

**LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA POR
PARTE DEL TRABAJADOR EN COLOMBIA, NO GENERA EFECTOS JURÍDICOS A
FAVOR DEL EMPLEADOR**

ANA ROSA LINARES VELANDIA

MARIO SOTO BARRAGAN

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIOS DE COLOMBIA “UNICOC”

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

BOGOTÁ

2016

**LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA POR
PARTE DEL TRABAJADOR EN COLOMBIA, NO GENERA EFECTOS JURÍDICOS A
FAVOR DEL EMPLEADOR**

ANA ROSA LINARES VELANDIA

MARIO SOTO BARRAGAN

MONOGRAFIA PARA OPTAR AL TITULO DE DERECHO

DIRECTORA:

GYSELL GIRALDO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIOS DE COLOMBIA “UNICOC”

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

BOGOTÁ

2016

Nota de aceptación

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Noviembre de 2016.

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de investigación a nuestras familias y a nuestra directora de monografía, quienes nos apoyaron y guiaron en esta valiosa experiencia investigativa.

AGRADECIMIENTOS

Siendo esta monografía el último escalón de una meta muy anhelada por cumplir, damos gracias a dios por la oportunidad brindada de abrir los horizontes de nuestra vida en tan valiosa experiencia en la facultad de derecho, de igual forma a nuestras familias quienes nos dieron el apoyo necesario para que podamos crecer personal y profesionalmente, a la universidad por las herramientas aportadas para emprender un exitoso camino laboral al servicio de la sociedad.

AUTORIDADES ACADÉMICAS

vi

DECANA: ANGELA ECHEVERRI ARCHILA

DIRECTORA DE LA MONOGRAFIA: GYSELL GIRALDO

TABLA DE CONTENIDO

vii

INTRODUCCIÓN	1
ANTECEDENTES	2
JUSTIFICACIÓN	4
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	6
OBJETIVOS	9
1.1 OBJETIVO GENERAL	9
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
HIPÓTESIS.....	10
MARCOS REFERENCIALES	12
1.2 MARCO CONCEPTUAL	14
8.1.1 Obligaciones de las partes en el Contrato de Trabajo.....	15
METODOLOGÍA	17
8.1 DISEÑO METODOLÓGICO.....	17
8.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	18
CAPITULO I	19
LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA FRENTE A LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR Y OBLIGATORIEDAD DE INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS AL EMPLEADOR EN MATERIA LABORAL EN COLOMBIA	19
9.1 ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	21
CAPITULO II	25
MARCO NORMATIVO Y CONSTITUCIONAL.....	25
CONCLUSIONES	28
RECOMENDACIONES.....	31
BIBLIOGRAFÍA	34

INTRODUCCIÓN

En el presente documento se realiza la investigación teórica de las implicaciones jurídicas y los efectos que genera la terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte del trabajador, teniendo en cuenta que dentro del ordenamiento jurídico se establece principalmente las obligaciones y los deberes del empleador con el trabajador, pero no se tiene claridad sobre los obligaciones y los deberes del trabajador con el empleador, más allá del cumplimiento de sus obligaciones laborales y sus servicios prestados. De esta manera, se presenta un análisis jurisprudencial que permite tener un acercamiento al tema de las obligaciones de los trabajadores en términos de aviso y cumplimiento de contrato de trabajo.

En el presente caso se destaca el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 *“Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”*, el cual regula el despido sin justa causa, y donde se evidencia que son los empleadores, quienes tiene implicaciones jurídicas al momento de dar terminación a un contrato o despido de manera injustificada. También se analizan artículos como el 64 del mismo código que habla de las obligaciones del trabajador con la empresa y el empleador, y el artículo 56 que se refiere a las obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

Es así como por medio del análisis teórico y jurisprudencia se evidencia la falta de normativa para la regulación del abandono del contrato laboral por parte de los trabajadores, lo que ello implica un perjuicios y daños a los empleadores al tener demoras y retrasos en su producción o en la prestación de servicios de la empresa, creando de esta manera una mala imagen ante los clientes.

ANTECEDENTES

En materia Laboral existen variedad de pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional los cuales sirven de base para analizar la importancia de la defensa del derecho a la igualdad y de diferentes principios contemplados en la Constitución, con el fin de determinar la necesidad de encontrar en la norma un equilibrio laboral entre las partes que conforman la relación laboral, de igual forma se tiene doctrinalmente tratadistas que aportan de forma favorable a la investigación objeto del presente proyecto, así como conceptos dirigidos a dar a conocer las diferentes interpretaciones derivadas de la normatividad laboral.

Respecto a la responsabilidad que debe asumir el trabajador cuando existe prueba de los perjuicios ocasionados al empleador y del análisis del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo los cuales son objeto de estudio para dar solución al planteamiento del problema, se resalta los aportes realizados por estudiantes de la Universidad Javeriana para los años 2002¹ y 2004² en el marco de la investigación adelantada para optar por el título profesional, en dichas investigaciones se refleja un estudio detallado tanto de jurisprudencia como de doctrina aplicable frente al tema en mención, así como de la normatividad en materia laboral, lo cual es un gran aporte al presente trabajo que pretende centrar su atención en la terminación del contrato sin justa causa por parte del trabajador.

¹ Castillo, A y Vila, C. (2002). Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa, Trabajo de Grado, Pontificia Universidad Javeriana.

² Cordoba, L. (2004). ¿Tiene el empleador alguna herramienta jurídica que le permita exigirle al trabajador particular el resarcimiento o reparación de los perjuicios que este cause con ocasión de las relaciones laborales?, Trabajo de Grado, Pontificia Universidad Javeriana.

Por otra parte, las investigaciones relacionadas al tema del incumplimiento del contrato están básicamente dirigidas a dicha falta pero por parte del empleador. Sin embargo es importante mirar la investigación realizada por Aristizábal Kelly (2011), la cual lleva en título de *“la terminación del contrato de trabajo frente a la situación de discapacidad: un análisis a partir del principio de la estabilidad en el empleo en Colombia”*, logrando exponer las razones jurídicas que permiten cubrir y proteger al trabajador en dado caso que deba incumplir en su contrato laboral por causa de discapacidad. En esta investigación se analiza la estabilidad que se le debe brindar al trabajador en estas condiciones, partiendo del hecho de proteger derechos fundamentales, donde la Corte Constitucional afirma que: “La efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo labora contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas³”

³ Corte Constitucional, Sentencia C-531 de mayo 10 de 2000, Ref.: Expediente D-2600, magistrado ponente. Álvaro Tafur Galvis.

JUSTIFICACIÓN

Actualmente frente al Derecho al Trabajo surgen muchos interrogantes respecto a la forma a través de la cual cada uno de los sujetos intervinientes en la relación laboral logran hacer valer sus derechos y exigir las obligaciones⁴ en relación a los que de cada uno se derivan, dependiendo de su condición ya sea de trabajador o de empleador, pues, si bien es cierto la norma existente para regular la materia en este caso el Código Sustantivo del Trabajo busca establecer las reglas y procedimientos con el fin de mantener el equilibrio entre las partes, también lo es el hecho de que respecto al perjuicio causado por alguna de las partes el tratamientos no se encuentra establecido en igualdad de condiciones, como lo es cuando el incumplimiento deviene del trabajador no existe de forma clara las consecuencias que los actos objeto de perjuicio al empleador generan, por lo que para entrar entonces a indagar si existe en dicho aspecto un vacío normativo o si realmente no es posible interpretar de forma clara los efectos jurídicos que produce un incumplimiento por parte del trabajador, se hace necesario entrar a evaluar las obligaciones para mantener el equilibrio en la ejecución del contrato y a partir de ello entrar a controvertir si se hace efectiva la responsabilidad de trabajador en caso de una terminación de contrato sin justa causa por incumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Lo anteriormente expuesto se encuentra materializado en el análisis del Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 6° de la Ley 50 de 1990, el cual contemplaba en el numeral 5°, el caso específico en que el trabajador de por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, este se vería en la obligación de reconocer al empleador el

⁴ Artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

pago de indemnización por treinta (30) días de salario, para lo cual el empleador tenía la facultad de descontar la cifra correspondiente a la indemnización del valor pendiente por pago por conceptos de prestaciones sociales al trabajador, efectuado el descuento, dicho monto se depositaría ante el Juez competente para la decisión correspondiente.

Posterior a la norma precitada la cual fue derogada, se expide la Ley 789 de 2002, la cual modifica el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo por el Artículo 28, no haciendo referencia a la indemnización en mención y por tanto de forma no muy clara queda en duda la obligatoriedad de presentarse preaviso por parte del trabajador, lo dicho anteriormente demuestra la desigualdad entre empleador y trabajador en términos de perjuicios causados y la forma de exigir la responsabilidad de tal actuación, tal como se hizo mención en el párrafo anterior, por cual se considera necesario y pertinente generar un resultado investigativo en tal sentido para lograr establecer si se derivan actualmente efectos jurídicos de la terminación sin justa causa del contrato de trabajo por parte del trabajador.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En Colombia, la normatividad en materia laboral se encuentra enfocada en brindar las garantías necesarias para lograr el equilibrio de las relaciones entre empleador y trabajador y de esa manera establecer los derechos y deberes que de cada sujeto participe de la relación laboral se deriven y merezcan especial protección. Desde la expedición del Código Sustantivo del Trabajo el objetivo principal abarca una “*coordinación económica y equilibrio social*”⁵, lo cual se encuentra en armonía con el interés que para un Estado social y democrático de derecho como el colombiano, tiene el amparo de los derechos fundamentales de sus asociados, los cuales encuentran su sustento en la Constitución Política de 1991.

De acuerdo a lo anterior, partiendo del hecho de que la base principal de las decisiones judiciales derivadas de un posible desequilibrio presentado en la relación laboral que implique cuestionar a cuál de las partes le asiste derecho (empleador vs. trabajador), se basan en el análisis constitucional y legal que en la materia apliquen, como lo es en caso que nos ocupa el Código Sustantivo del Trabajo, llama la atención del estudio de la norma mencionada, el procedimiento establecido en el artículo 64 del CST posterior a su reforma, el cual garantiza la exigencia de derechos afectados por un eventual incumplimiento o ruptura de la relación laboral sin justa causa solo por hechos atribuibles al empleador, no siendo claro en el caso en que la afectación sea producida por el trabajador, hecho que podría generar desigualdad entre las partes.

Se contextualiza la anterior afirmación a partir de lo establecido en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual regula la Terminación del Contrato de Trabajo sin Justa Causa, de cuyo término final, justa causa, puede inferirse un evidente incumplimiento en la

⁵ Artículo 1 – Código Sustantivo del Trabajo

ejecución u obligaciones contenidas en el contrato por alguna de las partes, lo cual podría causar de forma directa o indirecta perjuicios para el sujeto pasivo, sin embargo el pago de dicha indemnización se encuentra con un procedimiento claro solo para el caso en el que incumplimiento deviene del empleador, hecho por el cual nos formulamos la pregunta, si existe un vacío normativo frente a la reparación que deba exigirse por parte del empleador al trabajador por los perjuicios que este último llegare a causar, lo anterior teniendo en cuenta el papel fundamental del trabajador juega en el desempeño de la empresa la cual está obligada a brindarle un sin número de garantías en aras de asegurar su estabilidad, las cuales deberían ser retribuidas por el trabajador en el justificar de sus acciones o con el hecho de asumir la responsabilidad de las mismas.

Dentro de la reforma del Código sustantivo del trabajo - CST (Ley 50 DE 1990), existen establecidas las causas que de manera normativa son aceptadas como de justa causa para realizar la terminación del contrato tanto por parte del empleador como del empleado, asumiendo una serie de deberes por parte de estas partes. Sin embargo, se evidencian vacío legal en cuanto al juzgamiento y los juicios jurídicos legales que existen para hacer efectiva las reclamaciones por parte del empleador en caso de que se presente una afectación económica, moral, física o psicología a este por parte del empleado al terminar un contrato sin una causa justa y sin previo aviso.

Por lo expuesto, la formulación del problema a investigar en el presente proyecto se plantea a partir del siguiente interrogante: ¿realmente existe una jurisprudencia en Colombia que permita una regulación de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte del trabajador, asumiendo que esta situación puede llegar a perjudicar de manera considerable al empleador?

El problema radica en el hecho de que aun con la reforma al CST, todavía no se contempla en él la protección al empleador como sucede en gran medida con los trabajadores. A situación planteada se convierte en un reto jurisprudencial de carácter doctrinal y normativo, para generar un equilibrio legal entre las partes involucradas en un contrato de trabajo en cualquier término celebrado.

OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la existencia o inexistencia de efectos jurídicos a favor del empleador cuando el trabajador termina sin justa causa el contrato laboral, partiendo del estudio de la reforma del Artículo 64 del CST.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar la necesidad de establecer un procedimiento que produzca efectos jurídicos respecto a la terminación sin justa causa por parte del trabajador.
2. Analizar los perjuicios que podrían causarse al empleador por la terminación del contrato sin justa causa por parte del trabajador.
3. Establecer la jurisprudencia nacional que se acerca a las responsabilidades presentes frente a la terminación anticipada de trabajo por parte del trabajador.

HIPÓTESIS

Partiendo de la base conceptual de la hipótesis como una respuesta inicial o preliminar al planteamiento realizado en la investigación que se pretende desarrollar, o basándonos en las posibles conclusiones que se puedan obtener de la relación del conocimiento obtenido⁶, se propone para el presente estudio el siguiente planteamiento: El Derecho Laboral materializado en la expedición del Código Sustantivo del Trabajo concebido desde el año 1950, con posteriores reformas inclusive con la expedición de la Constitución de 1991, en un Estado social de derecho, no ha logrado establecer reglas claras frente a la forma como el trabajador debe reparar al empleador por los perjuicios causados del incumplimiento de sus obligaciones contractuales que se ven reflejadas en la terminación del contrato de trabajo de manera intempestiva y sin justa causa.

Si se analiza la norma laboral, siempre asume el mayor riesgo el empleador frente a las actuaciones de sus trabajadores y de las cuales se puedan ocasionar graves consecuencias al funcionamiento del establecimiento, es por ello que consideramos que no solo el hecho de actuar de forma desleal o antiética, por parte del trabajador sea sancionado en otras ramas del derecho (penal, civil, comercial...), también debe serlo en la misma legislación laboral, pues evidente el perjuicio ocasionado por el trabajador cuando sin justa causa conlleva a la empresa en un momento inesperado a adelantar un proceso de contratación, asumir los gastos que esto soporta y entre tanto tratar de sobrellevar las actividades sin ejecutar por la ausencia de personal en el cargo, afectando el desempeño laboral y equilibrio económico de la empresa, por tanto por la

⁶ VANEGAS, Gustavo y otros. Guía para la elaboración de Proyectos de Investigación. Bogotá; Universidad Libre de Colombia, 2011. Pág. 22 - 24.

misma vía debe ser reparado, de forma expedita y clara, de lo contrario se vislumbra una evidente violación al derecho a la igualdad existente en la relación empleador – trabajador, por tanto es necesario a través del análisis del caso que se pretende adelantar considerar la posibilidad de llegar a la conclusión de si es justificable la implementación de un procedimiento que beneficie al empleador cuando el trabajador de por terminado el contrato sin justa causa.

Lo dicho anteriormente se evidencia en la falta de protección de la empresa que se tiene en dicho sentido, donde en este caso la prevalencia normativa está asignada a los derechos de los trabajadores pero no a las implicaciones legales que se puedan llegar a generar en caso de incumplimiento del contrato.

MARCOS REFERENCIALES

7.1 MARCO TEÓRICO

En primer lugar, el derecho al trabajo se encuentra relacionado principalmente con la época de la industrialización y todos los procesos vividos durante el siglo XIX en términos de condiciones laborales para el proletariado. En Colombia, de acuerdo con la Constitución Política, *“el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial atención del Estado. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y justas”* (Art. 25).

De acuerdo con Ospina, G y Ospina, E. (2000), el contrato de trabajo tienen una naturaleza jurídica ostensiblemente convirtiéndose en un acto jurídico, que genera un fenómeno propio del mundo del derecho, el cual parte de una manifestación de la voluntad de las partes en la producción de los efectos jurídicos que indefectiblemente se generan.

En este contexto, el Convenio 189/2011 de la OIT sobre el trabajo decente, que tiene asidero el pronunciamiento de la Corte Constitucional desde los derechos humanos se pronuncia y bajo el principio de colaboración armónica insta al Congreso de la República para que legisle sobre la prima de servicios para las trabajadoras y trabajadores domésticos en Colombia. Sin embargo la normativa prescribe una serie de garantías laborales que buscan la igualdad de derechos entre trabajadores y la garantía del Estado en su protección; por último Colombia, que desde 2013, ha iniciado un proceso por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos en el marco de la ratificación del Convenio 189-2011-OIT.

En cuanto a las Con el Decreto 2474 del 9 de abril de 1948, por el cual se impuso a los empresarios la obligación de participar a los trabajadores de las utilidades obtenidas y a suministrarles a éstos de manera gratuita overoles y calzado y el Decreto 3871 de 1949 la prima de beneficio para ciertos trabajadores que no quedaron amparados en el decreto anterior, esta prestación social representaba el pago de un salario mensual que se divide en dos períodos del año, el primer pago en la última semana de junio y el segundo pago en la tercera de diciembre, a partir del año 1950. Al respecto se transcribe el texto de la referida disposición:

“DECRETO NÚMERO 2474 DE 1948 Por el cual se fija la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, El Presidente de la República de Colombia, en uso de las facultades que le confiere el artículo 121 de la Constitución Nacional, y **CONSIDERANDO:** (...) Que el mejoramiento de las condiciones de vida de las clases trabajadores y el incremento del nivel de sus ingresos están directamente relacionados con el orden público, económico y social.

Para Guerrero (1999), dentro del contrato laboral se debe tener en cuenta las relaciones entre trabajadores y empleadores, así como las actividades de las asociaciones profesionales. Este derecho hace parte del conjunto de normas legales establecidas para regular las relaciones entre prestadores de un servicio personal y los beneficiarios de la labor. Es así como este contrato se relaciona con las vinculaciones en la medida en que el trabajo se realiza bajo la dependencia del empleador, en oposición al servicio autónomo que se ejecuta libremente por cuenta propia.

1.2 MARCO CONCEPTUAL

El contrato laboral según Krotoschin (1947) “depende de que el empleador y el personal se vinculen, no sólo mediante un acuerdo de voluntades, sino por el lazo real y efectivo de la “incorporación” de éste último a la empresa. Esta “incorporación” es lo único esencial y la base de la llamada “relación de trabajo”, mientras el contrato sólo es un acto preparatorio que no produce por sí mismo efectos del derecho laboral”.

De acuerdo al Código Sustantivo de Trabajo, en su Artículo 23 se establecen los elementos esenciales para que exista un contrato de trabajo:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

c) Un salario como retribución del servicio” (C-386/00).

Con base en el artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo, los contratos de trabajo en Colombia se encuentran clasificados de la siguiente manera:

- Por tiempo determinado (a término fijo)
- Por el tiempo que dure la obra o labor determinada
- Por tiempo indefinido

- Para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. También definido con contrato por prestación de servicios.

8.1.1 Obligaciones de las partes en el Contrato de Trabajo

En el artículo 56 del Código sustancial de Trabajo, se encuentran las Obligaciones de las partes en general, haciendo alusión a las obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, pero también a las obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

De igual forma, el artículo 56 establece las obligaciones que incumben al (empleador) obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, teniendo en cuenta que en el Artículo 58 se especifican las obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga 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.

3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8a. <Numeral adicionado por el artículo 4o. de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. (Art. 58).

A su vez, en el artículo 53 comprende el concepto de Igualdad de oportunidades para los trabajadores, donde se aclara una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

METODOLOGÍA

8.1 DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación se realiza aplicando la metodología descriptiva⁷, basándonos en el análisis de la normatividad existente en materia laboral, específicamente en las obligaciones de las partes de la relación laboral, la terminación del contrato sin justa causa y los principios contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo, así como en los establecidos en la Constitución Política de Colombia, de igual forma los pronunciamientos de las Cortes y la doctrina que frente al tema pueda servir de apoyo para el desarrollo del presente estudio.

Para realizar este estudio, se tiene en cuenta el diseño de investigación descriptivo, ya que como lo señala Malhotra (1997) *“este tipo de investigación tiene como objetivo principal la descripción de algo, generalmente las características o funciones del problema en cuestión”* (Malhotra, 1997, p. 90). Además, este tipo de investigación permite especificar y mostrar de manera detallada los rasgos, propiedades y condiciones del fenómeno estudiado, partiendo de la hipótesis y las establecidas.

Como lo señala Selitiz (1965)⁸, en esta clase de estudios se debe definir desde el primer momento lo que se va a medir y cómo se va a lograr esta medición en términos cualitativos, donde existe una aproximación reflexiva más allá de ser cuantificable en su totalidad. A su vez, se debe especificar el tipo de información destacada y la que no es de mayor relevancia. Del mismo modo, “la investigación descriptiva, en comparación con la naturaleza poco estructurada de los estudios exploratorios, requiere considerable conocimiento del área que se investiga para

⁷ VANEGAS, Gustavo y otros. Guía para la elaboración de Proyectos de Investigación. Bogotá; Universidad Libre de Colombia, 2011. Pág. 47.

⁸ Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M. y Cook, S. (1965) Métodos de investigación en las Relaciones Sociales. Madrid: Rialp.

formular las preguntas específicas que busca responder” (Dankhe, 1986). Se busca garantizar el análisis del material objeto de investigación, desde la postura de los autores del presente proyecto para así nutrir el ejercicio desarrollado en la temática objeto de estudio.

8.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación de maneja un tipo de investigación cualitativa, ya que se busca analizar la información teórica y jurídica del tema expuesto, buscando un acercamiento reflexivo e denote la necesidad de tener una mayor regulación y normativa para las obligaciones del trabajador con el empleado y la empresa.

El enfoque cualitativo comprende la interrogación sobre temas de realidad humana social, para construir un propio conocimiento extraído de la observación y el análisis de la información. El interés principal es llegar a una aproximación del fenómeno en general, así como exponer una o varias perspectivas epistemológicas de lo que se está investigando.

De acuerdo con Taylor⁹ esta investigación trabaja con contextos que son naturales, o tomados tal y como se encuentran en la población o comunidad, y no son como tal reconstruidas o modificados por el autor, como si puede sucedes con una investigación cuantitativa donde los resultados varían. Con la investigación cualitativa se interpreta de manera más detallada y descriptiva las acciones, los lenguajes, los hechos o parámetros más significativos del contexto donde se desprende la investigación.

⁹ Taylor, S. (1998) Introducción a los métodos cualitativos de investigación la búsqueda de significados (Buenos Aires, Paidós).

CAPITULO I

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA FRENTE A LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR Y OBLIGATORIEDAD DE INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS AL EMPLEADOR EN MATERIA LABORAL EN COLOMBIA

En términos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, el artículo 64 del Código Sustancial de Trabajo, resalta que 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 se refiere al 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 en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se d la siguiente manera:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

De acuerdo con la Sentencia 149 de 1995. El Principio de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales, la Carta Política consagra en el artículo 53 el principio fundamental de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales (entre ellos el salario). El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley. La imposibilidad constitucional de

modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana.

En principio de irrenunciabilidad contempla un beneficio para el trabajador, en dado caso que se presente subordinación. “La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos. Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél...” (C-386/00; M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell).

Por lo anterior, se evidencia que aunque no existen leyes sustanciales para la regulaciones de las obligaciones del trabajador con la empresa y el empleado en general, si se contempla la normativa para dar orientación a la intensión del trabajador en el incumplimiento de sus deberes y obligaciones.

9.1 ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Con base en la jurisprudencia encontrada sobre el tema, y teniendo en cuenta que normativamente no se contempla el hecho de hacer valer los derechos del empleador al igual que los del empleado, la primera sentencia encontrada es la Sentencia C-533/12, la cual se sostiene

por la demanda por omisión legislativa en código sustantivo del trabajo, en términos de inexistencia en norma que hizo improcedente el reintegro por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa/reintegro del trabajador por terminación unilateral del contrato sin justa causa-improcedencia no constituye omisión legislativa relativa/terminación unilateral del contrato sin justa causa con indemnización, que denota la no vulneración de los derechos del trabajador pero si del empleador.

Es así que la omisión legislativa en este caso genera discriminaciones y por lo tanto, vulneración del derecho a la igualdad, la Corte Constitucional ha mencionado en este caso se presenta la necesidad de verificar la presencia de cinco elementos esenciales: (i) que exista una norma sobre la cual se predique necesariamente el cargo; (ii) que la misma excluya de sus consecuencias jurídicas aquellos casos que, por ser asimilables, tenían que estar contenidos en el texto normativo cuestionado, o que el precepto omita incluir un ingrediente o condición que, de acuerdo con la Constitución, resulta esencial para armonizar el texto legal con los mandatos de la Carta; (iii) que la exclusión de los casos o ingredientes carezca de un principio de razón suficiente; (iv) que la falta de justificación y objetividad genere para los casos excluidos de la regulación legal una desigualdad negativa frente a los que se encuentran amparados por las consecuencias de la norma; y (v) que la omisión sea el resultado del incumplimiento de un deber específico impuesto por el constituyente al legislador¹⁰.

Es así como en este fallo que acaba de ser citado, continúa explicando la Corte que la *“doctrina de esta corporación ha definido que sólo es posible entrar a evaluar la ocurrencia de una omisión legislativa relativa, cuando el actor ha dirigido la acusación contra la norma de cuyo texto surge o emerge la omisión alegada. En este sentido, la posibilidad de que el juez*

¹⁰ El artículo 28 de la Ley 789 de 2002, que modificó el artículo 6° de la Ley 50 de 1990, no ha sido objeto de un ajuste en este tema por omisión legislativa relativa, el cual debe tener una intervención de la Corte Constitucional.

constitucional pueda emitir pronunciamiento de fondo, queda supeditada al hecho de que la omisión sea predicable directamente del dispositivo impugnado, y en ningún caso de otro u otros que no hayan sido vinculados al proceso”.

Por otro lado, el fallo de la Sentencia C-038 de enero 27 de 2004, M. P. Eduardo Montealegre Lynett, explicó que la disminución de la protección de los derechos de los trabajadores resulta problemática constitucionalmente, en la medida en que pueda afectar el principio de progresividad, sin que ello signifique que regulaciones más estrictas devenga, per se, en un retroceso frente a esas garantías.

La Sentencia C-038 de 2004 se resolvió en el numeral cuarto lo siguiente:

"Cuarto. Declarar EXEQUIBLES, pero únicamente por los cargos estudiados, los artículos 25, 26, 28, 30 y 51 de la Ley 789 de 2002."

Lo anterior se justifica bajo la necesidad de implementar medidas regresivas en materia de protección laboral al considerar relevante e importante disminuir los costos de los empleadores, e introduciendo modificaciones en la ampliación del trabajo diurno, la disminución de la remuneración al trabajo dominical y de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, la exclusión del contrato de aprendizaje como una modalidad del contrato de trabajo y la autorización a una jornada laboral flexible.

Es por ello que la Sentencia C-038 de enero 27 de 2004 empieza a dar luz al establecimiento de normas que hagan del trabajo una igualdad de derechos tanto para los

empleados como para los empleadores, mirando la necesidad de equilibrar las cargas en materia de dar y recibir beneficios ya sea del cumplimiento del trabajo o de remuneraciones salariales.

CAPITULO II

MARCO NORMATIVO Y CONSTITUCIONAL

En Colombia, aunque para los trabajadores la normativa no es clara y concreta en materia de incumplimiento de contrato sin causa justificada, los trabajadores si tienen obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador, y las especiales son las siguientes:

Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes:

- No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga 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 a las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daño y perjuicio.

- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo.
- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedad profesional¹¹.

La terminación del contrato se encuentra establecida en el Artículo 61 del CST, que indica que el contrato de trabajo termina por:

- a). Por expiración del plazo pactado o presuntivo.
- b). Por la terminación de la obra o labor contratada.
- c). Por mutuo consentimiento.
- d). Por muerte del trabajador.
- e). Por suspensión de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días.
- f). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- g). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 49, 63 y 64; y
- h). Por sentencia de autoridad competente.

Por parte del trabajador solo se valida la terminación del contrato cuando se presenta las siguientes situaciones:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

¹¹ Cartilla Legis, 2009, Colombia, pág. 33 y s.s

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferidas por el patrono contra el trabajador los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar;
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio;
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 58 y 60, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado.

A su vez, como lo establece el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo establece que: “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos encontrados de la investigación dada al tema de si la terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte del trabajador, genera realmente efectos jurídicos a favor del empleador, se evidencia que no existen efectos jurídicos de peso que manifiesten un beneficio o una reparación para el empleador en el caso de que exista incumplimiento y terminación del contrato por parte del trabajador sin una causa justa.

Aunque se encuentra consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 64) las obligaciones del trabajador con la empresa y el empleador, estas no asumen una regulación a la terminación del contrato sin causa alguna, se sostiene bajo el respeto y la fidelidad con el empleador, implicando un desconocimiento jurídico en el tema de la terminación del contrato ya no por falta del empleador, sino por falta del trabajador.

Como se evidencia en el concepto emitido por el Ministerio de la Protección Social No 34061 de 2008, cuando el empleado con su renuncia inoportuna afecta los intereses de la empresa, y a la vez hace mención al artículo 28 de la ley 789 de 2002 y el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual “derogó tácitamente la consecuencia jurídica, para el trabajador que omitiera la obligación de comunicar al empleador con 30 días de antelación su intención de dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, razón por la cual si el trabajador da por finalizada intempestivamente la relación laboral sin justa causa comprobada, en cualquier clase de contrato, el empleador no podrá exigirle al trabajador preaviso ni podrá

descontar suma alguna como indemnización por esta omisión, toda vez que en el ordenamiento jurídico actual no existe norma que lo faculte.”¹²

De esta manera, se manifiesta la imposibilidad de empleador para hacer valer sus derechos en términos de ejecución de las labores totales del trabajador; esto afecta considerablemente los intereses de la empresa, generando a su vez un riesgo ante los clientes o usuarios en determinado productos o servicios. Por esta razón, se hace indispensable contribuir a más investigaciones sobre este tema, para dar prevalencia a la existencia de normativa concreta, dirigida a las obligaciones de trabajador con su empleador, más allá de tener un compromiso laboral, tener un compromiso ético y profesional que al no ser manejado debidamente, debe tener efectos jurídicos de consideración.

Como consecuencia de lo dicho anteriormente, los perjuicios entonces causados al empleador podrían considerarse en el mismo sentido que el Artículo 64 CST en estudio lo hace para el trabajador, respecto a que la “ *indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente*” , pues pese a que las situaciones no pueden considerarse similares por el papel que juega cada sujeto de la relación laboral (trabajador vs. empleador), el tipo de daño podría llegar a determinar cuál indemnización procede, por ejemplo, el daño emergente si lo consideramos como el incumplimiento del contrato, en materia laboral, en el caso que nos ocupa podría tenerse como la expectativa que tenía el empleador de la continuidad del oficio que venía desempeñando el trabajador y que al no ser justificado su abandono del cargo es decir al no argumentar la justa causa de su renuncia intempestiva o sin **previo aviso**, genera gastos no previstos a la empresa si no se cuenta con el personal que tome el cargo dentro de la planta, ya

¹² Concepto 343061 de 2008, Ministerio de la Protección Social

que conllevaría a que se inicien trámites internos y externos en la búsqueda del perfil idóneo para el reemplazo y aunado a ello los gastos de una nueva vinculación y el tiempo que dicho proceso conlleve, lo anterior partiendo del día en que el trabajador manifieste que no seguirá laborando y sea menor a 30 días.

De igual forma, del estudio de cada caso, de encontrarse probado, se podría hablar de lucro cesante, si partimos del hecho de que la función desempeñada por el trabajador que sin justa causa abandona su cargo, se consideraba de vital importancia para el cumplimiento de la misión de la empresa y que el mismo tenga conocimiento que los compromisos adquiridos con convenios o externos como es el caso del suministro dependían de la función del operario que decide no justificar su renuncia inesperada, el dinero o ganancia dejado de percibir debe ser indemnizado al empleador.

De lo expuesto, se evidencia que si es posible que exista indemnización para las dos partes de la forma planteada ya que como se encuentra actualmente en la norma laboral, la desigualdad es clara en términos de derechos de los trabajadores y de los empleadores, donde los últimos están obligados a varios cumplimientos legales, pero donde los empleados están absueltos de varias responsabilidades que deberían ser legalmente manejadas.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones en este punto van dirigidas en primer lugar a las personas que se encuentran estudiando Derecho específicamente del tema laboral, para que sigan teniendo la iniciativa y la participación en temas como el cumplimiento real tanto de los empleadores como de los empleados en sus labores y contratos establecidos de manera verbal o escrita.

Por otra parte, hay que hacer un llamado a las instancias jurídicas y estatales para que empiecen a tener en cuenta el tema de la reforma a las leyes del trabajo, donde el cumplimiento y las obligaciones no se establezcan únicamente a los empleadores sino también a los trabajadores. De esta manera se puede llegar a dar un paso importante en la igualdad de derechos para todos aquellos ciudadanos que se encuentren en disposición de ser parte activa del progreso económico del país, desarrollando su actividad y profesión en beneficio colectivo.

Por último, se hace indispensable ahondar en este tema se forma académica para dar luz a los estudiantes de las falencias jurídicas en materia de derecho y obligaciones que las personas tienen con su trabajo, para que desde la academia se generen principios de rectitud con la sociedad en general.

Se debe trabajar en la creación de una norma puntual que establezca los deberes por parte del trabajador en términos de finalización y cumplimiento del contrato de manera total, manifestando a su vez las implicaciones jurídicas que pueda tener si da como terminado el contrato sin una justa causa, por lo que debe hacerse un llamado al órgano legislativo para que se realice una reforma en dicho sentido o por el contrario se tenga como iniciativa la creación de una norma que regule de forma expedita las obligaciones en las que incurriría el trabajador en caso de terminar el contrato sin justa causa, la forma en que se debe demostrar por parte del empleador los perjuicios causados para obtener la indemnización y el procedimiento para que

dicho proceso sea ágil y en pro de la descongestión judicial, teniendo como primera instancia una conciliación en el comité de convivencia como es el caso de la Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” que es el ejemplo perfecto de la propuesta que de nuestro análisis se presenta como solución . Esto con el fin de hacer que los empleadores puedan tener una cobertura legal frente al abandono o incumplimiento del contrato por parte del empleado que al hacer esta acción le genera una afectación en varios aspectos.

Lo anterior sin dejar a un lado la importancia que debe tener la valoración probatoria en la reforma o el proyecto de ley a presentarse en la materia, pues no podría generalizarse los casos de incumplimiento de las obligaciones contractuales de los trabajadores que conlleven a la terminación del vínculo laboral, es decir deben ser claras las causas por las que se retira de la ejecución de las funciones sin previo aviso al empleador, si estas no obedecen a caso fortuito o fuerza mayor entre otros y si existe prueba de que el empleado tenía conocimiento que no podía ser reemplazado de forma inmediata por otro funcionario de planta o que los compromisos adquiridos a cierto plazo con externos dependía de una de sus funciones a su cargo ya constituye causal de indemnización a favor del empleador, como también el hecho de aceptar en la firma del contrato que su permanencia genera expectativa de estabilidad y que una vez superado el periodo de prueba debe informar cualquier hecho que afecte la ejecución de obligaciones del cargo que desempeña como es el caso de la terminación del contrato laboral.

Respecto a las indemnizaciones planteadas en el acápite de conclusiones como posibles a favor de los empleadores, proponemos que se establezca el reconocimiento de perjuicios económicos en términos de lucro cesante y el daño emergente con clasificación Alta, Media o

Baja, teniendo como factores determinantes el cargo desempeñado por el trabajador (mando, coordinación, manejo de alto impacto como financiero ...), las características especiales de la función desempeñada (antigüedad, conocimiento técnico específico, único con conocimiento para dicho oficio entre otros...), y el impacto causado en el momento de la renuncia por la necesidad de continuidad en su labor, como es en el caso de elaboración de productos para entrega en fecha menor a un mes, lo que en promedio duraría un nuevo proceso de contratación y que por ende el daño causado es mayor y la pérdida económica ya que se adiciona la inversión en capacitación, instrucción y tiempo de acoplamiento, así como los riesgos de personal que se encuentran descritos en todos los Sistemas de Riesgo Operativo de que trata SARO de las empresas privadas, específicamente en recursos humanos, que pueden ser, Plan de Continuidad del Negocio PCN, del cual debe contar con la mitigación de dicho riesgo, sin perder mucho dinero, el cual debe garantizar que el personal que necesita el negocio, este siempre completo y capacitado, y lo más importante, que conozca las políticas de seguridad para con los clientes de la empresa, lo anterior para garantizar una óptima operación de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Cartilla Legis, 2009, Colombia, pág. 33 y s.s

Dankhe, G. (1987) Investigación y comunicación, en C. Fernández-Collado y G.L., Dankhe (Eds): "La comunicación humana: ciencia social". México, D.F: McGraw Hill de México. Capítulo 13, pp. 385-454.

Guerrero Leyer. (1999). Contrato de trabajo. Bogotá, pág. 43.

Jaramillo, I. (2010). Principios Constitucionales y Legales del Derecho del Trabajo Colombiano. 1 ed., Bogotá D.C., Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario.

Krotoschin, E. (1947). Instituciones del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial de Palma, 1947, página 280.

Malhotra, N. K. (1997). *Investigación de Mercados. Un Enfoque Práctico*, 2ª ed., México: Prentice-Hall

Castillo, A; Vila, C. (2002). Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa, Trabajo de Grado, Pontificia Universidad Javeriana.

Cordoba, L. (2004). ¿Tiene el empleador alguna herramienta jurídica que le permita exigirle al trabajador particular el resarcimiento o reparación de los perjuicios que este cause con ocasión de las relaciones laborales?, Trabajo de Grado, Pontificia Universidad Javeriana.

Ospina, G y Ospina, E. (2000). Teoría General del contrato y del negocio jurídico, Bogotá D.C., Temis.

Selltiz, C. (1965). Métodos de investigación en las Relaciones Sociales. Madrid: Rialp.

Taylor, S. (1998) Introducción a los métodos cualitativos de investigación la búsqueda de significados (Buenos Aires, Paidós).

Vasques, Magaly. Historia y Desarrollo del Derecho Laboral en Colombia, Universidad Autónoma Latinoamericana de Medellín, 2010. Recuperado de <http://es.slideshare.net/mavasagui/magaly-dllo-derecho-laboral>.

Normativa:

Constitución Política de Colombia 1991, art. 25

Corte Constitucional, Sentencia C-531 de mayo 10 de 2000, Ref.: Expediente D-2600, magistrado ponente. Álvaro Tafur Galvis.

Código Sustantivo del Trabajo:

Decreto 2663 – 1950. Diario Oficial No. 27.407 de 9 de septiembre de 1950.

Decreto 3743 – 1950

Ley 141 de 1961

Decreto 2351 – 1965

Ley 50 – 1990

Ley 789 – 2002. Diario Oficial No. 45.046 de 27 de diciembre de 2002.

Ley 278 – 1996.

C-386/00; M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell

Sentencia C-533/12, M. P. Nilson Pinilla Pinilla

Sentencia C-038 de enero 27 de 2004, M. P. Eduardo Montealegre Lynett