

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

Junio del 2023

Tema:

**LÍMITES CONSTITUCIONALES A LA FACULTAD UNILATERAL EN EL
DESPIDO SIN JUSTA CAUSA**

**CONSTITUTIONAL LIMITS TO THE UNILATERAL POWER TO DISMISS
AN EMPLOYMENT CONTRACT WITHOUT A FAIR CAUSE**

Integrantes:

Camilo Eduardo Pilonieta Díaz

Docente supervisor:

Javier Eduardo Almanza Junco

TABLA DE CONTENIDO

1. CAPÍTULO I: APROXIMACIÓN TEÓRICA

1.1. Resumen

1.2. Abstract

1.3. Contextualización

1.3.1. Introduccion

2. CAPÍTULO II: ELEMENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Tipo de Investigación

2.2 Objetivos de la Investigación

2.3 Técnicas de recolección, análisis y procesamiento de la información

3. CAPÍTULO III: POLÍTICA PÚBLICA Y MARCO JURÍDICO NACIONAL EN MATERIA LABORAL - EFECTOS DE LA EMERGENCIA SANITARIA EN LA NORMATIVA

3.1 Política Pública y normativa vigente

3.2. Realidad de aplicación

4. CAPÍTULO IV: ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL Y CONCLUSIONES

4.1. Análisis jurisprudencial en materia de fuerza mayor y caso fortuito

4.1.1. Firma por parte de los trabajadores de un acuerdo de licencia no remunerada.

4.1.2. Suspensión y terminación unilateral de contratos laborales, a través de una conciliación.

4.1.3. Reconocimiento de sumas adeudadas por suspensión unilateral de contrato laboral.

4.2. Conclusiones prácticas derivadas del estudio jurisprudencial.

4.2.1. El papel del juez en la terminación de un contrato de trabajo.

4.2.2. Efectos prácticos de la facultad de terminación unilateral de los contratos laborales por parte del empleador.

4.2.3. Necesidad de una modificación al artículo 64 del CST.

5. CAPÍTULO V

5.1.1. Impacto social de la investigación

5.1.2. Resultados esperados

5.2.1. Agradecimientos

5.2.2. Bibliografía

1.1. RESUMEN

Teniendo en cuenta los eventos del 2020, se estudiarán acontecimientos que afectaron la realidad laboral en Colombia, atendiendo a eventos como despidos masivos y terminaciones unilaterales de contratos laborales para poder realizar un estudio que responda a las realidades sociales, y que con base en esto se puedan señalar las falencias que tiene la normativa actual para proteger efectivamente los derechos de los trabajadores.

Esta investigación, tiene una naturaleza **teórico-descriptiva** en la que con base a normas, jurisprudencia y un caso de estudio, pretende responder a la pregunta de si la facultad unilateral para la terminación de contrato laboral sin justa causa, *resulta desproporcionada teniendo en cuenta el propósito que le dió la jurisprudencia a esta figura.*

1.2. ABSTRACT

According to the events that happened during the 2020, it was possible to see the actual situation of the work relations between employees and the companies. Since the pandemic, companies started dismissing many work relations due to the economic crisis, which lead us to present the present investigation, looking forward to highlighting the shortcomings of the actual labor law in Colombia.

This situation, pushed us to present this document, as a theoretical-descriptive investigation based on the current labor regulations, jurisprudence and a particular case of study, to give a conclusion about how the unilateral power to terminate the labor contract can affect the constitutional rights of workers.

1.3. CONTEXTUALIZACIÓN

En relación con los hechos sucedidos durante el 2020 se pudo ver una realidad torno a la situación laboral de muchos trabajadores y sus empleadores; durante este periodo tanto las empresas como sus empleados se vieron afectados por el golpe que recibió la economía a nivel global, no solo por el aislamiento obligatorio, sino también por las medidas sanitarias que se empezaron a implementar desde ese momento, que impidieron que actividades comerciales como el turismo y los restaurantes funcionaran con normalidad.

“El Gobierno Nacional expidió el Decreto 457 de marzo de 2020, mediante el cual se imparten instrucciones para el cumplimiento del Aislamiento Preventivo Obligatorio de 19 días en todo el territorio colombiano, que regirá a partir de las cero horas del 25 miércoles de marzo, hasta las cero horas del lunes 13 de abril, en el marco de la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del coronavirus COVID-19....

Con el fin de que el aislamiento se haga efectivo, la norma -limita totalmente la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional-” (Ministerio de educación, 2020)

Esta situación, implicó que las empresas tuvieran que reducir costos para continuar sus actividades económicas, de modo que los despidos sin justa causa se volvieron más frecuentes en periodo de aislamiento obligatorio y fue a través de estos eventos que se comenzó a evidenciar que el uso de la facultad unilateral para terminar una relación laboral, era usada de forma abusiva y sin atender a las directrices constitucionales sobre las que se soportaba el artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

En vista de la crisis económica que se generó de estos eventos, la tasa de desempleo pasó de un 11,2% en el 2019 a un 18,2% en el 2020, lo que representaría un aumento del 60% en los índices de desempleo, según los reportes brindados por el Boletín técnico de mercado laboral del DANE.

“En 2020, la tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 18,2%, lo que representó un aumento de 7,0 puntos porcentuales frente al 2019 (11,2%).” (DANE, 2021)

Así mismo, durante el periodo que comprende el 16 de marzo y el 1 de julio del 2020 los juzgados laborales estuvieron cerrados y los términos para los procesos se suspendieron en vista del cese de actividades de la rama judicial, impidiendo que los trabajadores pudieran acudir a las autoridades para apelar las decisiones de sus empleadores en estos casos.

Cuando los despachos retomaron sus actividades, el órgano judicial comenzó a pronunciarse con respecto a la decisión de diversas empresas de dar por terminados contratos laborales masivamente arguyendo la crisis económica como una justa causa para esto.

Durante el 2020, el ministerio de trabajo recibió diversas solicitudes de despidos masivos y suspensiones de contratos laborales, por lo que en marzo 20 de este mismo año se manifestó públicamente que la fuerza mayor no podía ser invocada como causal de justificación de la terminación del contrato laboral. Así mismo, el ministerio se manifestó mediante la circular 803 del 2020 en la que, para proteger los derechos de los trabajadores, ordenó de forma explícita a los empleadores que se abstuvieran de realizar dichas solicitudes dado que la fuerza mayor no constituye una causal de justificación para el despido.

“En la pandemia tuvimos 10 mil solicitudes de despido masivos. El Gobierno y el Ministerio de Trabajo únicamente autorizó una solicitud, pero con el resto siempre agotamos el diálogo social, porque la política del Gobierno es preservar el empleo y ya situaciones muy concretas se están analizando” (Cabrera, 2022)

De este modo fue el ministerio del trabajo el que hizo evidente que las empresas y empleadores estaban haciendo una interpretación de las disposiciones legales, con miras a proteger sus intereses patrimoniales, en perjuicio de los derechos de sus trabajadores. Es por esto que en el presente documento se hará un breve análisis en torno a las facultades unilaterales del empleador y sus límites constitucionales para abordar de manera completa la problemática.

Es relevante mencionar que el periodo de estudio seleccionado, comprende el momento más importante del aislamiento obligatorio, dado que fue durante esta franja de tiempo, que se pudo evidenciar la interpretación y el uso que empresas y empleadores hicieron del artículo 64 del CST, sin embargo y para abordar de forma completa el problema

planteado, también se harán referencias a eventos y cambios normativos ocurridos posteriormente a los eventos del 2020.

Se tomó como punto de partida el inicio de los eventos causados por la emergencia sanitaria dado que es un escenario ideal en el cual los despidos sin justa causa ocurrieron con una mayor frecuencia. De la misma forma, una vez que pasó la emergencia sanitaria, la legislación laboral tuvo un cambio relevante, por lo que ambas situaciones resultan un punto de estudio importante para encontrar una respuesta al problema jurídico planteado.

Esta creación normativa que surge posterior a los eventos del 2020 también denotan un cambio en la percepción de las relaciones laborales, en las cuales se evidencia una necesidad de protección de los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, aún con estos cambios normativos, no se ha presentado en ningún momento un estudio que denote la urgencia y la necesidad que existe de limitar la facultad unilateral de los empleadores al momento de invocar la figura de los despidos sin justa causa, lo cual pretende ser analizado y expuesto en este documento.

Por lo previamente mencionado, el propósito principal del presente estudio resulta ser el de encontrar los límites y lineamientos que dirigen la facultad unilateral señalada en el artículo 64 del CST, de los empleadores al momento de efectuar un despido sin justa causa, dado que con los acontecimientos de la emergencia sanitaria, se pueden señalar eventos en los cuales dicha facultad transgrede los derechos laborales de los empleados.

1.3.1. INTRODUCCIÓN

La normativa en materia laboral en Colombia desde sus inicios ha pretendido la protección de los derechos laborales de los trabajadores en vista de los eventos históricos que han motivado la creación de normas y garantías que aseguren condiciones dignas y justas para los trabajadores; sin embargo, en la práctica, dichas garantías no se materializan de una forma efectiva y por el contrario se quedan plasmadas en normas que no siempre contemplan eventos que ocurren en la cotidianidad de los trabajadores.

Esto implica entonces que dichas garantías dependen siempre de la participación de un sujeto externo como un juez o un organismo competente para ordenar a un empleador respetar la normativa planteada en torno a las relaciones laborales, dado que es a través de los jueces que se le puede dar una aplicación material a las leyes vigentes, haciendo que estas estén sujetas a una realidad social que cambia con la interpretación y con los paradigmas jurídicos de las épocas.

De la misma forma las leyes creadas para garantizar esto, han tenido diversos cambios y aclaraciones respondiendo a los cambios sociales que se han visto desde la creación del CST. Frente a esto, los órganos legislativos se han pronunciado en con respecto a la constitucionalidad, interpretación y alcance de ciertas normas laborales, una de las cuales resulta ser el artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del

trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización” (Ministerio del trabajo, 1950)

Dicho artículo ha tenido a lo largo de los años diversos estudios de constitucionalidad desde su creación en 1950, y la corte ha considerado reiterativamente que su redacción y uso se han hecho correctamente desde la perspectiva legislativa.

Sin embargo, durante el desarrollo del presente estudio, se encontró que el artículo 64 en cuestión carece de un estudio de fondo con respecto a la facultad unilateral que posee el empleador al momento de realizar un despido sin justa causa, en vista de que frente a los eventos en los cuales existe una protección especial, incluso si un trabajador posee una especial protección bien sea por un fuero o una condición médica, el empleador puede hacer uso de la facultad unilateral de despedirlo y solamente a través de un proceso, se puede ordenar al empleador el reintegro de estos trabajadores.

Así mismo, el órgano legislativo se ha manifestado a lo largo de los años acerca del espíritu de la normativa en la jurisprudencia emitida por las cortes, en la cual se reitera en diversas ocasiones que el propósito de la norma es la protección de los derechos de los trabajadores a través de límites para los empleadores y garantías para los trabajadores que generen un escenario de equilibrio en las relaciones laborales. Sin embargo, aunque esta normativa existe, en la práctica suceden eventos en los cuales la norma carece de efectividad para prevenir una afectación grave, puesto que no se ha estudiado a profundidad las implicaciones constitucionales que tiene el alcance unilateral de normas como el artículo 64 del CST.

De este modo, si bien las justas causas contempladas en el artículo 62 del CST en Colombia es una figura que constituye un límite legal para la terminación unilateral de

los contratos laborales, sigue siendo una realidad que un empleador pueda dar por terminado un contrato laboral frente a un trabajador con una protección especial de forma unilateral, simplemente haciéndose cargo de la indemnización contemplada en el artículo 64 del mismo código.

En la práctica, es posible evidenciar que los empleadores hacen uso de la facultad unilateral para terminar los contratos laborales de sus trabajadores dependiendo de los intereses de las empresas, y esta situación se hizo más notoria durante el periodo de estudio señalado.

En algunos casos, es posible evidenciar que la facultad que tienen los empleadores para terminar unilateralmente los contratos laborales, busca justificarse en eventos como la fuerza mayor para terminar la relación laboral con sus trabajadores, lo que resulta en una desatención a las normas constitucionales de la protección a los trabajadores.

Es con base en estos eventos que se puede señalar que no se ha considerado a profundidad las implicaciones que tiene la facultad unilateral para terminar una relación laboral, por lo que en este estudio se pretende estudiar no solo los eventos en los cuales esta facultad no representa una afectación sino que garantiza un equilibrio en la relación contractual, así como los eventos en los cuales dicha facultad resulta en una afectación a garantías de rango constitucional brindadas por la corte.

Para demostrar esto, se hará un estudio de ciertos hechos sucedidos en el transcurso del 2020, dado que los índices de desempleo proporcionados por el DANE permiten ver hubo una gran número de despidos, frente a los se pretende abordar un caso de estudio en particular que fue acompañado por mi persona con la supervisión del consultorio jurídico de la facultad del Rosario.

Con base en este caso, se pretende estudiar los eventos en los cuales los empleadores hacen un uso abusivo de la facultad unilateral de terminación de los contratos laborales, para abordar de forma tangible y demostrable como dicha facultad transgrede los derechos de los trabajadores y por lo mismo el artículo 64 del CST no resulta una garantía suficiente y efectiva en estos eventos.

Por el contrario, con este estudio se pretende demostrar que hace falta un pronunciamiento por parte del órgano legislativo en materia laboral que permita dar un límite mucho más efectivo en la práctica, para prevenir que los trabajadores con fueros especiales atraviesen estas experiencias que afectan de forma directa sus derechos fundamentales.

Esto, sin dejar de lado que existe un fundamento constitucional por el cual los empleadores requieren en parte de esta facultad para mantener equilibrios contractuales en ciertos eventos. Pero es importante determinar frente a cuales eventos un empleador tiene esta facultad, dado que la norma no hace una precisión exacta acerca de esto, y es esta situación la que genera esta problemática al momento de la terminación de las relaciones laborales.

Abordar esta problemática es algo que requiere un análisis jurisprudencial particular, en el que se busque y se estudie las posiciones de la corte en las que se pueda entender no solamente la función que la ley pretende originalmente de la norma, sino que también se aborde el espíritu que la ley y la constitución le dieron a la figura del despido sin justa causa. Teniendo en cuenta no solamente lo planteado en la norma y en la posición de la corte, sino que también analizando eventos en la práctica, para poder señalar y realizar un aporte crítico que comprenda realidades fácticas que viven día a día los trabajadores en Colombia.

Para concluir esta breve introducción, es importante referirnos que el abordaje de este estudio se hará a través de un análisis teórico-jurídico, soportado no solo en la legislación vigente y la jurisprudencia pertinente para estudiar el caso, sino también tomando como referencia la información que se puede extraer del proceso mencionado, dado que este permitirá evidenciar de manera mucho más práctica la realidad laboral y las consecuencias de no estudiar y limitar la facultad unilateral al momento de permitir la terminación de los contratos laborales.

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene una naturaleza *teórico-descriptiva*, en la que se pretende tomar conceptos de naturaleza jurídica como lo son las leyes de carácter laboral, sentencias y pronunciamientos de las cortes, para proponer un concepto acerca de la aplicación de la figura del despido sin justa causa y con esto demostrar la necesidad que existe de añadir un inciso ó modificar las disposiciones contempladas en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo, debido a las implicaciones que esto tiene sobre los derechos laborales de los trabajadores con protección especial en Colombia.

2.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A) Objetivo principal: Generar un concepto donde a través del análisis de la jurisprudencia y de las normativa, se determine como la aplicación del artículo 64 puede implicar un uso abusivo de la facultad unilateral de terminación de los contratos laborales, así como los eventos en los cuales el uso de dicha facultad resulta en una vulneración de derechos fundamentales para los trabajadores.

B) Objetivos secundarios:

- Generar un documento donde se estudien dichos eventos y que pueda ser consultado por empleadores a modo de consulta para conocer el alcance de su facultad unilateral de terminación de las relaciones contractuales y por los trabajadores a modo de una breve guía acerca de los derechos que les pueden ser vulnerados y en torno a cuales situaciones una terminación sin justa causa del contrato es procedente o no acorde a las disposiciones constitucionales.
- Recopilar de forma organizada en este documento, los eventos en los cuales la facultad de la terminación sin justa causa del contrato puede ser invocada sin que se afecten los derechos de los

trabajadores, esencialmente fungiendo como una guía para efectuar un despido sin justa causa de forma legítima.

- Resumir la normativa laboral y constitucional para que los consultantes puedan encontrar las fuentes jurídicas para sustentar sus argumentos según sea el caso del empleador o del trabajador que requiera esta información.
- Dejar un estudio que sirva como precedente para que otras facultades, estudiantes, profesionales o interesados puedan revisar este análisis y expandir las conclusiones a través de más estudios, en vista de que resulta ser un tema de mucha relevancia en el ámbito laboral y por lo mismo ampliar su estudio puede ayudar a solventar conflictos y dudas en relación a los temas que se tratarán aquí.
- Proponer una serie de conclusiones con miras a que la norma sea revisada a la luz de los argumentos que se expondrán aquí y que se le pueda brindar un posible análisis constitucional y (en el mejor escenario) que esto traiga consigo una ampliación o modificación del artículo 64 del CST para la protección más efectiva de los derechos de los trabajadores.

2.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN, ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

Las técnicas que se emplearán para la recolección, análisis y procesamiento de la información serán:

- **Recopilación documental:** Se pretende abordar tanto documentos académicos, como sentencias y leyes emitidas por los órganos estatales, para comprender la norma antes y después de los eventos sucedidos en el 2020, para resaltar como la facultad unilateral para la terminación de las relaciones laborales, la realidad laboral a través de la normativa, sentencias y un caso de estudio particular.

Para la organización de dicha recopilación documental, se analizarán las situaciones y normas descritas en el documento, para explicar la naturaleza de las normas citadas, así como la posición de la corte constitucional y el ministerio del trabajo frente a los eventos que se exponen aquí.

- **Análisis cualitativo:** En relación con la información obtenida, se pretende abordar eventos sucedidos durante el 2020, para examinar un escenario donde los despidos sin justa causa fueron más frecuentes, y poder hacer un estudio que responda a una realidad.

- **Análisis práctico de casos desarrollados:** Durante el 2020 se tuvo la oportunidad de trabajar con una usuaria del consultorio jurídico de la facultad del Rosario, por lo que los hallazgos encontrados en torno al estudio del caso mencionado se tomarán para poder dar un análisis más profundo desde la experiencia obtenida en el desarrollo de este caso.

Para efectos del presente estudio, los puntos esenciales que se tendrán en cuenta con respecto a este caso serán en relación con las figuras jurídicas mencionadas a saber, *despido sin justa causa, estabilidad laboral, estabilidad laboral reforzada*.

3.1. POLÍTICA PÚBLICA Y NORMATIVA VIGENTE

Así pues, el análisis normativo sobre el cual se sustenta la presente investigación parte desde el estudio de la figura del *despido sin justa causa*, sin embargo, es prudente

mencionar los elementos esenciales del contrato de trabajo, a fin de determinar unas bases para nuestro posterior análisis. .

Con respecto a esto, encontramos en el código sustantivo del trabajo, que un contrato de trabajo “...es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración...” (Ministerio del trabajo, 1950).

En este artículo se pueden evidenciar tres elementos esenciales del contrato de trabajo, a saber:

- a. **La prestación directa del servicio:** Que implica que sea el mismo trabajador con el que se firma el contrato quien preste el servicio en cuestión.
- b. **La subordinación:** Que el trabajador atienda a las direcciones dadas por el empleador.
- c. **La remuneración:** Que el trabajador perciba una remuneración económica por el servicio prestado.

En torno a estos tres elementos es que se hará el respectivo análisis de los contratos de trabajo y bajo los cuales se estudiará el concepto del despido sin justa causa.

Esto así, el siguiente concepto a tener en cuenta es la figura del *despido sin justa causa*, la cual será el enfoque principal de estudio de esta investigación. El artículo 64 del código sustantivo del trabajo, se define como:

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño

emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización” (Ministerio del trabajo, 1950)

La figura del despido sin justa causa es la figura universal que dicta que siempre que un contrato termine de forma unilateral deberá estar fundamentado en las normas correspondientes a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, contempladas en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo; en este mismo artículo se estipula el cálculo de la indemnización correspondiente en caso tal de que estas normas no sean atendidas.

Las causales de justificación de terminación del contrato de trabajo se dividen en dos, entre las que justifican la terminación por parte del empleador y las que la justifican por parte del trabajador, sin embargo, dada la naturaleza del presente estudio, se hará mención únicamente a las causales de terminación por parte del

Por un lado, **un empleador** puede terminar unilateralmente el contrato de trabajo, siempre por los motivos expuestos a continuación:

- 1. Sufrir engaño por parte del trabajador que presta el servicio, mediante certificados falsos para su admisión.*
- 2. Por cualquier acto de violencia, malos tratos o grave indisciplina del trabajador con el empleador o su familia.*
- 3. Todo acto de violencia, o malos tratos fuera del servicio en contra del empleador, su familia o los socios y representantes.*

4. *Por daños materiales intencionales a las instalaciones obras, así como el actuar negligente que ponga en peligro la seguridad de las personas.*
5. *Todo acto delictivo que el trabajador cometa en el lugar de trabajo.*
6. *Cualquier violación grave de lo dispuesto en los artículos 58 y 60 del CST*
7. *La detención preventiva del trabajador por más de 30 días.*
8. *Que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales*
9. *El rendimiento deficiente en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y el promedio de labores análogas.*
10. *La no ejecución de sus obligaciones sin razones válidas.*
11. *Todo vicio que perturbe la indisciplina*
12. *La renuencia del trabajador para aceptar las medidas preventivas prescritas por el médico del empleador o las autoridades, para evitar enfermedades o accidentes.*
13. *La incapacidad del trabajador para realizar la labor encomendada.*
14. *El reconocimiento de la pensión de jubilación o invalidez.*
15. *La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter profesional, o cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo que no sea curable dentro de los próximos 180 días.*

(Ministerio del trabajo, 1950)

La jurisprudencia laboral, prevé que un contrato de trabajo solo puede ser finalizado con justa causa si se cumple alguna de las condiciones mencionadas en el artículo 62 del CST, de modo que cualquier despido que se produzca en desconocimiento de esta normativa,

es considerado un despido sin justa causa y sería procedente el cobro de la respectiva indemnización acorde a lo dispuesto en el artículo 64 del CST.

Sin embargo, es importante mencionar que la aplicación del artículo 64 no se da de forma automática y por el contrario, en muchos casos, tanto la justificación como la indemnización, tienden a ser no respetadas por los empleadores, lo que en la práctica hace que los trabajadores deban acudir a asesoría legal para saber cómo pueden defender sus derechos.

Teniendo esto claro, podemos comenzar a hablar del concepto y el alcance de la figura del despido sin justa causa, y las implicaciones que tiene la facultad unilateral de la que dispone el empleador a la hora de terminar la relación laboral, así como las consecuencias que esto conlleva para los trabajadores..

Para determinar el alcance de esta figura, hace falta señalar el límite normativo de la misma. En principio el límite evidente resulta ser la *estabilidad laboral reforzada*, que es la figura que impide determinadamente la aplicación del despido sin justa causa, significando una restricción para los empleadores al momento de terminar contratos laborales con empleados que gocen de fueros.

En torno a esto la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional en la sentencia T-320/16, se pronunció en relación al concepto de la estabilidad laboral reforzada, reconociéndola como un derecho y una garantía de naturaleza constitucional. En este artículo la corte lo define de la siguiente forma:

“El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de

vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz” (Corte constitucional, 2016)

En ese sentido, la corte determina en esta sentencia que cuando un trabajador tiene una afectación a su salud que implique que este se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, su contrato laboral no podrá darse por terminado; sin embargo, dicha norma no es absoluta y su excepción consiste en que dicho contrato podrá darse por terminado siempre y cuando exista una justa causa y se solicite autorización del ministerio del trabajo para despedir a dicho trabajador.

Así mismo, la corte, hizo la siguiente aclaración en torno a los contratos a término fijo:

“...la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta...” (Corte constitucional, 2016)

Con base en esta sentencia, se puede entender el alcance del despido sin justa causa y de la misma forma, la posición de la jurisprudencia en torno a la figura de la estabilidad laboral reforzada, reconociendo garantías constitucionales que tienen su origen en la Ley 361 de 1997, en la que se determina que:

- I. *“Artículo 2º.- El Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.”* (Congreso de la República, 1997)
- II. *“Artículo 7º.- El Gobierno junto con el Comité Consultivo velará por que se tomen las medidas preventivas necesarias para disminuir y en lo posible eliminar las distintas circunstancias causantes de limitación, evitando de este modo consecuencias físicas y psicosociales posteriores que pueden llevar hasta la propia minusvalía”* (Congreso de la República, 1997)
- III. *“Artículo 9º.- A partir de la vigencia de la presente Ley el Gobierno Nacional a través de los Ministerios de Salud, Trabajo y Educación, deberá incluir en sus planes y programas el desarrollo de un Plan Nacional de Prevención con miras a las disminución y en los posible la eliminación de las condiciones causantes de limitación y a la atención de sus consecuencias. Para estos efectos deberán tomarse las medidas pertinentes en los sectores laboral, salud y de seguridad social.”* (Congreso de la República, 1997)

IV. *“Artículo 26°.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”* (Congreso de la República, 1997)

En este documento, se encuentran los derechos y garantías de carácter constitucional que tienen los administrados en condición de debilidad manifiesta en torno a su situación laboral, planteando unos límites constitucionales para las relaciones laborales, en las cuales se le imparten a los empleadores una serie de eventos que tienen que atender al momento de terminar una relación laboral, haciendo una discriminación positiva frente a individuos que requieren una especial protección por parte del estado. Así mismo, en el artículo 26° previamente citado, se hace referencia a otro asunto relevante; el cual consiste en las consecuencias de un despido sin justa causa a persona con estabilidad laboral reforzada.

De modo que se hace referencia al inciso segundo del artículo 26°, en el que se determina que en los casos en los que se presente una terminación del contrato laboral en razón de sus limitaciones y sin la autorización de la autoridad competente, no solamente habría lugar a la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST, sino que también existiría una sanción, equivalente a *“...ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás*

prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo...” (Congreso de la República, 1997)

Esto así, la norma es clara en torno a que a pesar de que la estabilidad laboral reforzada es una protección constitucional, no es absoluta dado que en la práctica un empleador puede ejecutar un despido dada la facultad unilateral que tiene este de terminar una relación laboral y dependerá del trabajador demostrar su condición de especial protección, así como llevar un proceso jurídico con base en estos eventos; esto así mientras la facultad unilateral por parte del empleador exista, el despido sin justa causa aún cuando no sea procedente, en la práctica podrá ser ejecutado vulnerando los derechos de los trabajadores, dado que solamente la corte puede ordenar el reintegro de los mismos y ellos por sus propios medios no pueden evitar su despido.

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional en la sentencia T-187/21, determinó unos presupuestos para que opere la garantía de la estabilidad laboral reforzada, los cuales describieron de la siguiente manera:

“En concreto, el juez constitucional debe verificar que: (i) el trabajador presenta padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador conoció tal condición en un momento previo al despido; (iii) no existe autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logró desvirtuar la presunción de despido injusto” (Corte constitucional, 2021)

3.1.2. POLÍTICA PÚBLICA

Durante el 2020 el impacto que tuvo la pandemia sobre la economía, implicó una gran pérdida financiera para las industrias de todas las ramas, especialmente para las empresas y negocios que solo podían funcionar bajo la presencialidad, como lo era el turismo. Sin embargo, esto no evitó que se dieran diversos despidos masivos en varios sectores económicos.

A fin de reducir gastos, las empresas comenzaron a realizar diversos despidos y terminaciones unilaterales de contratos laborales a fin de proteger su patrimonio y continuar sus operaciones, dentro de las cuales se presentaron muchas solicitudes y en casos como el que se citará en el apartado 3.2, los empleadores simplemente ejecutaron las terminaciones masivas de estos contratos.

Por esto, el Ministerio del Trabajo se pronunció en la circular 0021 de 2020 determinando las *medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria*, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 25 de la constitución que dicta:

“ARTÍCULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución política de Colombia, 1991).

Con este documento, el ministerio pretendía dar garantías para los trabajadores de que tuvieran una protección en contra de los empleadores que querían terminar unilateralmente sus contratos arguyendo una fuerza mayor, y por el contrario les brindó la posibilidad de que estos pudieran desempeñar sus labores de forma remota en los casos en los que fuese posible.

De esta forma, se dió un condicionamiento a la facultad unilateral de terminación de los contratos laborales, con la intención de procurar condiciones dignas para los trabajadores, que garanticen la estabilidad laboral. Sin embargo, pese a los pronunciamientos por parte de las entidades competentes, en la práctica estas normas no se hacen efectivas de forma automática y por el contrario, hace falta que un trabajador reciba un asesoramiento legal para que se pueda solicitar formalmente al empleador que no vulnere sus derechos laborales.

En el artículo 140 del cst, se determina que existe la posibilidad de que un trabajador perciba su salario, toda vez que este no pueda prestar su servicio por culpa del empleador; en ese sentido, la interpretación que da el Ministerio del trabajo en torno a este artículo es que un empleador no podrá dejar de responder a las obligaciones patrimoniales que tiene con sus empleados, siempre que sea culpa del empleador la no prestación del servicio, lo que implica que aunque el empleador termine unilateralmente un contrato, si este no es procedente, le continuará debiendo a su trabajador las sumas correspondientes a los días que le impidió trabajar.

De modo que es prudente determinar ¿En qué momentos puede existir culpa del empleador por no permitir la prestación del servicio? - a modo de respuesta breve, se deben señalar los casos en los que el empleador, no permitiera que los trabajadores desempeñaran sus funciones de forma remota, teniendo la posibilidad de hacerlo.

Así pues, pese a que la circular No. 27 DE 2020 determinó la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores para que firmen licencias no remuneradas, llamando la sentencia C-930/10 en la que la corte señaló lo siguiente:

“hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución” (Corte constitucional, 2009), en la práctica esto no funciona así.

A continuación se referencia un caso llevado por el consultorio jurídico de la universidad del rosario, junto con mi acompañamiento en el cual se pretende demostrar una realidad de la aplicación de la figura del despido sin justa causa, para señalar el impacto negativo que tiene la facultad unilateral de un empleador de terminar el contrato de trabajo sin justa causa en los casos en los cuales exista una protección especial al trabajador como se expondrá a continuación.

3.2.2. REALIDAD DE LA APLICACIÓN

Para efectos de profundización, se hará referencia a un caso trabajado personalmente por mi persona, el cual es el proceso de reiteración de incidente de desacato de Rad. 11001-41-89-066-2020-00412-00. en el cual se presenta un caso que ayuda a evidenciar la realidad material de los trabajadores durante la emergencia sanitaria.

Con el fin de tener un caso de estudio en concreto, se plantea estudiar este caso dado que cumple con las siguientes características que se relacionan de forma directa con el despido sin justa causa a persona de especial protección. Este caso, se desarrolló en el periodo comprendido en el 2020 y los hechos relevantes se mencionarán a continuación:

1. La usuaria MARÍA acudió al consultorio dado que su empleador la hostigaba y la acosaba, con miras a que esta presentara su renuncia, en vista de que ella

presentaba condiciones médicas que para la empresa resultaban problemáticas, por lo que las presiones comenzaron a suceder una vez ella empezó a incapacitarse.

2. En un inicio, la empresa se negó a esto y removió a la trabajadora de su cargo, e impidiendo que pudiera acceder a las instalaciones para desempeñar sus funciones, dado que según la empresa “ella ya no trabajaba ahí”. Así mismo durante ese tiempo no se le reconocieron los salarios que la empresa le debía.
3. Sin embargo, la usuaria MARÍA al amenazar a la empresa con presentar una acción de tutela, pudo dialogar con el empleador y se le fue reintegrada al cargo que tenía previamente sin la necesidad de un proceso judicial (inicialmente).
4. Posteriormente, la empresa, reintegra a MARÍA en un cargo diferente, el cual por motivos de salud y según recomendaciones de su EPS ella no podía desempeñar, dado que le generaba un deterioro en su calidad de vida y empeoraba su condición, así como también se le modificaron las condiciones laborales y los horarios, haciendo que el trabajo que ella desempeñaba se hiciera mucho más complejo de lo que era previamente.
5. Simultáneamente la empresa comenzó a amenazarla, diciéndole que podían asignarle otro cargo de ser necesario y en los horarios que no deseaba desempeñarlo, si ella no accedía a renunciar, tendría que pasar por otros cargos que seguramente le generarían un mayor malestar, así como también la comenzaron a asignar en horarios laborales que ella no pudiera tomar para obligar a que esta presentara su renuncia o se conforma con trabajar bajo unas condiciones injustas para

6. MARÍA tenía problemas de salud y un rango de edad que la convertían en un sujeto de especial protección, además de esto, era madre cabeza de hogar y era el principal ingreso económico de su familia, por lo que esta situación afectó gravemente su situación económica y por lo mismo su calidad de vida, durante los dos meses en los cuales la empresa se rehusó a reconocerle los salarios de dicho periodo.
7. Durante el periodo en el que estuvo vigente la cuarentena obligatoria, la señora MARÍA fue abordada por un trabajador de recursos humanos de la empresa para la que trabajaba, el cual le solicitó que firmara reiteradamente la licencia no remunerada, que comprendía los meses que no pudieron asistir los trabajadores a la empresa.
8. MARÍA pese a haberse negado a firmar dicho documento, no recibió ningún pago salarial correspondiente a los meses en los cuales fue imposible trabajar de forma presencial y se le amonestó por presentar quejas o reclamos por dicha situación, así como también se amonestó a otros de sus compañeros, los cuales por las presiones si accedieron a firmar dicha licencia no remunerada.
9. Así mismo, la empresa directamente le dijo a la señora MARIA, a través del mismo trabajador de recursos humanos que al tratarse de una crisis sanitaria y un caso de “fuerza mayor”, ellos tenían la potestad de no pagarle sin que ella pudiese tomar ninguna acción legal en su contra y que por lo mismo debía desistir de realizar cualquier actividad jurídica en su contra, porque ello solamente iba a implicar que la empresa le impondría más cargas y que esto no le sería conveniente para ella.

10. La señora MARIA con el acompañamiento del consultorio jurídico de la universidad del rosario se vió obligada a llegar a instancias judiciales muy elevadas puesto que no solamente hizo falta presentar un incidente de desacato, sino que se tuvo que llegar al punto en el que con base en dicho incidente de desacato, el juez en conocimiento tuvo que solicitar una medida de privación de la libertad en contra del representante legal y sólo cuando se llegó a esa instancia, la empresa accedió a atender a lo dispuesto en la acción de tutela que ordenaba el reconocimiento de las sumas adeudadas, así como la reubicación de MARÍA en el cargo originalmente contratado con la empresa en cuestión.

En ese orden de ideas, la figura de la licencia no remunerada, motivada por el empleador, resultó ser un método de presión, dado que la empresa era consciente de que su primer intento de despedir a la trabajadora, configuraba un **despido sin justa causa**, y solo fue cuando la trabajadora acudió a consultoría jurídica en el consultorio jurídico de la facultad del Rosario, que pudo conseguir una reintegración a través de un proceso de tutela. Así pues la empresa en cuestión, a fin de evitar una sanción por parte de los órganos competentes decidió reintegrarla una vez finalizó el proceso de tutela.

Sin embargo, en vista de que la trabajadora gozaba de una protección especial y la empresa ya había terminado en un inicio su contrato de forma unilateral, lo que resultó en una sanción para la empresa, el área de recursos humanos del empleador decidió cambiar las labores de la trabajadora para generar condiciones laborales que provocaran su renuncia, de modo que pudieran evitar ser ellos quienes la despidieran y por lo mismo evadir las implicaciones legales que conllevaba su despido.

Teniendo esto en cuenta, se hace evidente que la facultad unilateral del empleador en el escenario de un despido sin justa causa es un mecanismo en el que los empleadores, pretenden dar finalización de un contrato laboral frente a trabajadores con los cuales desean terminar sus relaciones laborales, por motivos diferentes a las justas causas contempladas en el artículo 64 del CST.

De la misma forma, al ser una situación bastante complicada para los individuos que tienen una protección especial, en muchos casos (como lo es el presente caso), los individuos prefieren retomar sus labores a fin de no perder un sustento económico que es crítico. En este escenario, por ejemplo, se habla de una madre cabeza de familia de dos menores de edad, por lo que ella no tuvo otra opción que volver a retomar sus funciones con la empresa que la estaba oprimiendo, incluso cuando no se le reconoció inmediatamente la indemnización, ni tampoco las sumas adeudadas por los días en los cuales el empleador le impidió trabajar.

Pese a que el propósito de la figura del despido sin justa causa es dar por terminada una relación laboral y configurar un pago indemnizatorio, resultó que durante la crisis sanitaria los empleadores comenzaron a hacer referencia a la figura de “fuerza mayor” para dar una “justificación” a lo que realmente era la figura del despido sin justa causa.

Esto llevó a las personas a darle una interpretación errada al despido sin justa causa, y comenzaron a realizar despidos masivos con base en esa interpretación, dando lugar a que se presentaran numerosas solicitudes al ministerio del trabajo para poder realizar despidos masivos, argumentando que sus acciones tenían sustento en la fuerza mayor para las empresas, sin embargo, en la realidad se estos despidos masivos resultaban ser netamente despidos sin justa causa.

Frente a estos eventos, el Ministerio del Trabajo, emitió una circular externa de No. 022 del 19 de marzo, en la cual se pronunció acerca de los despidos colectivos de la siguiente manera:

“se ejercerá estricta vigilancia y control a las solicitudes que los empleadores presenten respecto de suspensiones de contratos y despidos colectivos, para lo cual el Ministerio expidió la Resolución 0803, esto, ante el impacto a la economía y al tejido social del país, en medio de la coyuntura de emergencia social para contener la propagación del COVID-19.” (Ministerio del trabajo, 2020)

Con esta circular, fue que el ministerio comenzó a regular la situación de los despidos sin justa causa disfrazados de una aparente fuerza mayor. Dicho esto, y con respecto al caso de estudio previamente presentado, es posible evidenciar que el uso práctico que se le da al despido sin justa causa, es el de tratar de prevenir una afectación financiera futura de una empresa, a costa de la vulneración de los derechos laborales de sus empleados.

4.1. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL EN MATERIA DE FUERZA MAYOR Y CASO FORTUITO.

4.1.1. Firma por parte de los trabajadores de un acuerdo de licencia no remunerada en relación con la suspensión de los contratos de trabajo, frente al cierre de las actividades de una empresa.

Sentencia relacionada: SL16539-2014 del 3 de diciembre del 2014

Antecedentes relevantes:

- La empresa realiza con sus trabajadores un acuerdo conciliatorio de suspensión de los contratos laborales el 16 de abril del 2003 al considerar que no podrían continuar con sus actividades económicas.
- La empresa, posterior a esto, solicitó un permiso al ministerio de protección social autorización para adelantar el cierre definitivo y por lo mismo el despido masivo de sus trabajadores.
- El ministerio accedió a dicha solicitud autorizando a la empresa. Dicha decisión quedó ejecutoriada hasta el día 15 de abril del 2004
- Una vez se realizó el respectivo cierre y despido masivo, la empresa, liquidó todos los contratos de sus trabajadores con fecha del 16 de abril del 2003, argumentando que esto era así en virtud de que el contrato de trabajo, se había suspendido desde esta fecha.
- Frente a esto los trabajadores demandaron a la empresa, por considerar que la suspensión del contrato fue hecha de forma abusiva y con miras a proteger los intereses patrimoniales de la empresa, por encima de los derechos de sus trabajadores.

Problema jurídico: Los jueces en primera y segunda instancia argumentan que es procedente renunciar a los derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores

en los casos en los que medie una conciliación entre los mismos y la empresa, dado que al existir autorización de cierre definitivo y despido masivo, los jueces en ambas instancias interpretaron que la empresa tenía de la misma forma una autorización para la suspensión masiva de sus contratos de trabajo.

Decisiones en primera y segunda instancia: La sala laboral de la corte suprema consideró en primera y segunda instancia que no existía un factor objetivo por el cual se pudiera reconocer una afectación en contra de los trabajadores, al ser la conciliación una manifestación clara de la renuncia de los mismos sobre sus derechos ciertos e indiscutibles.

Decisión sobre el recurso de casación: La sala, aclara que el tribunal no brindó ningún argumento claro acerca de por qué se estaba equiparando el cierre definitivo de la empresa con la causal contenida en el numeral 3 del artículo 53 del CST. Por el contrario, la sala determinó que ambas situaciones correspondían a eventos diferentes y que por lo mismo, no era procedente asumir que la autorización al cierre definitivo de la empresa la autorizaba para la suspensión temporal de sus contratos de trabajo.

Por el contrario, la sala encuentra que el *ad quem* no fue diligente al momento de realizar un análisis pertinente con respecto a la norma y la realidad fáctica de los eventos acontecidos, demostrando que existe una clara diferencia manifestada en la ley sobre ambas situaciones y que por lo mismo, existe una responsabilidad de la empresa de reconocer a los trabajadores los salarios que comprenden desde la presunta suspensión, hasta la clausura y cierre definitivo de la empresa.

Conclusión práctica: La autorización de clausura temporal tiene una naturaleza diferente al cierre definitivo, por lo que es imposible para una empresa el suspender un contrato bajo el concepto de autorización por el cese definitivo de sus actividades, de manera unilateral, dado que esto resulta en un abuso de las facultades del empleador contempladas en la norma.

4.1.2. Suspensión y terminación unilateral de varios contratos laborales, a través una conciliación, bajo la promesa de estabilidad laboral en una empresa diferente, acuerdo que no resultó ser cierto.

Sentencia relacionada: Sentencia 39668 del 30 de octubre de 2012

Antecedentes relevantes:

- El demandante presenta una solicitud para el reconocimiento de los salarios dejados de percibir, durante el periodo de suspensión de su contrato de trabajo que comprendió desde el 26 de diciembre de 1997 hasta el 9 de febrero de 1998.
- El día 9 de febrero de 1998 fue la fecha en la que la empresa solicitó la renuncia de todos sus trabajadores, en las cuales en presencia de un inspector de trabajo, les obligó a firmar un acta de conciliación.
- La empresa demandada, convenció a los trabajadores de que, pese a la finalización de su contrato de trabajo, se les iba a dar un cargo con garantía de estabilidad laboral en la empresa Thomas Greg & Sons.

- Dicho cargo prometido, solo tuvo vigencia desde el 9 de febrero, hasta el 15 de junio del año 1998.

Problema jurídico: Se debe determinar si se incurrió en una falta por parte del *ad quem* al momento de determinar si existió una fuerza mayor que impidiera la ejecución del contrato, así como determinar si los argumentos de la empresa al momento de acreditar los siniestros efectivamente configuran una causal de suspensión de vínculo laboral, dado que no se demostró que estuvieran frente a un hecho imprevisible e irresistible.

Posición de la sala: Bajo las pruebas aportadas, el tribunal pudo acreditar que efectivamente se llevó a cabo una suspensión del contrato de trabajo a partir del 26 de diciembre de 1997, argumentando la causal de fuerza mayor, partiendo de la cancelación de la póliza ocasionada por la ocurrencia de dos siniestros sufridos por la empresa.

Sin embargo, de ninguno de estos dos eventos, se pudo demostrar la fuerza mayor o el caso fortuito, dado que ambos eventos fueron producidos según el tribunal por la accionada, de modo que para la corte, la suspensión derivada de esa asunción de justa causa no puede ser tomada como prueba en sí misma, dado que no basta la simple afirmación para que se configure una fuerza mayor.

La sala considera que la apreciación de la censura no es acertada, dado que las pruebas aportadas simplemente informan el pago de dos siniestros con cargo a las pólizas, sin que se indique con claridad la naturaleza de tiempo, modo y lugar de las circunstancias en las que sucedió. Por esto, el tribunal considera que se está

extrayendo una circunstancia de fuerza mayor de unos eventos que no la configuran, y por lo mismo no impiden la ejecución del contrato de trabajo.

Esto así, el tribunal considera que no es posible asumir la eficacia de la suspensión, puesto que no se acreditó que estos eventos constituyen efectivamente una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito.

Conclusión práctica: Incluso si acontecen eventos imprevisibles e irresistibles, no basta con que la empresa simplemente les de la connotación de fuerza mayor para justificar la suspensión de un contrato laboral, por el contrario, es necesario acreditar de forma probatoria estos hechos para que se pueda hacer efectiva la suspensión del contrato laboral.

4.1.3. Reconocimiento de sumas adeudadas por suspensión unilateral de contrato laboral sin autorización por parte del ministerio de trabajo.

Sentencia relacionada: SL3478-2017 del 01 de marzo del 2017

Antecedentes relevantes:

- El demandante solicita que se declare que existió un contrato a término fijo, que en dicho contrato, existió una suspensión de carácter irregular que hubo una terminación injustificada del mismo contrato
- El demandante pretende que se condene a la empresa demandada, el pago de cesantías, intereses, primas, horas extras, recargos y salarios causados del 1ero de febrero hasta el 30 de marzo del año 2003.

- El demandante, alega que la empresa, presentó una solicitud de suspensión de contratos hasta por 120 días, debido a una interrupción de obra, por parte de un tercero (Mansarovar Energy Colombia)
- La interrupción de obra, tenía una duración de 60 días.
- Con base en estos eventos, la empresa sin mediar autorización y de forma unilateral, haciendo uso de su posición de empleador, suspendió el contrato laboral de la parte demandada.

Problema jurídico: Existe un error de hecho derivado de no demostrar la existencia de una circunstancia de fuerza mayor que originó la suspensión del contrato de la parte demandante, derivado de la falta del “Acta de visita de verificación”. Por lo que se evidencia un uso abusivo de la facultad unilateral del empleador al dar por suspendido un contrato de trabajo, sin que exista evidencia de los eventos que impiden el desarrollo normal de la relación laboral.

Posición de la sala: La sala considera que pieza probatoria aportada, informa de la ocurrencia de la suspensión de la obra que tenía la empresa demandada , sin que se haga aclaración acerca de las circunstancias en las que se justifica dicha decisión, por lo que no existe un sustento probatorio que determine la existencia de una fuerza mayor.

Así mismo, la corte considera que según el numeral 1ero del artículo 51 del CST, no basta con la simple ocurrencia de un suceso que se le de dicho calificativo de modo que temporalmente impida la ejecución del vínculo laboral, puesto que no basta con que dichos eventos no fueran posibles de prever o precaver, sino que se

debe acreditar que dichos eventos impidieron la ejecución del contrato para que se pueda entender la eficacia de la suspensión del contrato laboral.

Esto así, la parte demandada no argumentó ni manifestó los eventos bajo los cuales se justificó la fuerza mayor, y así mismo, no se aportó una prueba censurada que acredite la imposibilidad de la continuidad con normalidad de la relación contractual.

Conclusión práctica: Incluso si acontece un evento que sea imposible de prever o de precaver, no basta con decir que dicho evento es de fuerza mayor para que este tenga los efectos derivados de esta figura, en relación con la suspensión del contrato; en este caso, el empleador de forma unilateral, suspendió el contrato sin que mediara autorización por parte del ministerio y sin que diera una justificación o explicación acerca de la interrupción de las funciones.

4.2. CONCLUSIONES PRÁCTICAS DERIVADAS DEL ESTUDIO JURISPRUDENCIAL

4.2.1. El papel del juez en la terminación de un contrato de trabajo:

Partiendo de los estudios realizados por la corte, es posible evidenciar que pese a la determinación de eventos que cumplan en apariencia con las características de fuerza mayor o caso fortuito, no basta con simplemente argumentarlos, o asumir que se justifican de forma automática.

Por el contrario, es el juez quien termina determinando si estos eventos cumplen o no con los requisitos propios de la fuerza mayor o el caso fortuito cuando se suscita un proceso en torno a estas controversias con respecto a las relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores.

Esto así, es claro que el papel que tiene el juez en la determinación de la fuerza mayor es indispensable, sin embargo, la efectividad de su control solamente surge cuando se suscita un proceso en torno a estas controversias, lo que lo hace en cierta medida tener una función más de reparación de que de prevención.

Partiendo de lo mencionado anteriormente por la corte, es posible determinar que pese a que todos los escenarios presentados sucedieron bajo supuestos de ineficacia jurídica de la suspensión de los contratos, en la práctica se presentaron los eventos en los cuales los trabajadores vieron sus derechos laborales afectados.

Tomando como referencia los hechos descritos en los casos estudiados por la corte, podemos encontrar que las decisiones accionaba sobre eventos que ya habían ocurrido, lo que implica entonces que las suspensiones y terminaciones de los contratos laborales, si fueron ejecutadas en los eventos descritos en los antecedentes de los procesos.

Por todo esto, es posible concluir que el papel del juez en materia de protección de derechos laborales en este momento cumple una naturaleza **meramente reparativa**, más no preventiva. Lo que se traduce en que siempre existirá una afectación irresistible por parte de los trabajadores, cuando se haga uso de la facultad unilateral del empleador para decidir sobre una relación contractual con sus trabajadores.

4.2.2. Efectos prácticos de la facultad de terminación unilateral de los contratos laborales por parte del empleador:

En relación a este asunto y con base en la jurisprudencia aportada, se puede concluir que la facultad unilateral de terminación del contrato, resulta en un mecanismo que puede ser usado de forma abusiva con mucha facilidad, al ser un mecanismo que en la práctica, tiene una aplicación inmediata y resulta imposible para un trabajador evitarlo incluso cuando los sustentos fácticos brindados por el empleador no son suficientes o de plano no justifican la terminación de la relación laboral.

En ese orden de ideas, es posible concluir que la facultad unilateral de terminación de contratos por parte del empleador, se materializa en la práctica como una clara afectación a los derechos laborales de los trabajadores en los casos en los cuales no exista una justificación, ni prueba contundente; los cuales suceden con mucha frecuencia en nuestro ordenamiento.

Es importante señalar que según la jurisprudencia si existen límites formales con respecto a la terminación unilateral de los contratos laborales, sin embargo, en la práctica estos límites solamente pasan a existir al momento en el que un trabajador acude a asesoría legal, o manifiesta a través del sistema judicial los hechos que vulneran sus derechos.

Todo esto, termina representando una posición más favorable para el empleador, toda vez que este puede en efecto decidir arbitrariamente sobre los derechos laborales de sus empleados como por ejemplo:

1. En los casos de suspensión de contratos laborales: Los empleadores suspenden un contrato de trabajo de sus empleados y no reconocen las sumas adeudadas, hasta que los mismos inicien un proceso judicial en el cual se le ordene al empleador la restitución de los salarios no pagados durante estos términos - Como es el caso de estudio presentado en este documento -
2. En el caso de las terminaciones unilaterales de los contratos de trabajo: Un empleador en la práctica puede terminar unilateralmente una relación laboral y el trabajador no tendría posibilidad de evitar que se le despidan, en vista de que este no tiene la facultad para impedir que no se efectúe una terminación unilateral, incluso en los eventos en los cuales no se brinde una justificación válida para dicho despido.

Esto, puede llegar incluso al punto en el que un empleador puede directamente ignorar el reconocimiento de la indemnización correspondiente al trabajador por un despido sin justa causa y solo hasta el momento en el que este reclame a través de la vía judicial, el empleador realizará los respectivos pagos, en vista de que solo a través de un proceso se puede solicitar el pago efectivo tanto de la indemnización, como solicitar el reintegro del trabajador.

En ese orden de ideas, la facultad que tiene el empleador para terminar de forma unilateral un contrato de trabajo, resulta contraria a la posición que ha defendido la corte suprema de justicia en relación con los contratos laborales; esto así, y teniendo en cuenta los argumentos propuestos en este documento, se puede señalar que es necesario revisar el artículo 64 del código sustantivo del trabajo, toda vez que este brinda a los empleadores una herramienta que termina vulnerando derechos laborales de los trabajadores, al no determinar un límite al alcance de esta facultad que posee el empleador.

4.2.3. Necesidad de una modificación al artículo 64 del CST:

Por los casos de estudio presentados, así como los argumentos expuestos, la conclusión más relevante derivada de este estudio, es que existe una ausencia de garantías reales y efectivas que garanticen la protección de los derechos laborales de los trabajadores del país.

Al tener un espectro tan amplio, el artículo 64 más allá de ser una herramienta de equilibrio contractual, se ha convertido en una herramienta de protección patrimonial y de libertad de manejo de la nómina de las empresas en Colombia, permitiendo a los empleadores, actuar libremente para despedir, suspender o ignorar los derechos de sus trabajadores, dado que un empleador posee la total libertad de decidir sobre una relación laboral, **y es solo con el pronunciamiento**

de un juez que sus decisiones arbitrarias pueden llegar a tener una consecuencia negativa sobre él o su empresa.

En ese orden de ideas, es necesario establecer un límite formal sobre el mecanismo de despido al momento de ejecutar una terminación de un contrato laboral por justa causa, así como al momento de suspender un contrato de trabajo en cualquier medida.

Según lo dispuesto por la corte suprema de justicia, resulta claro que la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo tiende a ser invocada para diversos propósitos, argumentando eventos como la fuerza mayor para justificar una protección de intereses patrimoniales de las empresas.

Por esto, es relevante señalar la importancia de la necesidad que existe sobre la modificación normativa en materia de terminación unilateral de contratos laborales en Colombia, toda vez que los trabajadores del país se ven sometidos por las voluntades de sus empleadores al momento de respetar su derecho a la estabilidad laboral, así como al momento de reconocer las sumas que se les adeuden por acciones abusivas de sus empleadores al usar la facultad que la ley les reconoce.

Esto, no solamente se limita a los eventos en los cuales se presente una terminación por justa causa frente a los trabajadores ordinarios, sino que estos eventos pueden llegar situaciones donde afecten a individuos que tengan fueros de protección especial. Como se expuso previamente, la ley termina cumpliendo una función reparadora y no preventiva, llegando a poner a una persona con fuero de especial protección en una situación donde se puede terminar su contrato

laboral, poniendo a esta persona en un riesgo en términos de sustentos económicos (como lo serían los casos de madres cabeza de familia, o personas en estado de incapacidad).

Estos eventos que resultan irresistibles para los trabajadores, son una realidad que al día de hoy tienen que enfrentar muchos colombianos, que por falta de información, motivos económicos o por mero desconocimiento no pueden hacer valer sus derechos al no contar con los medios adecuados para recibir asesoramiento legal.

En este orden de ideas, es claro reconocer que existe una carencia en materia de protección de derechos fundamentales derivada de la facultad unilateral del empleador de terminar un contrato laboral y en la práctica, es necesario que exista un pronunciamiento por parte de las altas cortes, para que estos eventos que se constituyen como una vulneración colectiva de derechos fundamentales, pueda ser controlada efectivamente por los mecanismos judiciales y que en la práctica, no acontezcan estas situaciones, con la frecuencia en la cual acontecen hoy en día.

5.1.1. Impacto social de la investigación:

La presente investigación fue desarrollada en torno al enfoque social y personal que se le ha dado a los aprendizajes que he obtenido a lo largo del desarrollo de mi carrera profesional; dentro de muchos acontecimientos en materia jurídica, un aspecto crítico de nuestra cotidianidad son las relaciones laborales, ya que

determinan los aspectos relacionados a la estabilidad económica que es indispensable para la calidad de vida de todas las personas.

Esto así, el estudio de la aplicación práctica de la figura del despido sin justa causa resulta sumamente importante, toda vez que a través de esta investigación se puede evidenciar como es posible hacer uso del despido sin justa causa para defender intereses económicos, sobreponiendo sobre derechos de naturaleza constitucional como lo sería la estabilidad laboral o incluso en algunos casos, el mínimo vital.

La posición del empleador muchas veces puede tener matices complicadas de estudio, dado que en muchas ocasiones se decide en favor del trabajador por la naturaleza de la relación laboral y pese a que en apariencia parezca que la ley propende por apoyar al trabajador, en la realidad no siempre es así.

Pese a que la protección de los derechos constitucionales de los empleados es una realidad que se puede evidenciar con sentencias de la corte, en la realidad práctica el empleador es quien goza de una posición dominante en contraposición con sus empleados, incluso si la ley (según lo visto en la jurisprudencia), prima los derechos sobre los intereses económicos de las corporaciones.

Pese a que a un empleador se le imponga una sanción o se le ordene un reintegro, para el empleador dichos eventos únicamente representan una afectación económica que no trasciende más allá de la pérdida de capital; por el contrario, cuando a un trabajador se le despide sin justa causa y no se le reconoce debidamente su indemnización, esto puede implicar una consecuencia mucho más grave que el detrimento económico.

El hecho de que un trabajador deje de percibir ingresos puede afectar significativamente su calidad de vida, dependiendo de los factores que convergen en su círculo familiar, el cual en muchos casos solo dispone de un miembro encargado de sostener económicamente a la familia, bien sea porque puede llegar a ser una madre cabeza de familia (como en el caso referenciado en esta investigación), o bien porque solo un miembro se encuentra en capacidad de conseguir el sustento económico para la familia.

En escenarios como estos, es posible evidenciar que un despido injustificado puede afectar gravemente la calidad de vida de un trabajador o de su familia dado que, al verse desprovisto de una certeza de ingresos para el mes entrante, un trabajador va a tener que buscar un nuevo sustento económico con una urgencia mucho mayor a una terminación habitual de la relación laboral (esto toda vez que se le reconocen como mínimo 15 días de salario al trabajador en el despido sin justa causa, mientras que una no renovación de un contrato tiene un término de 30 días de preaviso).

Sin embargo, incluso con esta garantía de la llamada “indemnización”, en la práctica el trabajador no tiene la capacidad de obligar por sí mismo al empleador a hacerle el debido reconocimiento de estos dineros, provenientes de la terminación del contrato sin justa causa. Por el contrario, el trabajador depende de que el empleador lo haga por voluntad propia y atendiendo a lo dispuesto en la norma.

La ley, determina que es una obligación del empleador realizar el pago de la indemnización cuando este lleve a cabo una terminación de un contrato sin justa

causa, pero los mecanismos para hacer efectiva esta garantía suelen ser muy poco eficientes en la práctica, puesto que si el empleador se niega a reconocerle al trabajador las sumas correspondientes a la indemnización, si se niega a reintegrar al trabajador pese a verse corroborado un fuero de cualquier naturaleza o incluso si el empleador se niega a realizar el pago de los salarios que no le reconociera al trabajador cuando era debido, solamente existe una vía posible para que el trabajador pueda hacer efectivos sus derechos: Un proceso jurídico.

Si bien en apariencia parece una solución razonable, en la práctica los trabajadores en su mayoría no disponen de los conocimientos necesarios para saber que hacer en caso de que sus empleadores vulneren sus derechos (muchos no saben donde pueden apoyarlos - como los consultorios jurídicos) y así mismo, no todos los trabajadores tendrán la posibilidad económica de acceder a una asesoría legal o pagar un abogado que los asesore.

En el caso de referencia abordado previamente en este documento, la usuaria del consultorio jurídico tuvo que llevar un proceso desde el 2020 hasta finales del 2021 para que: i) le reconocieran **dos salarios** que el empleador no le había pagado ii) la reintegran al cargo en el que inicialmente desarrolló sus labores.

Esto así, se hace evidente que aunque la norma contemple garantías para los trabajadores, solamente a través de un proceso jurídico se puede proteger efectivamente sus derechos para que estos no sean vulnerados por el actuar de los empleadores.

Esto nos permite evidenciar que el despido sin justa causa es una figura que puede afectar de forma determinante la calidad de vida de un trabajador y de su círculo

familiar y que por lo mismo, la norma no termina siendo suficiente para proteger efectivamente estos derechos y es necesario llamar la atención sobre este asunto, para que a través de este estudio y los demás que surjan a partir de este análisis se pueda llegar a una propuesta que pueda modificar la ley que permita que las entidades competentes, puedan realizar una modificación normativa que solviente este problema y proteja de forma efectiva a los trabajadores.

5.1.2. Resultados esperados:

Con la presente investigación, se espera que otros estudiantes, profesionales y entidades puedan hacer uso de la información recopilada, estudiar las hipótesis propuestas y dar paso a un nuevo análisis de la norma para revisar su efectividad desde un escenario legislativo mucho más amplio.

Con miras a que otras personas puedan hacer uso de la información contenida en esta investigación, se siguieron las métricas contempladas en la revista de estudio socio-jurídicos de la universidad del Rosario, a fin de que en caso de que así lo desee la universidad, este estudio pueda ser publicado y compartido, para que sea de fácil acceso para cualquier persona interesada en la materia.

Así mismo, de esta investigación se espera que se pueda derivar una futura propuesta normativa en la cual se modifica efectivamente la norma relativa a la terminación de los contratos laborales sin justa causa y que posteriormente las garantías y mecanismos para la protección de los derechos de los trabajadores,

sean mucho más eficientes al momento de prevenir afectaciones a derechos constitucionales.

Por lo previamente mencionado, se espera que este estudio vaya mucho más allá de la presentación de un ensayo de monografía, sino que tenga un impacto material perceptible por las personas interesadas en la materia, al dejar lineamientos, estadísticas y estudios que faciliten la adquisición de datos, información y jurisprudencia y que a través de esto, pueda ser más fácil el desarrollo de posteriores estudios en torno a este asunto.

Por último, al ser esta una investigación llevada a cabo con el apoyo y la instrucción de los docentes de la facultad sibilidad de utilizar la presente recopilación documental para abordar a profundidad los asuntos y detalles concernientes al despido sin justa causa.

Teniendo en cuenta

de jurisprudencia de la universidad del Rosario, se espera que esta investigación pueda continuar siendo adelantada por los demás estudiantes y grupos interesados en abordar estos temas, teniendo la po

5.2.1. Agradecimientos:

De forma atenta, tomo este espacio final para agradecer a los mentores que acompañaron este proceso investigativo y que me ayudaron a que pudiera materializar el enfoque de mis estudios en esta investigación que tiene por

objetivo generar un impacto social a través del análisis y la crítica, basados en la jurisprudencia.

A Javier Eduardo Almanza Junco por ser el director de este proyecto de monografía, y el pilar fundamental para el enfoque teórico y metodológico de esta investigación, quien me ayudó a encaminar y plasmar la visión de mi proyecto, así como también al ser mi director del área de derecho laboral durante el consultorio jurídico, me permitió acercarme a la realidad que afrontan los trabajadores día a día y con esta oportunidad, pude determinar con certeza que mi vocación yace en la labor social que pude encontrar en el derecho laboral.

A Ivan Daniel Jaramillo Jassir por ser el docente con el que inicié a visualizar este proyecto y por haber sido uno de los mentores que me ayudó a encontrar el enfoque que quería darle a mi carrera a través de sus clases, de las cuales adquirí tanto conocimiento, como inspiración, para poder comenzar a encaminar mis conocimientos en el área que al día de hoy es el enfoque principal de mis estudios, el derecho laboral.

A la Universidad del Rosario por brindarme la posibilidad de vivir la experiencia formativa, que me ayudó a adquirir la formación que hoy tengo como estudiante a punto de convertirse en un profesional graduado, así como brindarme la oportunidad de conocer docentes experimentados y muy admirables que me ayudaron a formar la visión de lo que quiero ser al momento en el que me convierta en un profesional.

Por último, debo hacer un especial agradecimiento a mi familia, puesto que el aprendizaje que tuve durante mi proceso formativo, siempre se vió apoyado e instruido por el amor y la paciencia, que me impulsaron a darle a mi carrera un enfoque social, planteándose como objetivo principal de todo mi esfuerzo, el realizar un cambio material en favor de aquellas causas que para mi tienen una trascendencia social incomparable.

5.2.2. Bibliografía

Cabrera, D. (2022, June 16). *MinTrabajo estudia despidos masivos de tres empresas en Colombia*. RCN Radio. Retrieved June 13, 2023, from

<https://www.rcnradio.com/economia/mintrabajo-estudia-despidos-masivos-de-tres-empresas-en-colombia>

Congreso de la República. (1997). *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones*. [Reconocimiento de las garantías laborales en casos de debilidad manifiesta].

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343#:~:text=%2D%20El%20Estado%20garantizar%C3%A1%20y%20velar%C3%A1,%2C%20s%C3%ADquicas%2C%20sensoriales%20y%20sociales.>

Constitución política de Colombia. (1991). *Artículo 25*.

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>

Corte constitucional. (2009). *Sentencia-930/10*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-930-09.htm>

Corte constitucional. (2016). T-320/16 [Concepto de estabilidad laboral reforzada]. In *Estabilidad laboral reforzada*. Colombia.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-320-16.htm>

Corte constitucional. (2021). Sentencia T-183/21 [Presupuestos para que opere la estabilidad laboral reforzada.]. In *Procedencia de la tutela para garantizar la estabilidad laboral reforzada*.

DANE. (2021, Enero 21). *Boletín técnico Mercado laboral - diciembre 2020*.

DANE. Retrieved June 13, 2023, from

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf

Ministerio de educación. (2020, marzo 23). *Decreto 457 mediante el cual se imparten instrucciones para el cumplimiento del Aislamiento Preventivo*

Obligatorio. Ministerio de Educación Nacional. Retrieved June 9, 2023, from <https://www.mineduacion.gov.co/portal/salaprensa/Noticias/394357:Decreto-457-mediante-el-cual-se-imparten-instrucciones-para-el-cumplimiento-del-Aislamiento-Preventivo-Obligatorio>

Ministerio del trabajo. (n.d.). *Código Sustantivo del Trabajo Artículo 62*.

Terminacion del contrato por justa causa. Artículo 62. Retrieved June 13, 2023, from https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/62.htm

Ministerio del trabajo. (1950). *Artículo 22* [Definición y normas generales]. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Ministerio del trabajo. (1950). Código sustantivo del trabajo. In *Artículo 64* (Issue Artículo 64). Colombia. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Ministerio del trabajo. (2020). *Circula externa No. 022*. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/marzo/direcciones-territoriales-de-mintrabajo-no-podran-autorizar-despidos-masivos-o-de-suspension-temporal-de-contratos>

Ministerio del trabajo. (2020, Marzo 20). *Direcciones Territoriales de MinTrabajo no podrán autorizar despidos masivos o de suspensión temporal de contratos*. Colombia.

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/marzo/direcciones-territoriales-de-mintrabajo-no-podran-autorizar-despidos-masivos-o-de-suspension-temporal-de-contratos>

