



La condición resolutoria en el ámbito del derecho laboral colombiano



Mónica Andrea Castro Álvarez, Karen Julieth Rangel Garza
& María José Goyeneche González

Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social

RESUMEN

El ordenamiento jurídico colombiano, contempla que en aquellos contratos en los cuales las partes se obligan recíprocamente debe existir una obligación condicional y esta depende de un hecho futuro o incierto. Dentro de la cual se encuentra la condición resolutoria, cuya naturaleza es de derecho civil y comercial, sin embargo ha cobrado gran relevancia en materia de derecho laboral.

Razón por la cual, es de gran importancia estudiar la incidencia de la condición resolutoria en los contratos de trabajo, como quiera que el incumplimiento de la obligación pactada lleva consigo el pago de una indemnización. Sin embargo, el pago de dicha indemnización en ocasiones no repara los perjuicios ocasionados como consecuencia del incumplimiento de lo pactado en el contrato de trabajo.

Estudiado el tema respecto de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, se analizó si el pago de la indemnización, efectivamente cubre el lucro cesante y el daño emergente ocasionado al trabajador despedido sin justa causa. De igual manera se determinó si la condición resolutoria atenta contra el principio constitucional de la estabilidad en el empleo

Palabras Clave

Derecho al trabajo, contrato de trabajo, condición resolutoria, indemnización por despido sin justa causa, estabilidad laboral

ABSTRACT

The Colombian legal system considers that there should be a conditional obligation on those contracts in which the parties agree mutually, this condition depends on a future or uncertain event. Within which is the operative condition, this condition was created and applied in civil and commercial law, however, it has become important in the field of labor law.

Which is why it is very important to study the incidence of the operative condition in employment contracts, whatever that breach of the agreed obligation involves the payment of compensation. However, the payment of such compensation sometimes not repair the damage caused by breach of the agreement in the employment contract.



We studied the topic, about the operative condition as a consequence of the breach of the agreed, we analyzed if the payment of such compensation effectively cover lost profits and damages caused to the dismissed worker without just cause. Similarly it was determined whether the conditions precedent violates the constitutional principle of job stability

Key words

Right to work , favourable condition of work, employment contract, termination clause, operative condition, compensation for unfair dismissal, job stability

INTRODUCCIÓN

En la legislación laboral colombiana existen dos tipos de contratos, verbales o escritos, dentro de los escritos se establecen a término fijo o indefinido, este último es el que compete desarrollar en el presente trabajo, teniendo en cuenta que la condición resolutoria se encuentra inmersa dentro de un contrato de trabajo a término indefinido, en donde el empleador a su arbitrio da por terminada la relación laboral con su trabajador y como consecuencia debe reparar el perjuicio causado a este, aquel le cancela una indemnización legalmente establecida, sin embargo con base en desarrollo jurisprudencial se ha podido determinar que pese a que la ley establece de manera expresa dependiendo del salario y del tiempo laborado el valor que se le debe cancelar al trabajador, existe la posibilidad de probar que al mismo se le ha causado un mayor perjuicio con ocasión a la terminación de su contrato de trabajo y por ende este daño emergente y lucro cesante puede ser mayor a los límites que consagra el Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, en lo referente al principio constitucional de la estabilidad en el empleo, este implica la seguridad para el sustento vital y la manifestación del libre desarrollo de la personalidad, es evidente que con la condición resolutoria se frenaría esta estabilidad, pues el trabajador no tendría la seguridad de una continuidad laboral de manera indefinida, sino contrario sensu obtendría la incertidumbre de que independientemente que desempeñe de manera correcta sus funciones, en cualquier momento podría ser despedido e indemnizado, dejando claro que estabilidad no significa inamovilidad absoluta, atendiendo a que si el trabajador incurre dentro de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador deberá realizar el proceso disciplinario respectivo y si hay lugar se causará un despido por justa causa.

En la mayoría de las relaciones contractuales (Contratos ya sean civiles, laborales comerciales, entre otros), existe un condicionamiento el cual consiste en castigar legalmente a una de las partes cuando incumple con lo pactado en un contrato, específicamente cuando se da por terminado de manera unilateral, lo que se denomina como condición resolutoria, sin embargo en materia laboral las partes contratantes son empleador y trabajador , lo que determina que el primero tiene una posición superior frente al segundo y por lo tanto se debe revisar si al dar por terminado el contrato se vulnera la estabilidad con la que contaba el trabajador mediante un contrato de trabajo a término indefinido o si al ser indemnizado se suple con las necesidades del mismo o puede probar un perjuicio mayor al ser despedido.

Pregunta Problema. ¿Cómo opera la condición resolutoria contenida en el derecho laboral colombiano referente al principio constitucional de estabilidad en el empleo?



Hipótesis, La condición resolutoria contenida en un contrato de trabajo, a pesar de ser legal, podría desencadenar en una vulneración del derecho al trabajo y a la estabilidad del mismo, como quiera que posiblemente esta condición deja en estado de indefensión al trabajador, en razón a que ésta permite el despido del trabajador en cualquier momento y al arbitrio del empleador, siempre y cuando sea indemnizado y el perjuicio ocasionado por el despido sea completamente reparado.

La condición resolutoria contenida en el derecho laboral colombiano vulnera el principio constitucional de estabilidad en el empleo

La condición resolutoria en el ámbito del derecho laboral no vulnera el principio constitucional de estabilidad en el empleo.

La condición resolutoria en el ámbito del derecho laboral vulnera de manera subjetiva el principio constitucional de estabilidad en el empleo, si se llegare a demostrar un mayor perjuicio probable.

Objetivo General, Determinar si la condición resolutoria inmersa en el contrato de trabajo por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo del empleador cuando éste termina la relación laboral de manera unilateral y sin justa causa, vulnera el principio constitucional de estabilidad en el empleo.

Objetivos Específicos: Establecer si la condición resolutoria tiene un efecto completamente resarcitorio para aquel trabajador despedido al arbitrio del empleador. Analizar las reformas laborales en cuanto a la indemnización de perjuicios por terminación del contrato unilateralmente sin justa causa por parte del empleador y establecer cuál de estas reformas ha sido la más beneficiosa para el trabajador. Identificar la operancia de la condición resolutoria en el derecho civil colombiano a fin de determinar si ésta condición tiene el mismo desarrollo en el derecho laboral de nuestro país.

METODOLOGÍA

El método utilizado en la investigación para la realización del presente artículo fue el cualitativo, el cual se enfoca en la interpretación jurídica de una determinada norma laboral sobre la condición resolutoria implícita en un contrato de trabajo.

Es de lógica analítica, pues aparte de estudiar la diferente normatividad establecida en la ley, la jurisprudencia la doctrina y demás, se realiza un análisis sobre la estabilidad laboral y el perjuicio ocasionado al trabajador cuando es despedido sin justa causa con el pago de la respectiva indemnización; además el comportamiento de la condición resolutoria en el campo del derecho civil y laboral.

RESULTADOS

Condición Resolutoria

La condición resolutoria es un concepto que ha sido propuesto y desarrollado inicialmente por el derecho civil y comercial, por cuanto a través de ésta condición se obliga a las partes a que se cumpla de manera efectiva lo pactado y en caso de no cumplirse por uno de los contratantes la



obligación, el otro podrá solicitar la resolución o el cumplimiento del contrato con la respectiva indemnización de perjuicios (CC Art, 1546).

Sin embargo, esta percepción no opera exactamente igual en el derecho laboral como en el derecho civil, teniendo en cuenta que a pesar que el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 64 señala que 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, no se da la opción de cumplir o resolver el contrato como sucede en materia civil o de lograrse el efectivo cumplimiento del mismo adicionando indemnización de perjuicios, toda vez que en el derecho laboral cuando se termina el contrato de trabajo sin justa causa solo se está obligado a pagar indemnización por parte del empleador que se supone debe cubrir el lucro cesante y el daño emergente (CST Art, 64). Al respecto, el autor Guillermo González Charry manifiesta que la diferencia básica entre los contratos laborales y los contratos civiles radica en:

El cumplimiento de la obligación de que habla el artículo 1546 del código civil no podrá ser, en el derecho del trabajo, cuestión distinta de la de reanudar el contrato obligando a las partes vincularse nuevamente, pagando al trabajador (si este fuera la víctima) el valor de los salarios dejados de devengar hasta la decisión judicial final definitiva (González, 2004)

Asimismo, referente a la resolución del contrato, el Colegio de Abogados del Trabajo de Colombia expone:

Interpretar que el incumplimiento de lo pactado en materia contractual laboral puede dar lugar no solo a la resolución del contrato o a su cumplimiento que, en este caso, sería el reintegro, como opera de manera excepcional con la figura del fuero sindical (art 408 CST), equivaldría a "quebrantar la naturaleza de las cosas", pues la relación laboral se encuentra fundada en un propósito de "armonía personal" (Novoa & Borda, 2013, p 222).

Igualmente, en esa misma publicación los autores manifiestan que a pesar que la Constitución política de Colombia de 1991 consagra en sus artículos 25 y 53, (Const, Art, 53) la protección especial al trabajo como el principio de favorabilidad en la interpretación de las fuentes formales del derecho, (Const, Art, 25) la Corte Constitucional no ha sido enfática en la forma en la cual debe operar la condición resolutoria tácita la cual podría invocarse para reclamar el cumplimiento de la obligación, sobre todo en lo referente al reintegro del trabajador despedido sin justa causa, lo cual conduce a determinar que el afectado por el incumplimiento de una obligación civil tiene mayor protección jurídica que la víctima de un despido unilateral e injustificado por parte del empleador (Novoa & Borda, 2013).

La condición resolutoria, a pesar de estar envuelta en toda relación laboral y a pesar de ser una condición legal, a la luz de la realidad podría simbolizar un tratamiento desigual frente al trabajador, en razón a que los trabajadores vinculados bajo un contrato a término indefinido se encuentran en un estado de indefensión ante el uso arbitrario de esta condición por parte del empleador, toda vez que el empleador cuenta con todas las facultades legales para terminar el contrato aún sin que medie justa causa. Para todo empleador que de por terminada la relación laboral sin justa causa, la única condición que se exige es indemnizar al trabajador; sin embargo, en el caso de aquellos empleados que llevan más de quince años en una empresa, esta indemnización no repara los daños ocasionados a su patrimonio, y mucho menos repara la situación emocional negativa causada a los trabajadores. Lo anterior no significa que aquellos trabajadores que llevan menos de quince años laborando en una empresa, no sufran las consecuencias del despido sin justa causa, la diferencia es que cuando una persona prácticamente ha entregado su vida y su juventud a un mismo



sitio de trabajo, se convierte en un perjuicio mayor que aquel que lleva por ejemplo un año trabajando en una entidad. Por otro lado, es evidente la poca regulación jurídica que existe en torno al tema de la condición resolutoria en materia laboral, en atención a que, si se hace una comparación con el derecho laboral español, se visualiza la pobreza jurídica sobre este tema en nuestro país; lo anterior se plantea de acuerdo a lo expuesto por los autores del libro "relaciones laborales 2003":

En el derecho laboral español, la condición resolutoria no es simplemente una cláusula inmersa en el contrato de trabajo, pues para que esta condición sea válida, esto es, que su cumplimiento no dependa de la exclusiva voluntad del empresario, no debe ser una condición imposible que sea contraria a las buenas costumbres o prohibidas por la ley, igualmente, esta condición protege al trabajador en lo que respecta al abuso que se le puede dar a la misma, básicamente la doctrina jurisprudencial ha negado la validez de aquellas cláusulas que por ser tan amplias dejan a la libertad del empleador dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, sin que medie una justa causa pero pagando al empleado una fuerte indemnización. No obstante de lo anterior, cuando exista en un contrato de trabajo una cláusula resolutoria abusiva, dicho contrato es válido, pero se declara nula la cláusula resolutoria abusiva, tal como lo estipula el artículo 9.1 del Estatuto del trabajo, el S.S.T.S del 15 de noviembre de 1986, Ar/6349 o de 25 de octubre de 1989, Ar/7437 (Medallo, 2003, p 809-813).

Por su parte, el derecho laboral peruano a través de su jurisprudencia ha determinado que en los contratos a término indeterminado pueden existir cláusulas resolutorias que den por terminado el contrato:

No existe en la ley una prohibición expresa que restrinja la aplicación de las cláusulas resolutorias únicamente a los contratos modales. En ese sentido, según lo estipulado por el artículo 16 del TUO del D. Leg. N° 728 (Decreto Supremo N° 003-97-TR), sí pueden incluirse en los contratos laborales de naturaleza indeterminada las denominadas cláusulas de extinción, de manera excepcional y siempre que cumplan con determinados requisitos. En efecto, la inclusión de cláusulas de resolución de contratos solo serán válidas siempre que cumplan con los siguientes requisitos: a) que la causa o causas se formulen de manera expresa con conocimiento de ambas partes (empleador y trabajador), b) que la "condición" sea real e incierta, y c) que las causas no sean contrarias a las leyes, a la moral, al orden público o constituyan un abuso del empleador (La ley, el ángulo legal de la noticia, 2015).

Es de gran importancia tener en cuenta que para darse una condición resolutoria, solo se puede establecer en el marco de una relación equitativa entre las partes lo cual no sucede en el presente caso, pues el legislador pone todo el peso al empleador cuando se da un despido sin justa causa, pues éste es el único que resuelve el contrato, porque debe pagar una indemnización al trabajador, en cambio si este último desea dar por terminada la relación laboral, actualmente no sufriría ninguna consecuencia, ni debería pagar indemnización alguna, simplemente renunciaría a su puesto de trabajo, diferente caso se presentaba antes de la entrada en vigencia de la ley 789 de 2002, donde el trabajador debía pagar una indemnización equivalente a 30 días de salario al empleador en el caso de que renunciara intempestivamente y sin justa causa . (D. 2351/1965, Art. 8-7) (L.50/1990, Art. 6-5).

Indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa

Sin duda alguna, el incumplimiento del contrato laboral lleva consigo una indemnización que debe ser pagada por la parte que incumple el contrato de trabajo. En este momento, se hará referencia únicamente a la terminación unilateral del contrato por parte del empleador.



A continuación, se realizará un parangón entre la diferente normatividad que ha reglamentado la indemnización por despido sin justa causa, para de esta manera determinar cuál es más favorable al trabajador, se liquidan proporcionalmente:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA							
DECRETO 2351 - 1965. Art. 8		LEY 50 - 1990. Art. 6		LEY 789 DE 2002. Art. 28			
N.A.		N.A.		Trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) smmlv		Trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) smmlv	
Tiempo de servicio	Días de salario	Tiempo de servicios	Días de salario	Tiempo de servicios	Días de salario	Tiempo de servicios	Días de salario
Inferior a un año	45	Inferior a un año	45	Inferior o igual a un año.	30	Inferior o igual a un año.	20
Igual o superior a un año e inferior a 5 años	45 por el año 1. 15 por c/u de los años siguientes.	Igual o superior a un año e inferior a 5 años	45 por el año 1. 15 por c/u de los años siguientes.	Superior a un año continuo	30 por el año 1. 20 por c/u de los años siguientes	Superior a un año continuo	20 por el año 1. 15 por c/u de los años siguientes
Igual o superior a 5 años e inferior a 10 años continuos	45 por el año 1. 20 por c/u de los años siguientes.	Igual o superior a 5 años e inferior a 10 años continuos	45 por el año 1. 20 por c/u de los años siguientes.	N.A.		N.A.	
Igual o superior a 10 años continuos.	45 por el año 1. 30 por c/u de los años siguientes	Igual o superior a 10 años continuos	45 por el año 1. 40 por c/u de los años siguientes.	N.A.		N.A.	
Fuente: Elaborado por las autoras, con base en la información obtenida en el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, Artículo 64. (N.A.: No Aplica)							

Este es un tema de gran importancia para aquellos que son sujeto de obligaciones laborales. La indemnización por terminación del contrato sin justa causa es un ejemplo claro de que a pesar de que se vive en la era de los avances tecnológicos y demás, el derecho laboral Colombiano ha ido involucionando, como quiera que pese a que existen tantos mecanismos para proteger al trabajador, en el momento que el empleador decida terminar sin justa causa con el vínculo laboral, simplemente



indemniza al trabajador y rompe la relación laboral, generalmente sin actuar de forma ilegal, por cuanto la ley permite que el empleador despida aún sin justa causa al trabajador.

Como se puede observar, la Ley 789 de 2002 desfavorece en su totalidad al trabajador en caso de que este sea despedido sin justa causa e indemnizado, aunado a esto entre más devengue el trabajador menos será la indemnización, además el Decreto 2351 de 1965 traía implícita la opción del reintegro o la indemnización por despido sin justa causa, evento que fue suprimido en las dos leyes posteriores, en este sentido es cierto que pese a que siempre ha estado incurrida la condición resolutoria en un contrato de trabajo, es evidente que lo que se ha logrado es una regresividad en materia laboral para el trabajador, de igual manera, en esta norma existía el preaviso por parte del trabajador para poder renunciar a su puesto de trabajo, así como una sanción de 30 días de salario en caso de no cumplir con el requisito de avisar a su empleador en un término de 30 días anteriores a su renuncia, el cual también fue omitido por la Ley 789 de 2002, conllevando a que se produjera un vacío jurídico en este aspecto, sin embargo el Ministerio de Trabajo mediante concepto 54936 del 2 de abril de 2014 citado por Chavarro y Cortés, hace referencia sobre los perjuicios ocasionados al empleador cuando el trabajador renuncia intempestivamente:

El Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 6° de la Ley 50 de 1990, señalaba en su numeral 5°, que si el trabajador daba por terminado intempestivamente el contrato de trabajo sin justa causa comprobada, debería pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. Para efectos de lo anterior, el empleador podía descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeudara al trabajador por prestaciones sociales y si se efectuaba el descuento, debía depositarse ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia resolvía lo pertinente.

Con la expedición de la Ley 789 de 2002, el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo fue modificado por el Artículo 28 de la citada Ley, sin que se consagrara en su texto lo correspondiente a la obligación que tenía el trabajador de pagar una indemnización equivalente a 30 días de salario, en caso de que éste diera terminado su contrato de trabajo intempestivamente sin justa causa comprobada.

No obstante, lo anterior y analizado el contenido de la Ley 789 de 2002, se encuentra que ésta no modificó en parte alguna lo establecido en el numeral 2° del Artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, persistiendo por lo tanto la obligación del trabajador de dar aviso por escrito con una antelación no inferior a 30 días, si éste va a darlo por terminado de manera unilateral.

En este orden de ideas y teniendo en cuenta lo expuesto, esta Oficina continúa siendo del criterio que el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002 derogó tácitamente la consecuencia jurídica que consagraba el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo 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, pues a nuestro juicio, la obligación de cancelar las indemnizaciones laborales debe ser consagrada de forma expresa por el legislador.

A partir de lo anteriormente dispuesto, si el empleador considera que la renuncia intempestiva e inmediata del trabajador le originó daños y perjuicios, podrá acudir ante los Jueces de la República e n busca del reconocimiento de estos perjuicios, previa demostración de los daños que de manera eventual pudo ocasionarle la ruptura inesperada del vínculo laboral, en virtud de lo establecido en el precitado artículo 64 del estatuto laboral al señalar que 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, comprendiendo el daño emergente y el lucro cesante. (Chavarro y Cortés, 2015, p 54).

A continuación, se expondrán dos ejemplos de liquidación de indemnización cuando un trabajador es despedido sin justa causa por el empleador obtenido de la cartilla de Laboral y Seguridad Social del Grupo Editorial Nueva Legislación SAS.

Una empresa contrata a dos trabajadores mediante contrato a término indefinido a partir del 11 de febrero de 2015 y un salario mensual de \$1.200.000 y de \$12.000.000. El 20 de diciembre del mismo año, terminan unilateralmente por parte del empleador y sin que medie justa causa, los contratos de trabajo.

Pregunta: ¿cuál es el monto que deben cancelárseles a los trabajadores por concepto de indemnización?

Respuesta 1: Para este caso del salario mensual de \$1.200.000, teniendo en cuenta el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, si el trabajador devenga menos de 10 smlmv, el trabajador tiene derecho a 30 días de salario ya que su tiempo de servicio no fue mayor a 1 año, por valor de \$1.200.000 (Chavarro y Cortés, 2015, p. 181)

Figura 1.

	AÑO	MES	DIA	
Fecha de liquidación	20__ presente año	12	20	Inicio
Fecha de ingreso	20__ presente año	2	11	↓
		0	10	9 +1
				309
				+1
				<u>310</u>

Entonces	Mes a días	300
	día	9
	+ día	1
	incluido	
Total días		310

Salario \$ 1.200.000

Fuente: (Chavarro y Cortés, 2015, p. 181)

Salario \$	12.000.000
días indemnización	20
Ingreso exento	25%
Tarifa R/fuente	20%

Retención en la Fuente	
Ítem	Pesos (\$)
Indemnización	8.000.000 (12.000.000/30) *20
Ingreso exento (25%)	-2.000.000
Base Gravable	6.000.000
R/Fuente Tarifa (20%)	1.200.000 No hay base para retención en la fuente



Derecho Al Trabajo Y La Estabilidad En El Empleo

El derecho al trabajo se desarrolla en los artículos 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, en el entendido que es una obligación social, mediante el cual bajo el principio de solidaridad el individuo debe realizar una labor con la finalidad de lograrse el perfeccionamiento de la sociedad y del bien común, de igual manera, el derecho al trabajo goza de especial protección del Estado, en donde el trabajador no solamente está laborando por beneficio propio sino que también está coadyuvando al mejoramiento de la sociedad y por ende se le deben garantizar los elementos necesarios para que todo el conglomerado social cuente con un trabajo formal, en condiciones dignas y justas, asimismo que se les pueda brindar una estabilidad laboral en aras del mejoramiento de la calidad de vida de cada persona, por lo tanto la estabilidad en el empleo, en un principio se podía entender como la seguridad que tenía el trabajador de mantenerse en su labor de manera indefinida a no ser que mediaran justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, según criterios jurisprudenciales implica la seguridad para el sustento vital del individuo y el libre desarrollo de la personalidad, esto no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, pues pueden mediar justas causas para darse por terminada la relación laboral, (Cconst, C-23/1994 B. Naranjo) Sentencia Constitucionalidad; sin embargo, actualmente así no existan justas causas que conlleven a que el trabajador sea despedido, el empleador a través de la condición resolutoria que se encuentra inmersa en un contrato de trabajo a término indefinido, puede de manera unilateral dar por terminado dicho contrato, pagando la indemnización respectiva al trabajador, entonces, la estabilidad ya no implicaría seguridad, atendiendo a la disidencia laboral y pese a que hubo una indemnización, en ciertos casos no resultaría fácil conseguir de manera inmediata otro empleo con la finalidad de seguir cotizando al sistema de seguridad social integral y del sostenimiento de su familia, y más aún en un país como Colombia, donde a pesar de que los índices de desempleo según las estadísticas del Departamento Nacional de Estadística – DANE- el índice de desempleo en Colombia para el año 2014 descendió al 11.1%. , no es ajena la realidad de que existe abundante informalidad y que además la gran mayoría de familias deben sostenerse con un salario mínimo, donde el precio de la canasta familiar y los impuestos cada vez incrementan su valor y una de las fuentes principales de ingreso del país se encuentre en crisis como lo que sucede en el sector petrolero (Avendaño, 2010).

Según la investigadora Josefa Montalvo Romero:

En la actualidad, la estabilidad está en estrecha relación con las condiciones económicas del país y de la empresa. Cuando fueron adoptadas las normas protectoras del empleo, la economía nacional estaba en pleno crecimiento, lo que permitió que las partes interesadas (trabajadores, patrones y Estado) estuvieran de acuerdo con las mismas. Sin embargo, tanto en México como en el resto de América Latina, las dificultades económicas han venido a cuestionar el principio de la estabilidad laboral (Romero).

Por su parte el autor del libro “principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano”, el doctor Iván Daniel Jaramillo Jassir manifiesta:

El principio de estabilidad comporta que la relación de trabajo tiene como característica esencial la vocación de permanencia en el tiempo para el trabajador; el principio tiene como finalidad brindar al trabajador un mínimo de seguridad en la continuidad de su fuente de rédito, para satisfacer sus necesidades personales y familiares. La definición propuesta tiene como destinatario sólo al

trabajador, ya que un empleador no tiene la facultad jurídica de invocar este principio para obligar a un trabajador a continuar laborando una vez presenta su intención de dimisión: el principio conlleva la inclusión, en el ordenamiento jurídico, de medidas que disuadan al empleador de romper el vínculo de forma unilateral, pero en manera alguna la imposibilidad del trabajador de renunciar y terminar la relación en el momento en que lo estime conveniente (Jassir, 2010).

La Corte Constitucional, ha sido enfática en determinar que la condición resolutoria implícita en un contrato laboral no afecta la estabilidad laboral, a menos que se demuestre que al trabajador se le ocasionó un perjuicio más grave que el tasado por el legislador.

"(...)Ha de advertirse, sin embargo, que la constitucionalidad de los numerales 2, 3 y 4, en estudio, supone que con las cuantías allí previstas se alcanza la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa del despido, y en consecuencia la norma consagra en realidad una fórmula de protección al empleado, a menos que él haya probado o pueda probar un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el legislador, hipótesis en la cual la disposición es exequible solamente si se entiende que en ese evento el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado; ello resulta evidente a la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución.(...)" (Cconst, C-1507/1994 J. Hernández).

Corolario a lo anterior, es imperante determinar si al trabajador se le está ocasionando un daño más grave al despedirlo así sea con la indemnización legal, para de esta manera establecer un resarcimiento pleno de sus necesidades, lo que conlleva a que se revise cada caso en concreto y de manera subjetiva establecer cuales trabajadores tienen más necesidades que otros, generándose un relativismo en la aplicación de la indemnización contenida en la condición resolutoria en un contrato de trabajo a término indefinido, donde se le atribuye la carga de la prueba al trabajador sobre su estado económico al momento del despido.

De otro lado, valga aclarar, que existe una gran diferencia entre la figura de estabilidad en el empleo de los trabajadores particulares y los servidores públicos, respecto de los primeros el artículo 64 del C.S.T, establece la condición resolutoria y que la indemnización entregada al trabajador comprende el lucro cesante y el daño emergente, como se mencionó con anterioridad, norma que en ciertos casos vulneraría el principio de estabilidad laboral, por cuanto este implica la seguridad, el sustento vital y la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, y efectivamente al ser despedido el mismo de su empleo mediante condición resolutoria lo pone en desventaja, en caso de que se causara un perjuicio mayor, lo que implica una real y efectiva vulneración al principio en mención, quedando desprotegido el trabajador. Por otro lado, en el caso de los servidores públicos existe gran desigualdad frente a los particulares, pues el artículo 39 de la Ley 1647 de 1991, que contemplaba la desvinculación con indemnización frente a los servidores públicos fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, mediante sentencia C-023 de 1994, asimismo el Decreto Ley 60 de 1990, en el que se establecía sistemas especiales de retiro del servicio mediante compensación pecuniaria, también fue declarado inexecutable por la Sentencia C-479 de 1991, con los argumentos de que se estaría frente a una vulneración de la estabilidad laboral, atendiendo a que el trabajador se ve obligado a renunciar mediante un despido sin justa causa a efectos de lograr una indemnización, por lo que se negociaría unos beneficios y derechos adquiridos irrenunciables (Avendaño, 2010).

Entonces, con fundamento a esto se pueden configurar ciertos interrogantes, cuyas respuestas quedarían en el limbo, por causa de los vacíos jurídicos y las desigualdades que aún se presentan en la legislación colombiana, dentro de los cuales pueden surgir los siguientes: ¿Por qué en el sector



público una norma que implicaba el despido sin justa causa con indemnización fue declarada inexecutable y en el sector privado no? ¿Se estaría vulnerando el principio de igualdad frente a los particulares y los servidores públicos, independientemente de que sean sectores diferentes? ¿Estos argumentos desglosados por la Honorable Corte Constitucional de inexecutable no pueden ser operables en el sector privado, teniendo en cuenta que lo que se busca es la protección de la estabilidad en el empleo del trabajador independientemente que sea público o particular?.

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia dispone que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan (Const. Art, 13).

De igual manera, en lo concerniente a la estabilidad laboral de aquellos servidores del estado, la Corte Constitucional ha expuesto:

En Colombia consagran la estabilidad en el empleo los artículos 53 y 125 de la Constitución, el primero alusivo a todos los trabajadores y el segundo aplicable a los servidores del Estado. Este principio se erige en factor primordial de protección para el trabajador y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado. Considera la Corte que el principio general en materia laboral para los trabajadores públicos es la estabilidad, entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo. Esa estabilidad, claro está, no significa que el empleado sea inamovible, como si la administración estuviese atada de manera irreversible a sostenerlo en el puesto que ocupa aún en los casos de ineficiencia, inmoralidad, indisciplina o paquidermia en el ejercicio de las funciones que le corresponden, pues ello conduciría al desvertebramiento de la función pública y a la corrupción de la carrera administrativa. En nada riñen con el principio de estabilidad laboral la previsión de sanciones estrictas, incluida la separación o destitución del empleado, para aquellos eventos en los cuales se compruebe su inoperancia, su venalidad o su bajo rendimiento. Pero esto no se puede confundir con el otorgamiento de atribuciones omnímodas al nominador para prescindir del trabajador sin relación alguna de causalidad entre esa consecuencia y el mérito por él demostrado en la actividad que desempeña. (Cconst, C-016/1998.F.Moron).

CONCLUSIONES

Analizada la temática se puede concluir, que a la condición resolutoria en el ámbito laboral colombiano no se le da tanta relevancia como en otros países. La condición resolutoria a pesar de ser un aspecto fundamental en aquellas relaciones laborales que surgen mediante un contrato de trabajo



a término indefinido, no es un tema que tenga gran relevancia jurídico-laboral, sin embargo, en el ámbito civil ésta condición ha sido objeto de una profunda regulación jurídica. Razón por la cual, se hace un llamado al legislativo y a las altas cortes para que se inicien estudios a fin de determinar cómo opera la condición resolutoria en el derecho laboral y su incidencia.

Respecto a la vulneración de la condición resolutoria del derecho constitucional de estabilidad en el empleo, en un país como Colombia, efectivamente el trabajador se ve afectado al ser despedido de su lugar de trabajo, pese a ser indemnizado, claramente este valor no es suficiente para el sustento del mismo y su familia, pues debido a las pocas oportunidades de empleo que se denotan en el país, difícilmente una persona de manera inmediata puede llegar a reincorporarse a un trabajo igual o superior del que fue despedido, entonces no solamente se estaría vulnerando la estabilidad laboral, sino también derechos fundamentales como el mínimo vital y el trabajo, de igual manera, la ley establece que con esta indemnización se supliría el daño emergente y el lucro cesante al trabajador, sin embargo, como se denotó en el ejemplo de las figuras 1 y 2, entre más devengue el individuo, menos dinero se le pagará al ser despedido sin justa causa en cumplimiento de la condición resolutoria, por lo tanto de que sirve que una persona se supere educativamente y laboralmente con la finalidad de mejorar su calidad de vida, y para mantener una buena vivienda, alimentación, vestuario y recreación, tiene dos opciones: adquirir créditos o ahorrar, para lo cual la primera es la que la mayoría de los colombianos acceden, a pesar de que los créditos financieros y de vivienda se hayan visto disminuido en el año 2015, las personas se ven en la necesidad de contraer deudas para el mejoramiento de su calidad de vida, "El año pasado las distintas entidades financieras desembolsaron un promedio de 27,7 billones de pesos por mes. Las cifras son de la Superintendencia Financiera y muestran que una situación similar no se registraba desde enero del 2011, cuando los desembolsos de nuevos créditos cayeron 23,7 por ciento anual o 5,7 billones de pesos". (El Tiempo, 1 de diciembre de 2015). y más aún cuantos cuentan con la seguridad de tener un trabajo estable, con el cual pueden cancelar sus deudas, pero al ser despedidos sin justa causa con una indemnización, esta le alcanzaría básicamente para pagar los créditos adquiridos, quedando en un total desamparo junto con su núcleo familiar, claro está hay que revisar cada caso en concreto para establecer si se causa un mayor perjuicio probable

BIBLIOGRAFÍA

Doctrina

- González, G. (2004), Derecho Laboral Colombiano. Relaciones Individuales. Bogotá: Legis Décima Edición.
- García, A. N., & Borda Villegas, E. (2013). Terminación del Contrato. En A. N. García, & E. Borda Villegas, Compendio Teórico Práctico de Derecho del Trabajo (pág. 222). Bogotá: Legis Editores S.A. Primera Edición.
- García, A. N., & Borda Villegas, E. (2013). Terminación del Contrato. En A. N. García, & E. Borda Villegas, Compendio Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Bogotá: Legis Editores S.A. Primera Edición.



Medallo, C. A., E (2003). La condición resolutoria. En M. A. Carlos Alfonso Medallo, Relaciones laborales 2003 (págs. 809- 813). Valencia: Tirant lo blanch.

Chavarro J y Cortés G. (2015) Cartilla laboral y Seguridad Social. Grupo Editorial Nueva Legislación S.A.S.

Avendaño G. (2010). La Constitucionalización de los Principios Laborales. 1ª Ed Bogotá. Doctrina y Ley Ltda.

Jassir, I. D. (2010). Estabilidad en el empleo. En I. D. Jassir, Principios Constitucionales y Legales del Derecho del Trabajo Colombiano (pág. 89). Bogotá : universidad del Rosario.

Avendaño G. (2010). La Constitucionalización de los Principios Laborales. 1ª Ed Bogotá.

Normatividad:

Código Civil Colombiano [CCC]. Ley 57 de 1887. Art. 1546. Abril 15 de 1887 (Colombia)

Código Sustantivo del Trabajo Colombiano [CST]. Ley 789 de 2002. Art. 64. Diciembre 27 de 2002 (Colombia)

Decreto 2351 de 1965 [con fuerza de ley]. Por medio del cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Septiembre 17 de 1965. D.O.No. 31.754.

Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diciembre 28 de 1990.

Constitución Política de Colombia. [Const]. Art 13. 25 y 53 Julio 7 de 1991 (Colombia).

Jurisprudencia:

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-023 de 1994 (M.P. Vladimir Naranjo Mesa: Enero 27 de 1994).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-1507 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo: noviembre 08 de 1994).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C- 016 de 1998 (M.P. Fabio Moron Diaz: febrero 04 de 1998).

Órganos internacionales

Convenio 158 de Ginebra. Relativo a la terminación de la relación de trabajo. Artículo 12. junio, 22 de 1982.

Publicaciones electrónicas:

La ley, el Angulo legal de la noticia. (10 de agosto de 2015). Recuperado el 30 de noviembre de 2015, de <http://laley.pe/not/2669/contratos-laborales-a-plazo-indeterminado-pueden-estar-sujetos-a-clausulas-resolutorias/>



Romero, J. M. (s.f.). letrasjuridicas.com. Recuperado el 30 de noviembre de 2015, de <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/6/montalvo6.pdf>

Economía y Negocios. Por primera vez en cuatro años, los colombianos tomaron menos crédito. El Tiempo, Diciembre 1, 2009. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/creditos-en-colombia-en-enero-de-2015/15613355>