 de 1991) llevaba 10 años o más al servicio del empleador y es despedido sin justa causa, y no se acogió al nuevo régimen, puede solicitar el reintegro.

- El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

Esta causal de terminación del contrato tiene relación con la obligación especial del trabajador, contenida en el Artículo 58 Numeral 2 del Código Sustantivo de Trabajo que a la letra dice: “No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes”.

- 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.

La deficiencia hace referencia a la baja del rendimiento que presenta el trabajador en la prestación de sus servicios. El empleador debe hacer 2 requerimientos al trabajador por escrito, con el fin de que mejore su rendimiento y presente sus descargos y luego tomará la decisión de despedirlo o no.

De esta forma para dar aplicación a la causal, el empleador se debe ceñir al siguiente procedimiento en virtud del Artículo 2 del Decreto 1373 de 1966:

“a) 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 efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes.

*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”.*⁹

⁹ **LÓPEZ FAJARDO, Alberto.** Elementos de Derecho de Trabajo. Partes individual y colectiva. Universidad Sergio Arboleda. 1999. Página 238.

- La sistemática inejecución sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

Implica que la inejecución sea de dos o más veces, para comprobar que es sistemática. La jurisprudencia indica que deben existir tres requisitos: el propósito de incumplir, que cada vez se le haya requerido y que sea de manera regular.

- Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

Vicio, es todo hábito operativo malo que influye en la conducta del empleado. Se requiere que el vicio sea habitual y que perturbe de manera directa la disciplina en la empresa donde se encuentre prestando sus servicios.

- La 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.

Se refiere a que aquel trabajador que no se somete a los exámenes médicos que periódicamente ordena el empleador como prevención o para determinar el estado de salud del personal; puede ser despedido sin indemnización alguna.

Si el trabajador no acata por ejemplo una vacunación contra una posible epidemia, o un odontólogo no usa en debida forma los implementos de trabajo con la debida asepsia, pueden ser despedidos.

Vale la pena aclarar que debe interpretarse la norma, también haciendo referencia al personal médico que hace parte del sistema de seguridad social integral.

- La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

Una persona no apta es diferente a la persona deficiente. La aptitud se refiere a la disposición, suficiencia para desempeñar o realizar alguna tarea encomendada en razón del vínculo laboral, mientras que la deficiencia significa que el trabajador ha bajado su rendimiento en las labores diarias. Si la ineptitud es constante y grave a juicio del empleador, se configura claramente el justo despido o la justa terminación del contrato de trabajo por su parte, ya que éste es quien se ve afectado directamente por el indebido cumplimiento en el desempeño de las labores de sus empleados.

- El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

Para el reconocimiento de la pensión no se requiere sólo la edad y las semanas cotizadas fijadas en la ley, sino que además, es necesario que efectivamente el trabajador tenga el estatus de pensionado.

La jurisprudencia al respecto ha dicho que es necesario otro requisito más; la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado al respecto así:

“Para que se considere un despido justo aquel que el empleador realiza cuando el trabajador ha cumplido con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, se debe tener en cuenta, a saber: A. De acuerdo con el inciso segundo del Decreto 692 de 1994, reglamentario del Parágrafo 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 cinco años más, bien sea para aumentar el monto de la pensión o para completar los requisitos si fuere el caso. B. El empleador tiene la facultad de iniciar los trámites necesarios ante la entidad 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 enerva la posibilidad de continuar trabajando y cotizando.¹⁰

En conclusión, es necesario que la empresa consulte al trabajador, si quiere retirarse o continuar trabajando y cotizando por cinco años más, para que éste, una vez enterado de la situación, tome una decisión.

- 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.

En esta causal se debe entender enfermedad como aquellas dolencias que afectan el cuerpo o mente del trabajador y que son de tipo contagioso o crónico; es importante recordar que la incapacidad o la falta de curación debe ser de 180 días continuos, de lo contrario no podría aplicarse.

¹⁰ **COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA** Sala de Casación Laboral. Expediente 11832 de octubre 8 de 1999. Magistrado Ponente: Dr. Luis Gonzalo Toro Correa. En: Revista Doctrina Vigente Laboral No. 70. Enero de 2000. Páginas.1984-1989.

Este artículo tiene también una limitación, con la puesta en vigencia de la Ley Clopatofsky (Ley 361 de 1997), porque no se puede despedir a un trabajador por razón de su incapacidad sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pues de ser así, se considera despido injusto y da lugar a la indemnización corriente según el contrato de trabajo celebrado y una indemnización adicional de 180 días.

2.1.2.2 Por parte del trabajador. Es lo que la doctrina llama despido indirecto o autodespido.

En este caso el trabajador puede pedir al empleador la indemnización correspondiente según el contrato de trabajo celebrado.

- El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto a las condiciones de trabajo.

Si el empleador, es quien engaña al trabajador 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, pues es el sujeto pasivo. Se debe entender que se pone al trabajador en situaciones desfavorables en relación con lo pactado.

- Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o

fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

En ésta, la gravedad se refiere a todas las actitudes del empleador hacia el trabajador, teniendo en cuenta que este tipo de conductas pueden ocurrir fuera del lugar de trabajo, o durante la jornada laboral, y no solamente por el empleador sino también por sus parientes, representantes o dependientes.

- Cualquier acto del empleador 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 agresión directa a la conducta y convicciones del trabajador, ya que de alguna manera lo inducen a cometer un delito o a actuar en contra de sus ideas políticas y religiosas. Esto hace que se violen derechos fundamentales expuestos en la Constitución Política de Colombia como lo son, la dignidad humana, la libertad de religión y otros.

La Corte Constitucional se ha referido al respecto, así:

“...La Corte ha dicho que las limitaciones a los derechos fundamentales deben estar justificadas en un principio de razón suficiente aplicable, en especial, a la relación entre el fin buscado y el medio para alcanzarlo. En este caso la Sala debe resolver tres cuestiones. En primer lugar, establecer si el medio elegido por Cafamaz es necesario para llegar al fin, precisando si no existe otro medio alternativo que no implique afectar en tal grado el derecho a la libertad religiosa de Ana Chávez Pereira. En segundo lugar, determinar si la afectación es desproporcionada. Y por último, establecer si la decisión del despido de Ana Chávez Pereira estuvo estrechamente vinculada a las consecuencias del ejercicio de su libertad religiosa.

La Sala considera que el medio elegido no sólo no es necesario para llegar al fin propuesto, sino que puede ser contraproducente. Existen diversas formas de optimizar el desempeño de una empresa, diferentes al simple aumento de las horas que debe laborarse. De hecho, el aumento no tiene necesariamente que hacerse a todos en el mismo horario del sábado, sin reparar en las diferencias entre los trabajadores, ya que una persona que se sienta violentada en sus convicciones religiosas, obligada a laborar un sábado no dedicará el pleno de sus capacidades, ni hará esfuerzos por mejorar la productividad. En este sentido la medida puede ser contraproducente.

Respecto al otro fin mencionado por el director administrativo (generar sentido de pertenencia y mejorar el trabajo en equipo) considera la Sala que no es claro cómo puede conseguirse este objetivo al añadirse tres horas de jornada laboral adicional los días sábados. Antes bien, también podría llegar a ser una medida contraproducente.

Dos hipótesis diferentes. La primera es cuando la relación laboral contractual está vigente, y la segunda cuando la persona ha sido despedida, tal y como ocurre en este caso. En el primer evento la manera de garantizar el goce efectivo de la libertad religiosa es impedir que el empleador le imponga al trabajador la obligación de realizar la actividad que está coartando gravemente el ejercicio de la libertad religiosa de manera innecesaria y desproporcionada. En el segundo, el remedio es reintegrar al trabajador en condiciones tales que pueda cumplir con sus obligaciones laborales, y ejercer su derecho a la libertad religiosa.

No obstante, es preciso señalar que esta decisión no implica algún tipo de restricción adicional al *ius variandi* que el ordenamiento jurídico reconoce al empleador. Cafamaz como patrono conserva las facultades legales para cambiar de manera razonable las condiciones de trabajo de Ana Chávez Pereira, así como las facultades para despedirla, siempre y cuando ello no conlleve, como ocurrió en este caso, la violación de una garantía constitucional fundamental.

En conclusión, el derecho fundamental a la libertad religiosa de toda persona, incluye la (i) éste constituye un elemento fundamental de la religión que se profesa y (ii) la protección de guardar un día de descanso para la adoración de Dios cuando creencia de la persona es seria y no acomodaticia, y no puede ser desconocido por el patrono imponiendo horario de trabajo el día de adoración, cuando existen medios alternativos a su alcance menos onerosos para la libertad y proporcionados al beneficio buscado por él".¹¹

- 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 empleador no se allane a modificar.

¹¹ **COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL.** Sentencia No. T-982 de septiembre 13 de 2001. Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa. En: Disco Compacto Colección de Jurisprudencia y Doctrina. Legis S.A. 2001.

Se refiere a aquellas circunstancias que sean perjudiciales para el trabajador; basta con el hecho de poner en peligro su seguridad o salud, además, es aconsejable haberse hecho un requerimiento al empleador, y si éste no está dispuesto a mejorar o arreglar estas circunstancias que se presentan, el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

- Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

Se debe tener en cuenta el ánimo de causar daño al trabajador; sin éste no es posible aceptar plenamente un hecho de estos como causal que justifique la terminación del contrato.

- El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

El incumplimiento se refiere a la desobediencia del empleador a los reglamentos, leyes o convenciones, ya que estas son creadas precisamente para ser cumplidas. Se requiere que la inejecución sea dos o más veces para entender que es sistemática.

- La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

Se da cuando el empleador unilateralmente cambia las condiciones de trabajo inicialmente pactadas en el contrato laboral. El empleador puede acudir al *ius variandi* pero no le está permitido abusar de él; debe haber una razón para modificar el contrato de trabajo.

Se entiende por *ius variandi*, la facultad de la que goza el empleador de modificar las condiciones del contrato de trabajo, sin que se afecten el honor, la dignidad, los derechos mínimos del trabajador, entre otros, y sin que se contraríen los convenios internacionales ratificados por Colombia.

- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, 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.

Ya vimos anteriormente la definición de violación, cuando describimos esta misma causal pero por parte del empleador. De la misma manera es necesario diferenciar entre la violación grave de las obligaciones o prohibiciones que están establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo en sus Artículos 57 y 59, y la falta grave calificada como tal en pactos, convenciones etc., como se hizo en la causal similar, por parte del empleador.

2.1.3 Indemnización por Despido injusto. 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 a cargo de la parte responsable, todo esto basándonos en que todo contrato de trabajo lleva envuelta una cláusula resolutoria.

Según el Artículo 1614 del Código Civil, se debe entender 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 de haberse cumplido imperfectamente o retardado su cumplimiento”.

Dado el caso en que se da por terminado el contrato de trabajo sin que exista alguna de las causales del artículo 5 de la Ley 50 de 1990 que subrogó al artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, como ya se vio anteriormente, se estaría dando por terminado sin justa causa, y tendrán cabida las siguientes indemnizaciones, según el numeral 4 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 :

En el caso que sea el **empleador** quien lo dé por terminado, la indemnización será así:

En los **Contratos a Término Fijo**, la indemnización que se debe es equivalente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo inicialmente pactado en el contrato de trabajo.

En los **Contratos a Término Indefinido** el empleador debe indemnizar al trabajador:

- Cuarenta y cinco días de salario por el primer año.
- Si el empleado tuviere más de un año de servicio continuo y menos de cinco, se le pagarán 45 días por el primer año y 15 por cada año subsiguiente.
- Si tuviere más de cinco años de servicio continuo y menos de 10, se le deberán pagar 45 días por el primer año y 20 por cada año subsiguiente, y proporcionalmente por fracción.
- Si el trabajador tuviere más de 10 años de servicios continuo se le pagarán 45 días por el primer año y 40 por cada año subsiguiente y proporcionalmente por fracción.

Al entrar en vigencia la Ley 50 de 1990, los trabajadores que tuvieran 10 ó más años prestando sus servicios de manera continua a un empleador y son despedidos sin justa causa, pueden quedarse en el régimen anterior con la posibilidad de pedir el reintegro o la indemnización de 30 días sobre los básicos, o

manifestar su acogimiento a la nueva ley, pero no tendrían derecho al reintegro, sino a la indemnización de 40 días sobre los 45 básicos.

En los ***Contratos Por Duración de la Obra o Labor***, el empleador deberá pagar el salario del tiempo que falte para su terminación, pero esta indemnización no puede ser inferior a 15 días.

Ahora, si el **trabajador** es quien decide dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, éste es quien debe pagar al empleador una indemnización equivalente a 30 días de salario. En este caso no depende de la modalidad de contrato que se haya celebrado, siempre deberá pagar la misma cantidad.

Entonces, si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a 30 días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida (numeral 5 del Artículo 6 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo).

2.2 CASOS

2.2.1 Caso No. 1 “Alta Costura”. Eliécer “se retiró” de la empresa *Alta Costura*, en la cual trabajaba; estando en sano juicio, firmó una carta de renuncia que el empleador le pasó ya redactada.

El señor Eliécer alega que la empresa lo coaccionó para obtener su firma; la empresa en cambio, alega que sí se comprobó que el trabajador gozaba de todas sus facultades, definitivamente no pudo haber coacción y por esta razón la renuncia fue libre y espontánea.

Problema jurídico:

¿Se entiende que no hay coacción al firmar el trabajador una carta de renuncia, por el solo hecho de manifestar el empleador que hay pruebas de que aquel estaba en sano juicio?.

Preguntas:

- ¿Tiene validez la carta de renuncia firmada por Eliécer?.
- ¿Se configuraría aquí un despido injusto?.

2.2.2 Caso No. 2 “Juanita y la Droguería”. Juanita trabaja en una droguería desde hace dos años, como vendedora. El sábado anterior en un restaurante

cercano al que acostumbra ir, se tomó tres cervezas con su almuerzo; puntualmente llegó a las 2:30 p.m. a la droguería a seguir trabajando. El miércoles el dueño le comunicó que estaba despedida con justa causa a partir de ese momento, porque le informaron que el sábado la habían visto unos vecinos tomando cerveza a la hora del almuerzo.

Problema jurídico:

¿Puede un empleador despedir a su trabajador, sin mediar descargos, porque unos vecinos lo vieron días antes ingiriendo cerveza a la hora del almuerzo - a pesar de haber regresado a su trabajo a cumplir con su labor- ?.

Pregunta:

- ¿Despidieron con justa causa a Juanita? ¿ Por qué?.

2.2.3 Caso No. 3 “Cláusula”. En un contrato de trabajo se pactó lo siguiente:

“También se considera justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, cualquier acto que cometa el trabajador o cualquier conducta que tenga éste, cuando a juicio del empleador se considere falta grave”.

Problema jurídico:

- ¿Puede un empleador imponer en el contrato de trabajo una cláusula en la que se considera justa causa de terminación del mismo, cualquier acto que cometa el trabajador cuando a juicio suyo sea falta grave?

Pregunta:

- ¿Cree usted que esta cláusula es eficaz? ¿Por qué?

2.2.4 Caso No. 4 “Llaves La Puerta se Cerró”. Deyanira es una trabajadora en misión que ha enviado la empresa de servicios temporales “Trabajadores al Instante” para prestar sus servicios en la usuaria “*Llaves La Puerta se Cerró*” por medio de un contrato a término fijo de cuatro meses.

A los ocho meses de estar trabajando (etapa inicial y una prórroga), la usuaria cierra sus instalaciones y liquida al personal. Entonces Deyanira es despedida sin indemnización y se alega simplemente que como la usuaria cerró, obviamente su contrato de trabajo debe terminar.

Problema jurídico:

- ¿Se entiende justa causa de terminación del contrato de trabajo de un trabajador en misión, el hecho de que la empresa usuaria cierre total y definitivamente sus instalaciones?.

Preguntas:

- ¿Es justa causa la terminación del contrato de trabajo de Deyanira?.

- ¿Debe la empresa de servicios temporales indemnizarla por despido injusto?.

2.2.5 Caso No. 5 “Sastres Ltda”. Antonio fue despedido el 19 de abril de 2001 de una fábrica llamada *Sastres Ltda.*, porque exigió dinero a algunos proveedores de telas (en el año 2000) y además porque al faltar al trabajo una semana en el año 2001, no fue sincero con la empresa al explicar los motivos de su ausencia; en cambio, presentó una incapacidad médica (de un médico de su pueblo natal) que indicaba que había tenido una enfermedad gástrica y en realidad había sido capturado por tráfico de drogas. La empresa se enteró de este último hecho hace un mes, por esto creyó conveniente despedir a Antonio.

Problema jurídico:

- ¿Para que se entienda que hay despido justo, el hecho o la conducta que integra la causal debe haberse realizado en fecha cercana a la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo?.

Preguntas:

- ¿Fue justo o injusto el despido de Antonio?.

- ¿Qué causal debió haber invocado la empresa para despedir a Antonio con justa causa?

2.2.6 Caso No. 6 “Bocadillos Sabrositos y Más”. Carlina trabaja en una fábrica de bocadillos. Ayer estaba en la tienda contigua a la empresa y se encontró con una vieja compañera de trabajo, con quien no tenía una buena amistad.

Después de una fuerte discusión que se escuchó en toda la cuadra, Carlina le propinó a la señora unos fuertes golpes en la espalda y en la rodilla izquierda, la que se le fracturó.

El jefe de Carlina observó el incidente desde la ventana de su oficina y cuando ella se dirigió a la empresa a reanudar sus labores, el jefe le comunicó que estaba despedida por causa del incidente que acababa de ocurrir.

Problema jurídico:

-¿ Puede el empleador despedir a un trabajador que ha agredido por fuera de las instalaciones de la empresa a un antiguo compañero de trabajo, agresión que él mismo ha observado desde su oficina?.

Preguntas:

- ¿Carlina fue despedida con justa o sin justa causa?.
- ¿Qué causal procedería en este caso?.

2.2.7 Caso No. 7 “Los Martínez - Rico”. Dioselina fue contratada verbalmente como empleada doméstica por la familia Martínez - Rico. Un día, cuando la hija

mayor de los esposos Martínez - Rico llegó de la universidad, encontró a Dioselina guardando debajo del colchón de su cuarto, un cucharón de servir de plata, la pulsera de oro del señor Justo, su papá, y la calculadora que Ana usaba para sus prácticas de Derecho Laboral.

Ana quedó muda al ver a Dioselina guardando las pertenencias de la familia debajo del colchón y supo que debían prescindir definitivamente de los servicios de Dioselina.

Problema jurídico:

- ¿Debe despedirse inmediatamente a un trabajador que se encuentra infraganti cometiendo un delito en el sitio en el que trabaja?.
- ¿De qué manera se debe dar por terminado el contrato de trabajo celebrado entre la familia Martínez - Rico y Dioselina?.

2.2.8 Caso No. 8 “Flores de la Tierra”. Rigoberto Gómez ingresó a prestar sus servicios en un cultivo de flores el 5 de septiembre de 1999. Celebró un contrato de trabajo por escrito a término indefinido; sus funciones eran las de operario. Un día, Rigoberto tenía que pasar un líquido para fumigación de un envase a otro, como siempre lo hacía, pero se le regó más de la mitad. Ni corto ni perezoso, no informó de este hecho al supervisor, rindió el líquido con agua y así lo utilizó. Cuando el supervisor se dio cuenta de que el líquido no estaba saliendo tan espeso como debía ser, interrogó a Rigoberto y éste le contestó que no sabía qué pasaba. Pero al día siguiente confesó lo que había hecho, después de haber

fumigado casi todas las flores del cultivo. Fue llamado a descargos y despedido por justa causa el 20 de octubre de 2001.

Problema jurídico:

¿ El que el trabajador no informe inmediatamente al empleador, de un acto cometido por él que le ocasione daño y luego sí lo haga, es justa causa de despido?.

Pregunta:

- ¿Cuál fue la causal invocada por el empleador para el despido de Rigoberto?.

Analice la situación.

2.2.9 Caso No. 9 “Panecillos a Cualquier Hora”. José entró a prestar sus servicios como panadero por medio de un contrato de trabajo verbal a término indefinido, el 12 de mayo de 2001.

Su función consistía en hacer pan francés; desde el comienzo su labor fue un desastre: quemaba el pan, se confundía y le echaba azúcar, no le daba la forma exacta, etc.

Constantemente era regañado por el supervisor y lo requería para que tratara de hacer las cosas bien. José fue despedido el 10 de junio de 2001 por ineptitud demostrada en sus labores.

El preaviso se lo habían dado el 6 del mismo mes. José se puso furioso con la empresa por su “injusta decisión” y demandó el despido por terminación del contrato sin justa causa.

Problema jurídico:

¿Si un trabajador es despedido por el empleador, invocando una causal que requiera preaviso y no lo dé, deviene en injusto?.

Preguntas:

- ¿Cree usted que fue acertada la decisión de la empresa, por qué?.

- ¿Le corresponde alguna indemnización?.

2.2.10 Caso No. 10 “Bodegas Listas”. *Bodegas Listas* posee tres inmensas bodegas en las cuales los usuarios que firman contratos con la empresa, tienen la posibilidad de dejar allí sus mercancías que llegan por el Río Chipi-Chipi y por el Río Revuelto, mientras son recogidas para ser entregadas a los correspondientes destinatarios. Normalmente las mercancías alcanzan a durar guardadas allí hasta una semana. Una de las bodegas está situada en la ciudad costera Guacarquilla. Los trabajadores de esta bodega deben pasar por complejos sistemas de seguridad, impuestos por las autoridades nacionales que vigilan la zona para poder movilizarse de la bodega al sitio donde arriban las

embarcaciones. Los trabajadores requieren un carné que expiden dichas autoridades.

El señor Leopoldo Ortiz, quien llevaba trabajando en esta bodega dos años, fue despedido fulminantemente por *Bodegas Ltda*, ya que en un día se violentó contra el personal que vigilaba la entrada y salida de la zona y le fue retirado su carné. Sin carné no puede prestar sus servicios personales, por cuanto no puede ingresar a cargar y descargar la mercancía.

Problema jurídico:

- ¿Se entiende que es justo el despido de un trabajador por violencia contra un vigilante que no hace parte de la empresa?.

Pregunta:

- ¿Fue justa causa el motivo por el cual despidió Bodegas Ltda al señor Ortiz?.

2.2.11 Caso No. 11 “Lápices y Colores Escolarín”. Joselito trabajaba en una fábrica de lápices para colorear. Se desempeñaba como operario. Había comenzado a trabajar allí mediante contrato a término indefinido. Un día su jefe le envía una carta en la que decía:

Apreciado Joselito:

Lamento informarle que la fábrica ha tomado la decisión de despedirlo a partir de la próxima semana, por cuanto su larga enfermedad, originada en la lesión que le produjo el grave accidente de tránsito que usted sufrió, lo ha incapacitado en varias ocasiones. Estas ausencias han disminuido la producción en la dependencia en la que usted trabaja. Recuerde que sus

incapacidades, sumadas unas con otras, le han impedido laborar durante seis meses.

Le damos las gracias por su esmerada labor. Sírvese pasar a nuestras oficinas con el fin de reclamar sus prestaciones sociales.

Cordialmente,

Lupita.

Problema jurídico:

- ¿Para que se entienda despido justo, las incapacidades por enfermedad del trabajador deben ser continuas?.

Pregunta:

- ¿El despido de Joselito fue justo o injusto? Exponga las razones que usted estime pertinentes.

2.2.12 Caso No. 12 “Anita”. Anita celebró un contrato a término indefinido (escrito) a partir del 20 de octubre de 1998 y fue despedida el 19 de noviembre de 2001 a las 8:00 a.m. cuando ingresaba a trabajar. El empleador, en el momento de comunicarle de manera verbal su decisión, le manifestó que no aguantaba más sus llegadas tarde (entraba a las 8:00 a.m. y en dos ocasiones en esta semana, había llegado a las 8:10 a.m.).

Al día siguiente Anita se acercó a las instalaciones de la empresa en la cual trabajaba, le entregaron la carta de despido y le liquidaron la última quincena adeudada y las prestaciones sociales.

En la carta de despido se lee textualmente:

Noviembre 18 de 2001

Estimada Anita:

Me permito comunicarle que la empresa ha tomado la decisión de prescindir de sus servicios personales a partir del próximo 20 de noviembre, en razón a sus malos genios y a sus continuas llegadas tarde al trabajo.

Atentamente,

Jefe de Recursos Humanos.

Problema jurídico:

- ¿Puede el empleador, cambiar el motivo de la terminación del contrato de trabajo con justa causa?.

Pregunta:

- ¿Existe en este caso, justa causa de terminación de contrato de trabajo por parte del empleador? Exponga sus razones.

2.2.13 Caso No 13 “La Ricura”. Un abogado recién graduado de una Facultad de Derecho, estaba prestando sus servicios en la *Fábrica Nacional de Arequipe* y

Bocadillo “La Ricura”, mediante un contrato de trabajo a término indefinido. Se desempeñaba como jefe de Selección de Personal de la fábrica. Fue despedido fulminantemente por el empleador, quien adujo justa causa, invocando el numeral 2 del Literal a del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965).

Los hechos fueron los siguientes:

Tres días atrás, casi al finalizar la jornada de trabajo (que iba de 8:00 a.m. a 1:00 p.m.), el empleador le solicitó el favor al abogado de entrevistar a la hija mayor de su esposa, quien era aspirante a un alto cargo en otro establecimiento, también de su propiedad, llamado *Fresas con Crema “Copitos de Nieve”*.

El abogado dejó encargada a su asistente de un sencillo asunto pendiente y aceptó amablemente hacerle el favor a la hija mayor de la esposa de su jefe. Se desplazó hasta *“Copitos de Nieve”*, que quedaba a dos cuadras de la fábrica.

La joven era una persona muy inteligente, pero soberbia y francamente antipática. El abogado le indicó cuál era el motivo por el que él se encontraba allí. La mujer, sin dar razones se puso furiosa e insultó al abogado quien en una reacción involuntaria le pegó una cachetada.

Problema jurídico:

- ¿ Para efectos de la aplicación de los numerales 2 y 3 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 sobre justas causas de terminación del contrato de trabajo, se entiende por “miembro de la familia” a la hija de la esposa del empleador?.

Preguntas:

- ¿Es correcta la causal invocada para despedir al trabajador?.

¿Cuáles son las consecuencias que se derivan de este hecho?.

2.2.14 Caso No. 14 “Abogados Serrano & Domínguez Ltda.”. Domitila trabajó durante varios años como Secretaria de una prestigiosa empresa. Tenía muchos problemas familiares que estaban afectando su rendimiento en la empresa, aunque el empleador nunca le llamó la atención por ello, ya que sabía muy bien cuál era la situación por la que estaba atravesando; además Domitila necesitaba su salario para vivir.

Pero un día, estando el Gerente de la empresa en una reunión con todos los Jefes de División, ingresó Domitila y le informó que renunciaba irrevocablemente; le dejó su renuncia en el escritorio, pero no la firmó.

A los dos días siguientes, el empleador asombrado por la actitud de Domitila y viendo que no llegaba a trabajar, la llamó a su casa:

Gerente: Señorita, usted no ha venido a trabajar y es imprescindible su presencia porque hay mucho trabajo acumulado.

Secretaria: Doctor, yo presenté mi carta de renuncia ayer.

Gerente: No tiene ningún valor, por cuanto usted no la firmó”.

Problema jurídico:

- ¿Se entiende que hay renuncia, a pesar de no estar firmada la carta?.

Preguntas:

- ¿Cree usted que efectivamente Domitila renunció?. Analice el caso detenidamente.
- ¿Se debe pagar alguna indemnización? ¿Por qué?.

2.2.15 Caso No. 15 “Empresa Plásticos & Plásticos Ltda”. Un trabajador presta sus servicios como vendedor de avisos clasificados en una empresa que comercializa una prestigiosa *Revista* de circulación anual, cuyo contenido son avisos publicitarios. La empresa “*Plásticos & Plásticos Ltda*”, cliente de la Revista, le compra al vendedor el respectivo espacio por varios millones de pesos y le informa sobre el texto que debe tener el anuncio.

El trabajador se compromete a elaborar el texto y publicar el aviso. Pero resulta que se equivoca y el aviso aparece totalmente errado. Ante el reclamo del cliente, el trabajador es despedido.

Problema jurídico:

- ¿Se entiende que hay despido justo de un trabajador que se compromete a hacer un trabajo que no es el propio y se equivoca?.

Preguntas:

- ¿El despido es justo o injusto?.

- ¿Qué causal sería la invocada por el empleador?.

2.2.16 Caso No. 16 “Productos Veterinarios”. Ramón fue despedido de su empleo por “sus preferencias sexuales manifestadas con otros empleados de la empresa”.

Problema jurídico:

- ¿Está contemplada en la normatividad vigente como justa causa de terminación del contrato de trabajo, la “manifestación de preferencias sexuales” por parte del trabajador?.

Pregunta:

- ¿ Es justo o injusto el despido de Ramón? Por qué?.

2.2.17 Caso No. 17 “La Prosperidad”. Eugenio ingresó a trabajar a la *Fiduciaria La Prosperidad*, como Subgerente de Negocios Fiduciarios desde hace seis años. Ha sido un buen trabajador y solamente en el transcurso de este tiempo se le ha llamado la atención una sola vez; por no haber ido a trabajar un día entero sin justificar su ausencia.

Hace cinco meses conoció a la bella y talentosa hija del dueño (Gerente de la empresa), con quien entabló una relación personal. Hace dos meses oficializaron su noviazgo con el descontento del Gerente. A pesar de esto, el fin de semana anterior el suegro invitó a Eugenio a un almuerzo campestre familiar. El padre de la joven los encontró en una situación comprometedor, ocasionando una furia indescriptible en don Raimundo (padre de la novia y Gerente de la empresa).

El lunes a primera hora Eugenio encuentra en su escritorio una carta en la que le comunican su despido, alegando justa causa.

Problema jurídico:

- ¿Se entiende justa causa de terminación del contrato de trabajo, el que el trabajador tenga un noviazgo con la hija del empleador?.

Preguntas:

- ¿Es justo o no el despido?.
- ¿Qué causal invocaría la empresa para dar terminación al contrato de trabajo?.

2.2.18 Caso No. 18 “José Luis El Trabajador”. El señor José Luis Guío celebró un contrato a término fijo como conductor, con el señor Miguel Ángel Ríos el 12 de mayo de 1996 y nunca le entregó copia del contrato. El contrato se termina en diciembre de 1996 y no le fueron liquidadas sus correspondientes acreencias laborales.

El 4 de junio de 1997, ingresó de nuevo a la empresa ejerciendo la misma labor de conductor y efectivamente se tiene la liquidación correspondiente, estipulándose en ella que la forma del contrato fue verbal; se le liquidan sus prestaciones sociales pero no incluyen la prima legal de servicios.

En 1998 trabajó todo el año completo, se le realizó la correspondiente liquidación y nuevamente no le pagan la prima de servicios.

En el año 1999 el empleador le comunicó que desde ese año iba a recibir salario integral de \$600.000; lo mismo pasó en el año 2000, recibiendo los mismos

\$600.000; en el 2001 su salario fue de \$660.000, se termina el contrato de trabajo por renuncia del trabajador el 31 de diciembre de 2001.

Problema jurídico:

- ¿Para que existan contratos sucesivos, se entiende que cada uno debe terminarse debidamente y liquidarse?.

Preguntas:

- ¿Qué tipo de contratos celebró José Luis con la empresa?.

- ¿Se entienden contratos sucesivos? ¿Por qué?.

- ¿Existe un solo contrato a término indefinido?.

3. CONCLUSIONES

Se define el contrato de trabajo como el 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; se puede dar por terminado, siendo esto 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 anteriormente.

Se pueden deducir del análisis de las diferentes fuentes utilizadas para el presente Trabajo de Grado, la gran protección que existe en la actualidad para el trabajador, las garantías y estabilidad laboral que se le brinda en todo momento, sin discriminación alguna, siempre protegiéndolo y velando por sus derechos.

Es importante resaltar que existen diversas modalidades para celebrar un contrato de trabajo, lo que resulta tan beneficioso para el empleador como para el trabajador, además modos generales para terminar un contrato de trabajo, que se encuentran taxativamente enunciados en el Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 50 de 1990, y que algunos de estos dan lugar a indemnización, cuando no se cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

Dentro de la relación laboral también 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.

En cuanto a las consecuencias que trae consigo la terminación del contrato de trabajo, se concluye que las indemnizaciones por parte del empleador para con el trabajador al terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, varían según la forma de contrato que se haya celebrado; es decir, se indemnizará de diferente manera, ya se trate de un contrato a término fijo o indefinido, o por duración de la obra o labor. A diferencia del empleador, el trabajador siempre pagará la misma indemnización, sin importar la forma en que se haya celebrado el contrato: 30 días de salario.

BIBLIOGRAFÍA

LEGAL

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. Bogotá D.C. Legis (Hojas sustituibles). 2002.

COLOMBIA. CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO. Normas que lo modifican, reglamentan y adicionan. Decretos 2663 y 3743 de 1950 adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente. Bogotá D.C. Legis (Hojas sustituibles). 2002.

DOCTRINAL

CARTILLA LABORAL. Bogotá: Legis Editores, 2002.

COLOMBIA. INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. Normas técnicas colombianas para la presentación de Tesis, Trabajos de Grado y otros documentos de investigación. Norma 1486 (Cuarta actualización). Santafé de Bogotá D.C: ICONTEC, febrero de 1999.

GARCÍA MUÑOZ, José Alpiniano. Nota técnica. Área de Derecho Privado de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Sabana, 1992. Inédito.

GÓMEZ DE ORTIZ, Diana María. Contrato de Trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada frente al Contrato de Trabajo a Término Indefinido. Chía, Cundinamarca, junio de 2000. Inédito.

GUILLÉN, Raymond y VINCENT, Jean. Diccionario Jurídico. Editorial Temis. Bogotá 1995.

LÓPEZ FAJARDO, Alberto. Elementos de Derecho de Trabajo. Partes individual y colectiva. Universidad Sergio Arboleda. Bogotá 1999.

OSORIO Manuel. Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales . Editorial Heliasta. Buenos Aires 1981.

PLAZAS, German Alonso y PLAZAS, German. La Nueva Práctica Laboral – 512 Preguntas y Respuestas sobre Derecho Laboral Individual. Editorial Linotipia Bolívar 6º Edición Santa fe de Bogotá D.C. 2000.

UNIVERSIDAD DE LA SABANA. Procedimientos, criterios para los Jurados, aspectos formales del Trabajo de Grado, apuntes sobre ortografía y redacción (Compilación por exdirectores del Centro de Investigaciones Socio-jurídicas y

egresados - material fotocopiado). Chía, Puente del Común: Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas de la Facultad de Derecho, 2001.

JURISPRUDENCIAL

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia No. T-982 de septiembre 13 de 2001. Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa. **En**: Disco Compacto Colección de Jurisprudencia y Doctrina. Legis S.A. 2001.

_____. Sentencia. Tutela 426 de agosto 18 de 1998. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero. **En**: Revista Tutela Derecho Vigente Tomo V No. 56. Páginas: 1087-1092

_____. Sentencia C-016 de febrero 4 de 1998 Magistrado Ponente: Dr. Fabio Morón Díaz. **En**: Revista Doctrina Laboral Vigente Tomo V No. 51 de junio de 1998. Páginas: 440-446

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Expediente 14777 de mayo 16 de 2001. Magistrado Ponente: Dr. Fernando Vásquez Botero. **En**: Disco Compacto Colección de Jurisprudencia y Doctrina. Legis S.A. 2001.

_____. Sala de Casación Laboral. Expediente 11832 de octubre 8 de 1999. Magistrado Ponente: Dr. Luis Gonzalo Toro Correa. **En**: Revista Doctrina Vigente Laboral No. 70. Enero de 2000. Páginas.1984-1989.

_____. Sala de Casación Laboral. Expediente 12242 de agosto 10 de 1999. Magistrado Ponente: Dr. German Valdés Sánchez. **En** : Revista Doctrina Laboral Vigente Tomo VI No. 68 de noviembre de 1999. Páginas: 1881-1882.

ANEXO

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE DERECHO**

**CONSULTORIO JURÍDICO
SUBÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

LIQUIDACIÓN DE ACRENCIAS LABORALES

No. : _____

Fecha : _____

1. DATOS GENERALES :

NOMBRE DEL TRABAJADOR _____
DOCUMENTO DE IDENTIDAD _____
EDAD _____
CLASE DE CONTRATO _____
FORMA DEL CONTRATO _____
CARGO DESEMPEÑADO _____
FUNCIONES _____
JORNADA _____
HORARIO :
- ENTRE SEMANA :
DIURNO _____
EXTRA DIURNO _____
NOCTURNO _____
EXTRA NOCTURNO _____
- SÁBADOS :
DIURNO _____
EXTRA DIURNO _____
NOCTURNO _____
EXTRA NOCTURNO _____
- DOMINGOS :
DIURNO _____
EXTRADIURNO _____
NOCTURNO _____
EXTRA NOCTURNO _____
- FESTIVOS :
DIURNO _____
EXTRA DIURNO _____
NOCTURNO _____
EXTRA NOCTURNO _____
TIEMPO DE DESCANSO _____
FECHA DE INGRESO _____
FECHA DE RETIRO _____
MOTIVO DEL RETIRO _____
TOTAL DÍAS TRABAJADOS _____
NOMBRE DEL EMPLEADOR _____
NOMBRE DE LA EMPRESA _____
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA _____
ÚLTIMO SALARIO MENSUAL DEVENGADO _____

2. LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES :

2.1 AUXILIO DE CESANTÍA (ARTÍCULO 249 Y SIGS. DEL C. S. T., LEY 50 DE 1.990) :

	AÑO ____ DÍAS ____	AÑO ____ DÍAS ____	AÑO ____ DÍAS ____
BASE SALARIAL	\$ _____	_____	_____
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ _____	_____	_____
PROMEDIO MENSUAL DE :			
- HORAS EXTRAS DIURNAS	\$ _____	_____	_____
- HORAS EXTRAS NOCTURNAS	\$ _____	_____	_____
- RECARGOS NOCTURNOS	\$ _____	_____	_____
- DOMINICALES	\$ _____	_____	_____
- FESTIVOS	\$ _____	_____	_____
OTRAS REMUNERACIONES PERMANENTES CON CARÁCTER SALARIAL :			
- SALARIO EN ESPECIE	\$ _____	_____	_____
- OTROS CONCEPTOS :	\$ _____	_____	_____
	\$ _____	_____	_____
TOTAL PROMEDIO BASE MENSUAL SALARIAL DE LIQUIDACIÓN	\$ _____	_____	_____
TOTAL AUXILIO DE CESANTÍA	\$ _____	_____	_____

Base salarial para liquidar la CESANTÍA : El último salario mensual del trabajador siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año (artículo 17 del Decreto legislativo 2351 de 1.965, que subrogó el artículo 253 del C. S. T.)

2.2 INTERESES LEGALES SOBRE LA CESANTÍA (ARTÍCULO 1 DE LA LEY 52 DE 1.975):

	AÑO ____ DÍAS ____	AÑO ____ DÍAS ____	AÑO ____ DÍAS ____
Pago oportuno :	\$ _____		
Sanción legal por no pago oportuno :	\$ _____	_____	_____
TOTAL INTERESES LEGALES	\$ _____	_____	_____

2.3 PRIMA LEGAL DE SERVICIOS (ARTÍCULO 306 Y SIGS. DEL C. S. T.):

	AÑO ____ DÍAS ____	AÑO ____ DÍAS ____	AÑO ____ DÍAS ____
BASE SALARIAL	\$ _____	_____	_____
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ _____	_____	_____
PROMEDIO MENSUAL DE :			
- HORAS EXTRAS DIURNAS	\$ _____	_____	_____
- HORAS EXTRAS NOCTURNAS	\$ _____	_____	_____
- RECARGOS NOCTURNOS	\$ _____	_____	_____
- DOMINICALES	\$ _____	_____	_____
- FESTIVOS	\$ _____	_____	_____
OTRAS REMUNERACIONES PERMANENTES CON CARÁCTER SALARIAL :			
- SALARIO EN ESPECIE	\$ _____	_____	_____
- OTROS CONCEPTOS :	\$ _____	_____	_____
	\$ _____	_____	_____
TOTAL PROMEDIO BASE MENSUAL SALARIAL DE LIQUIDACIÓN	\$ _____	_____	_____
TOTAL PRIMA LEGAL DE SERVICIOS \$	_____	_____	_____

Base salarial para liquidar la PRIMA LEGAL DE SERVICIOS : Debe tomarse el salario promedio del respectivo período semestral o del lapso mayor a 3 meses, mas no el de otros períodos anteriores (Corte Suprema de Justicia. Sentencia de Septiembre 16 de 1.958).

3. LIQUIDACIÓN DE VACACIONES (ARTÍCULO 186 Y SIGS. DEL C. S. T.):

3.1 PARA SU DISFRUTE:

SALARIO DEVENGADO AL MOMENTO DE ENTRAR A DISFRUTARLAS	\$ _____
PROMEDIO MENSUAL DE RECARGO NOCTURNOS	\$ _____
OTRAS REMUNERACIONES PERMANENTES CON CARÁCTER SALARIAL :	
- SALARIO EN ESPECIE	\$ _____
- OTROS CONCEPTOS :	\$ _____
TOTAL PROMEDIO BASE MENSUAL SALARIAL DE LIQUIDACIÓN	\$ _____
TOTAL VACACIONES DISFRUTADAS	\$ _____

Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras (artículo 8 del Decreto 617 de 1.954 que modificó el artículo 192 del C. S. T.)

3.2 PARA SU COMPENSACIÓN :

BASE SALARIAL	\$ _____
PROMEDIO MENSUAL DE :	
- HORAS EXTRAS DIURNAS	\$ _____
- HORAS EXTRAS NOCTURNAS	\$ _____
- DOMINICALES	\$ _____
- FESTIVOS	\$ _____
- RECARGOS NOCTURNOS	\$ _____
OTRAS REMUNERACIONES PERMANENTES CON CARÁCTER SALARIAL :	
- SALARIO EN ESPECIE	\$ _____
- OTROS CONCEPTOS :	\$ _____
	\$ _____
TOTAL PROMEDIO BASE MENSUAL SALARIAL DE LIQUIDACIÓN	\$ _____
TOTAL VACACIONES COMPENSADAS	\$ _____

Para la compensación en dinero de las vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 14 del Decreto Legislativo 2351 de 1.965 que subrogó el artículo 189 del C. S. T.)

4. LIQUIDACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR (ARTÍCULO 64 DEL C. S. T. SUBROGADO POR EL ARTÍCULO 6 DE LA LEY 50 DE 1.990) :

4.1 CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO (NUMERAL 3):

\$ _____

4.2 CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO (NUMERAL 4):

4.2.1 Tiempo de servicio no mayor de 1 año

\$ _____

4.2.2 Más de un año de servicio continuo y menos de 5

\$ _____

4.2.3 Cinco años o más de servicio continuo y menos de 10

\$ _____

4.2.4 Diez o más años de servicio continuo :

- Si en el momento de entrar en vigencia la Ley 50 de 1.990

el trabajador tuviere 10 o más años de servicio continuo al
empleador \$ _____

- En caso contrario \$ _____

**4.3 CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR
(NUMERAL 3):**

\$ _____

**5. LIQUIDACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR FUERO DE MATER-
NIDAD (ARTÍCULO 239 DEL C. S. T. SUBROGADO POR EL ARTÍCULO 35 DE
LA LEY 50 DE 1990):**

\$ _____

**6. LIQUIDACIÓN DE INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO
OPORTUNO DE SALARIO Y/O PRESTACIONES SOCIALES A LA
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (ARTÍCULO 65 DEL C. S. T.):**

\$ _____

**7. LIQUIDACIÓN DE INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO CONSIGNACIÓN
DEL AUXILIO DE CESANTÍA EN EL FONDO ANTES DEL 15 DE FEBRERO
DEL AÑO SIGUIENTE (ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1.990) :**

\$ _____

**8. LIQUIDACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL
CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA POR PARTE DEL
TRABAJADOR (ARTÍCULO 64 DEL C. S. T. SUBROGADO POR EL ARTÍCULO
6 DE LA LEY 50 DE 1.990, NUMERAL 5):**

\$ _____

9. OTROS :

REAJUSTE SALARIAL:

**(DIFERENCIA ENTRE SALARIO LEGAL Y SALARIO
DEVENGADO) \$ _____**

AUXILIOS DE TRANSPORTE PENDIENTES : \$ _____

REAJUSTE DE PRESTACIONES SOCIALES : \$ _____

DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR : \$ _____

OTROS CONCEPTOS : \$ _____

\$ _____

\$ _____

\$ _____

DESCUENTOS :

 \$ _____

 \$ _____

TOTAL LIQUIDACIÓN DE ACREENCIAS LABORALES :

LETRAS : _____

NÚMEROS : _____

LA ANTERIOR LIQUIDACIÓN SE REALIZÓ CON BASE EN LOS DATOS SUMINISTRADOS
 POR EL (LA) SOLICITANTE,

SEÑOR (A) _____ C. C. _____

Observaciones:

Liquidación elaborada por : _____

V. B. y sello : _____

GLOSARIO

Carga de la prueba: Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quién afirma o señala un hecho o un derecho, a probar su acción. En algunos casos, la ley libera al actor de este principio procesal.

Prestaciones sociales: Son derechos establecidos a favor de los trabajadores y pueden ser de origen legal o extralegal. Pueden ser creadas por una convención colectiva o un pacto o también por la voluntad del empleador. Surgen del mismo contrato de trabajo, y generalmente cubren un riesgo: el de desempleo (auxilio de cesantía), etc.

Representantes del empleador: Son aquellas personas que actúan a nombre del empleador y lo obligan. Tienen ese carácter, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento, las que desempeñen labores de dirección o administración y los intermediarios.

Protección a la maternidad: Se refiere a un conjunto de normas severas que protegen la maternidad de la mujer trabajadora, por la especial situación durante la gestación, el parto y meses posteriores. Es un principio de Derecho Laboral consagrado en la Constitución Política, en razón a que la mujer es portadora de vida y debe cuidar su salud y su vida, lo mismo de la de aquel que está por nacer.

Prima legal de servicios: Es una prestación social de carácter especial, a cargo del empleador. Toda empresa de carácter permanente debe pagar un mes de salario al año, en 2 contados: una quincena de salario en el mes de junio y otra quincena el 20 de diciembre.

Período de prueba: Es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto apreciar por parte del empleador las capacidades del trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Salario integral: Es una figura creada por la ley 50 de 1990, y consiste en una suma fija, que pueden pactar por escrito el empleador y el trabajador que devengue más de 10 salarios mínimos legales y que incluye de antemano prestaciones sociales, recargos y cualquier otro rubro compensado de antemano, excepto las vacaciones. El salario mínimo integral es de 13 salarios mínimos legales mensuales, que integra el factor prestacional.

Trabajador en misión: Es una de las clases de trabajadores de la empresa de servicios temporales, el cual es enviado a la usuaria para colaborar temporalmente en las necesidades propias de la empresa.

Empresa de servicios temporales: Son personas jurídicas que se constituyen exclusivamente con el fin de contratar la prestación de servicios con empresas denominadas usuarias mediante la labor desarrollada por personas naturales, denominadas trabajadores en misión.