

Estabilidad laboral frente al contagio de la COVID-19 e indemnización por despido laboral sin justa causa

Autor

Jorge David Bernal Delgado

Resumen

Este trabajo habla del análisis de la estabilidad laboral en relación con los contratos laborales de carácter privado en la cual se describen diferentes campos como la terminación de la relación laboral con justa causa entre las partes intervinientes en concordancia con la actual pandemia de la COVID-19 y si es adjudicable el contagio del virus como accidente de trabajo. También se compone de las esferas de la indemnización de perjuicios expuestos en la normativa colombiana vigente por los despidos causados por el declive de la economía mundial y la crisis empresarial de mantener a todos sus trabajadores, buscando alternativas como la reducción de su salario, adelantar sus vacaciones y alegar que la crisis generada por la pandemia que redujo considerablemente las ganancias, por ende se justificaba los despidos en masa y el gobierno nacional decretaba el aislamiento preventivo para mitigar los contagios por estar en peligro la salubridad pública.

Palabras clave:

Estabilidad laboral, contrato de trabajo, obligaciones, COVID-19, accidente de trabajo, trabajador – empleador, justas causas, incumplimiento.

Abstract

This work talks about the analysis of the labor stability in relation to the labor contracts of private character in which different fields are described as the termination of the labor relation with just cause between the intervening parts in agreement of the current pandemic of the COVID-19 and if it is adjudicable to the contagion as work accident. It is also composed of the areas of the compensation of damages exposed in the Colombian regulations in force for the dismissals caused by the decline of the

world economy and the business crisis with respect to maintaining all its workers seeking alternatives such as reducing their salary, advance their vacations and claiming that the crisis generated by the pandemic considerably reduced profits and therefore justified mass layoffs or even the liquidation of companies where preventive isolation would mitigate the contagions and endanger public health.

Key words:

Employment stability, employment contract, obligations, COVID-19, work accident, worker - employer, just causes, noncompliance.

Introducción

En la actualidad el hombre a través de la medicina moderna ha tratado de encontrarle cura a muchas enfermedades que por ahora azotan con la extinción de la humanidad, por ende los estudios de los diferentes campos en todas las profesiones han ido poniendo a la especie humana en constante evolución como tratar de mantenerse en paz consigo mismo para lograr vivir en sociedad, tener acceso a la información de manera mas fácil y rápida, poder transportarse en menor tiempo o incluso poder explorar lugares donde no toda persona pueda llegar con facilidad.

Con este trascender del tiempo en el campo de los contratos de trabajo se ha protegido de manera prioritaria al trabajador poniéndolo como la parte mas vulnerable de la relación laboral, como se demuestra con la jerarquía del empleador al interior de las empresas, por ello se siente un temor del cual se refleja en la posibilidad ser despedido. Por eso en la legislación colombiana desde la creación del Código Sustantivo del Trabajo en 1950 y los diferentes decreto que han modificado sus artículos, tienden a darle la protección de derechos a ambas partes con lo cual se busca de manera equitativa los que empleadores y trabajadores no abusen o se eximan de sus obligaciones.

Las diferentes entidades que protegen a los trabajadores tanto dependientes como independientes hacen que las partes se afilien de manera obligatoria a las entidades promotoras de salud, los régimen de fondo de pensiones tanto publico como privado y en la agencia de riesgos laborales de las cuales se divide en clases donde el numero V es el riesgo mas alto. Ya que hay una protección de los trabajadores en su integridad física y mental dejando atrás una barbarie de como eran tratadas las personas en el marco de dignidad humana y en condiciones dignas, antiguamente antes de la revolución industrial que trata de los años de 1840 hasta 1914 (se habla entonces de la segunda

revolución industrial) los trabajadores eran tratados como cosas y no tenían ningún derecho a reclamar los permanentes abusos de sus superiores.

Después de la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en 1919, que se materializó con la primera guerra mundial y seguidamente se fortaleció con la segunda guerra mundial aquel tratado de Versalles les brindaría garantías y derechos con el fin de buscar justicia social. Dicho todo esto entonces se entraría a hablar de que la evolución del derecho laboral en el mundo y especialmente en Colombia donde es específicamente el territorio que habla este trabajo, se empezaría a formar su estructura hasta tal punto de convertirse en un derecho fundamental y/o universal.

Los contratos laborales es un elemento esencial derivado de la relación laboral, de este se tiene la certeza de si existió un contrato pero si es de manera verbal es válido como lo indica el Artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo y que efectivamente en el ámbito privado como lo son las personas que trabajen para una persona jurídica o natural y se tengan conflictos jurídicos con respecto a sus derechos, deberes y obligaciones, exista cierta normativa que el legislador previo tanto para el trabajador y el empleador, añadiendo también decretos y leyes que por el paso del tiempo han sido modificados.

Para poder entender mejor el derecho se tiene una delgada línea con la costumbre humana que se adapta a las nuevas ideas, tecnología y cambio de la conducta humana para que no hayan atropellos de los derechos de la sociedad. Por ello la llegada de la COVID-19 el mundo atravesó por nuevas etapas que antes no se tenían presentes, pues en este trabajo se habla de como la pandemia puede convertirse en accidente laboral y que por ello la misma normativa implementa y actualiza su tabla de enfermedades para darle protección y estabilidad laboral a los trabajadores que por ello no se vuelva una justificación por parte del empleador para excluirse de sus responsabilidades contractuales.

Dicho todo esto se empieza entonces a decir que en el derecho siempre va a existir un cambio en sus leyes, decretos, jurisprudencia, resoluciones entre otras... tratando de ajustarse a esta nueva generación y también a este cambio que deja la actual pandemia con lo relacionado a sus costumbres y de paso en la rama laboral.

Justificación

Muchos trabajos se han ceñido en hablar de la actual pandemia y como a cambiado al mundo en muchos aspectos de la civilización humana, lo que mas a impactado a nivel mundial a sido el declive de la economía mundial y la parálisis del avance que día a día se elaboraban con la ejecución de las empresas, instituciones, sistemas de manejo entro otros.

También se debe tener en cuenta que los microorganismos que habitan en el planeta tierra evolucionan según en el ambiente que se encuentren y estos pueden mutar en otros organismos, ya sea por el contacto de los mismos, estos se pueden convertir en virus nuevos y así afectar la integralidad de la salud de todos los seres humanos como lo ha sido la COVID-19. Estos factores inducen entonces a que el hombre deba combatir a estos virus para poder evitar la extinción de la raza humana, pues a través de la historia no ha sido la primera pandemia que afronta el hombre y a tratado de realizar una vacuna para así poder salir adelante.

Todo lo dicho anteriormente no solo se ha convertido en situaciones que se viven todos los días para poder tratar de evitar el contagio ya sabiendo la mortalidad del virus, los trabajos que depende de la interacción entre personas son un blanco fácil de contagios y así como se había mencionado anteriormente pone en peligro la salud de los empleados. La tabla de enfermedades del decreto 1477 de 2014 (Decreto 1477 de 2014 Tabla de Enfermedades Laborales 5 agosto del 2014) ha sido actualizada ya sabiendo la peligrosidad y la fácil propagación de la COVID-19, para así darle entre comillas un significado de que posición jurídica se encuentra el trabajador y ponerlo como enfermedad directa.

Dado que la fuente fundamental para que nazca a la vida jurídica es la clase de contrato que se suscriba, en este caso los contratos privados de la cual tiene que ver con empresas, personas naturales que contratan a personal y de las muchas modalidades que existen entre el vinculo de empleado y empleador se suman al análisis de este trabajo.

En la actualidad los contratos van revestidos de la condición resolutoria en la cual se garantiza el cumplimiento de la obligación que para ello emana de la aceptación del trabajador y para ello la ley laboral en Colombia impone unas sanciones tanto al empleador como para el trabajador, por una parte el despido sin justa causa da pie para multar al empleador ya que propiamente no encontró algún motivo para despedir empleado y su criterio fue arbitrario para ejercer dicha acción y que por el

contrario para la parte trabajadora existen las causales prevista de no poder ejecutar bien la labor encomendada o defraudo de manera adrede y dolosa a su empleador, por ende existe un motivo para su despido sin que haya lugar a indemnización por la parte contratante.

Estos dos criterios hasta ahora descrito en este trabajo que busca responder a la incógnita del alcance de la estabilidad laboral se ve afectada por la propagación del virus y si se considera un accidente de trabajo puesto a que esto conlleva que tan valida es la acción del empleador para despedir al trabajador.

De acuerdo a lo anterior, se determina realizar el siguiente trabajo bajo el enfoque de la pregunta que a continuación se describe: *¿Cual es el alcance de la estabilidad laboral de los trabajadores que son contagiados de la CIVD-19 por causa u ocasión del trabajo y la validez de una terminación unilateral del vinculo de trabajo por parte del empleador?*

Para orientar la ruta de trabajo se tiene como objetivo general: *¿Analizar la estabilidad laboral de los trabajadores que son contagiados de la CIVD-19 por causa u ocasión del trabajo y la validez de una terminación unilateral del vinculo de trabajo por parte del empleador.*

¿ Cual es el alcance de la estabilidad laboral de los trabajadores que son contagiados de la CIVD-19 por causa u ocasión del trabajo y la validez de una terminación unilateral del vinculo de trabajo por parte del empleador?

Y como objetivos específicos, que desagregan el general, los siguientes:

1. Conceptuar la estabilidad laboral en el vinculo de trabajo y su relación con aquellos trabajadores que se les califica como accidente de trabajo la COVID-19.
2. Identificar las causas naturales para la finalización del vínculo laboral y aquellas justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador al trabajador.

3. Analizar la regulación normativa de la indemnización de perjuicios por incumplimiento de las obligaciones contractuales derivados de la relación laboral de carácter particular.

Metodología

El presente artículo, de orden científico, quedó enmarcado en el paradigma cualitativo, toda vez que su énfasis estuvo en la narrativa jurídica en materia de la estabilidad laboral frente al contagio de la COVID-19 para determinar si es considerado un accidente laboral para justificar su despido con justas causas del empleador hacia el trabajador y si acarrea una indemnización. Por lo tanto, no se realizó producción de datos numéricos, sino que se partió del contenido semántico de la normatividad y la jurisprudencia.

El método fue inductivo, toda vez que partió de una problemática en particular como lo ha sido los numerosos despidos a trabajadores y suspensiones de vinculaciones laborales por parte de empleadores que se vieron afectados económicamente con ocasión de la pandemia.

Aunado a lo anterior, es de resaltar que en la investigación predominó la perspectiva descriptiva, propia de la lectura de realidad desde lo cualitativo, de ahí que la fuente primaria de información fueron el contenido de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia sobre el tratamiento que han tenido las figuras de la estabilidad laboral, en concordancia con la normatividad laboral regulada por el Código sustantivo de trabajo en cuanto a finalización y suspensión del vínculo laboral, para poder determinar sí son válidas las razones invocadas por la parte empleadora en cuanto al impedimento externo que generó la pandemia en la ejecución de su actividad económica para proceder con la terminación o suspensión, por tanto, corresponde a un proyecto de investigación encaminado a resolver problemas propios de las relaciones de trabajo.

En cuanto al enfoque investigativo, éste fue descriptivo, teniendo en cuenta que se estudió alrededor de las situaciones particulares expuestas en sentencias, bibliografía, conceptos del Ministerio de Trabajo y fuentes en general, concluyendo en el registro, análisis y exposición de los datos obtenidos.

Así mismo, en el componente hermenéutico de la investigación se pretendió interpretar los elementos de análisis encontrados en sentencias, recursos en red y bibliografía en general, posterior a lo

cual se implementaron fichas de contenidos, que soportaron los textos estudiados; posteriormente se elaboraron las fichas jurisprudenciales, donde se expusieron los elementos más importantes de la legislación colombiana en materia de la estabilidad laboral y finalmente se hicieron resúmenes analíticos de esta información, a fin de clarificar conceptualmente la investigación.

Para lograr los objetivos previstos se recurrió a procesos de revisión de normas relacionadas con la estabilidad laboral, accidente de trabajo, existencia del contrato de trabajo, suspensión del contrato de trabajo, efectos de la suspensión del contrato de trabajo, terminación del vínculo laboral, indemnización por despido sin justa causa, entre otras. Así mismo se hizo análisis crítico del discurso sobre jurisprudencia relacionado con el objeto de estudio, centrando la mirada en la problemática actual de la pandemia como justificante por el empleador para finalizar o suspender el contrato del empleado, partiendo de análisis de línea jurisprudencial.

De este modo, para la producción del escrito, se tuvo en cuenta las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de información, y sus fases:

Técnicas e instrumentos de recolección de información:

- Fichas de contenidos bibliográficos.
- Fichas normativas y circulares
- Fichas jurisprudenciales.
- Resumen analítico.

Fases:

- a) Exploración bibliográfica.
- b) Exploración normativa y jurisprudencial.
- c) Sistematización de la información.

d) Análisis de la información.

e) Informe final –Artículo Científico-.

1. Estabilidad laboral y su relación con la COVID-19

La estabilidad laboral en Colombia se ve adherido bajo una estrecha línea con derechos fundamentales pero no en su totalidad, en consecuencia la Constitución Política de nuestro país en su artículo 25 le da al ser humano no solo la posibilidad de trabajar sino también de que este cuando este ejerciendo su oficio o vocación ya sea de manera presencial e intelectual y se este beneficiando para si o bajo las ordenes directas de una persona llamada empleador, se hagan en condiciones dignas y justas de la cual el trabajador no solo se le debe pagar una remuneración por la labor ejecutada, sino que se debe incluir junto a estas las prestaciones sociales que son la manera de darle una protección al trabajador de su salud, pensión (que puede ser de vejez, sobreviviente o invalidez), las cesantías que son pagadas cada año al empleado junto a sus intereses, la cotización a la agencia de riesgos laborales (claro que esta depende de el trabajo que desempeñe) y este se clasifica de I a V, siendo el numero I como el riesgo mínimo y el V como el riesgo mas alto, también se le debe pagar el auxilio de transporte, caja de compensación familiar y el vestuario si ello lo requiere.

Todo lo mencionado anteriormente hacen parte de los derechos que son ciertos e indiscutibles y en lo que tiene que ver con prestaciones sociales nunca tendrán tiempo de prescripción, ya que se podrán exigir en cualquier momento así haya terminado la relación laboral por mas de tres años. Parece ser que el trabajador tenga mucha protección por parte de la ley y que en definitiva viene siendo la parte mas débil en la relación contractual, pero en ultimas la estabilidad laboral no viene siendo un derecho definitivo, pues la misma Corte Constitucional se ha pronunciado al caso manifestando que la estabilidad laboral da la plena seguridad de que el trabajador se mantenga en su puesto y que este no sea despedido sin alguna justificación, pero no quiera decir que el empleador deba de cumplir con esto a cabalidad como lo menciona la Corte Constitucional o el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajador, de la cual se indican 15 numerales en donde los empleadores pueden de manera unilateral dar por terminada la relación laboral sin tener que pagar indemnización por el llamada despido injusta causa, hasta puede ser despedido si goza de estabilidad laboral reforzada en la cual protege a las

personas que se encuentren en una debilidad manifiesta o con alguna discapacidad, siendo este que ser autorizado por el ministerio del trabajo para que no haya vulneración de derechos.

Teniendo en cuenta todos estos factores se puede decir entonces que la estabilidad en el trabajo no resulta ser absoluta en ningún ámbito, pero anteriormente se había mencionado que el trabajador tiene una protección ante la ley debido a los riesgos laborales y mas en tiempos de pandemia como es el SARS COV-2 mas conocido como la COVID-19 como lo indica la ley 676 de 2020 (Ley 676 del 2020 Incorporación de enfermedades laborales 19 de mayo del 2020), en la cual considera el contagio del reciente virus como un accidente laboral. En aras de contener o mitigar esta pandemia que ha afectado a la población mundial, dejando millones de muertos y afectando la salubridad publica poniendo en emergencia no solo las empresas, sino a todos los sectores en la cual el humano tiene interacción directa donde se aglomera mucha gente, no solo afecta el personal de la salud que tienen el contacto directo con los pacientes, sino que también las personas que se encargan de la administración de hospitales, seguridad privada y gente ajena a las actividades de los centros médicos como los encargados de la limpieza en las instalaciones interiores tienen un riesgo muy alto.

Debido a la decadencia de la economía mundial y a la quiebra de muchas empresas, una de las salidas que le dieron los empleadores a sus trabajadores fue el despido masivo por la caída económica y ponerse en estado de liquidación empresarial, pero también se presentaron alternativas a la crisis como adelantar vacaciones, disminuir el salario de los trabajadores, entre otras. El impacto de la COVID-19 en el mundo no solo afecto la salubridad publica, sino que también genero un impacto psicológico entre las personas, como en el caso de las personas que viajaron hacia el exterior o los que estuvieron en contacto directo con personas contagiadas se creo un miedo donde simbolizaba una alerta máxima y a la creación de muchos prejuicios y rumores de esta nueva enfermedad que hasta la fecha no había cura ni tampoco una forma efectiva de ser tratada para preservar la salud de la persona que la contraía.

La estabilidad laboral en tiempos de pandemia se volvió un fuero normativo de hacer valer los derechos como la dignidad humana y el trabajo pero también es de entender que por medio de su labor u oficio se puede contagiar de manera directa o indirecta, puesto que el personal de la salud es el trabajador tiene el porcentaje y el riesgo mas alto de contagio al tratar con los pacientes de las unidades de centros intensivos o los trabajadores que se encuentran en esos centros médicos como vigilantes o personal de aseo. Pero no solo se puede contraer el virus en los centros médicos sino que también se

puede contagiar en cualquier ambiente que en materia laboral se conoce como enfermedad común de persona a persona sin los elementos de protección necesarios para evitar que las partículas de saliva no viajen a través del aire y estos lleguen a las zonas de los ojos, boca, nariz o incluso en la cara para que se contraiga el virus y este se aloje al interior del cuerpo, toda vez que el trabajador al ingresar a la empresa o puesto de trabajo en donde por lo general se interactúa con demás personas y con el menor cuidado de mantener los protocolos de bioseguridad que a veces son establecidos por la empresa y que se deben implementar al interior de las instalaciones, los mismos empleados bajan la guardia o no tienen los mínimos cuidados de salubridad como no lavarse las manos después de tocar las cosas, no usar alcohol o no tener el distanciamiento entre los trabajadores.

Por estos casos es menester de que el control de la COVID-19 no solo sea un problema de salud pública sino también de política interna y de razón social (conciencia ciudadana), pues acomodándolo bajo las razones de la sentencia T- 432 de 2013 (Corte Suprema de Justicia Sala Laboral Bogotá DC., diez 10 de julio de dos mil trece 2013, magistrado ponente Luis Guillermo Guerrero Pérez), se pronuncia lo siguiente:

“Según el artículo 3º de la Ley 1562 de 2012, el accidente de trabajo debe entenderse como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. De manera específica, el legislador también considera accidente de trabajo, todo aquél suceso que se presenta por fuera del horario de trabajo, pero bajo las órdenes del empleador, así como el que acaece durante el ejercicio de la función sindical, o en eventos deportivos o recreativos, cuando se actúa por cuenta o en representación de la empresa.”

En este orden de ideas se puede deducir que tanto el empleador como el trabajador estando en sus puestos de trabajo al interior de la empresa como fuera de ella en ocasión de sus labores contractuales ordenada por el empleador, de las actividades sindicales ya sean de recreación o en nombre de la empresa, hacen parte de sus labores, se esta protegiendo igualmente al trabajador y que la ley 676 de 2020 prevé de los posibles problemas jurídicos en lo concernientes a la estabilidad en el trabajo y la salubridad pública en donde se busca que el virus de la COVID-19 no sea una razón de la cual los empleadores encuentren una justa causa para despedir al trabajador ya sean sospechas o que se tenga la certeza médica de tener el virus.

Por ello esta nueva ley incorpora a la COVID-19 a la tabla de enfermedades que se encuentra en el decreto 1477 de 2014 (Decreto 1477 de 2014 Tabla de Enfermedades Laborales 5 agosto del 2014) y con ello calificarlo como una enfermedad que no solo puede ser tratada como de transmisión común, sino también de manera directa y recaer como un agente que se transmite en ocasión del oficio desempeñado y ser catalogado como accidente laboral. Por esta razón se asegura de darle un alivio al trabajador de mantener su trabajo ya sea en la situación de que contraiga el virus de la COVID-19 y que precisamente el artículo 62 del Código Sustantivo Del Trabajador menciona en su numeral 15 se menciona:

“La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad”.

De esta manera entonces se puede decir que hay una protección integral para el trabajador de mantener su empleo mientras se intenta solucionar y mitigar esta actual pandemia que tiene afectada al sector empresarial y por ende a todos los trabajadores que dependen de manera inmensa de su salario para poder tener una vida digna.

2. Terminación del contrato de trabajo en el sector privado.

Desde la antigua Roma los contratos siguen siendo la mejor manera de mantener las relaciones entre las partes, pues con el gran comercio que se manejaba en ese entonces, se podría intercambiar los objetos que suplían las necesidades básicas de las personas. Las negociaciones se hacían por medio de pactos, que de manera escrita justificaban su promesa y que hasta hoy día se sigue manteniendo, pues, aunque en el mundo existen infinitos tipos de contratos, su fin sigue siendo mantener el pacto entre las personas obligadas.

Los contratos siempre se han caracterizado por ser obligaciones de dar, hacer y no hacer, aunque su naturaleza fuese civil, comercial o laboral en donde siempre existe una parte que somete a cumplir con una acción y la otra complementa o recibe esa acción. Se puede decir que así funcionan las

teorías de los contratos, pues, aunque cada rama del derecho en lo que tiene que ver en contratos se realiza de manera diferente, no se pierde su esencia de cumplir con las obligaciones pactadas.

Adentrándose en la rama del derecho laboral, los contratos tienen que contener tres requisitos: una continuada subordinación y dependencia en donde debe existir un empleador que dé las órdenes de trabajo a su empleado y éste las ejecute bajo las condiciones de tiempo, modo y lugar indicadas; una prestación personal de un servicio por parte del trabajador en beneficio del empleador, y por último, la remuneración que recibe el trabajador por la labor prestada como retribución de su fuerza de trabajo empleada.

Analizada la existencia del vínculo laboral, es de importancia mayúscula estudiar la forma de finalizar legalmente el vínculo contractual. Según el Artículo 61 del código sustantivo del trabajo contempla las que aquí llamamos causas legales para la terminación del contrato de trabajo. Lo anterior significa que en tales circunstancias el contrato se termina sin necesidad de que una de las partes haya incumplido, y por consiguiente, en general no se genera derecho al pago de la indemnización, por cuanto la terminación obedece a una disposición legal, y no a una decisión o comportamiento de las partes.

El contrato de trabajo terminará cuando se presenten cualquiera de las siguientes situaciones, observándose que ninguna de ellas contempla la posibilidad de finalización del vínculo por argumentos de fuerza mayor o caso fortuito, veamos:

- Terminación del contrato por muerte del trabajador.

La muerte del trabajador implica la terminación del contrato de trabajo, por cuanto este contrato es personal, donde el trabajador se obliga a prestar sus servicios personales al empleador según el artículo 22 del código sustantivo del trabajo, y al fallecer es materialmente imposible que pueda seguir prestando sus servicios. Al ser un contrato personal, el trabajador no puede ser sustituido por otra persona, por lo tanto, el vínculo jurídico no puede sobrevivir al fallecimiento del trabajador. El contrato de trabajo no termina cuando fallece el empleador, pues este sí puede ser sustituido por sus herederos, toda vez que a estos les corresponde asumir los negocios del causante, incluyendo los empleados contratados en sus negocios.

- Terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento.

Como todo contrato bilateral y consensual, el contrato de trabajo puede ser terminado por mutuo acuerdo en cualquier momento. La terminación por mutuo acuerdo es posible en cualquier tipo de contrato; sólo se requiere que las dos partes estén de acuerdo, y que no haya nulidad por vicio de consentimiento. Si hubiere vicio de consentimiento, el trabajador podría demandar y en caso probar en juicio la existencia de tal vicio, el empleador puede ser obligado a indemnizarlo o incluso a reintegrarlo.

- Terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo fijado.

Aplica para los contratos de trabajo a término fijo, que se terminan cuando vence el plazo acordado. No obstante que la ley considera la expiración del pactado como causal para la terminación del contrato de trabajo, hay ciertas formalidades a cumplir, como es el requisito de notificación de parte del empleador al empleado de que no se renovará el contrato de trabajo, notificación que se debe dar con una anticipación no inferior a 30 días antes del vencimiento del contrato. Adicionalmente, en los casos de los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada, por vía jurisprudencial la Corte constitucional ha dictaminado que la simple expiración del plazo no da lugar a la terminación del contrato de trabajo a término fijo.

En consecuencia, la expiración del plazo pactado no es causal absoluta para la terminación del contrato de trabajo, pues esa terminación está sujeta a condiciones y circunstancias especiales que se deben evaluar en cada caso particular.

- Terminación del contrato de trabajo por la terminación de la obra contratada.

Aplica para los contratos de trabajo por obra o labor determinada, donde el contrato se extingue al terminarse la obra por la cual se firmó. Es un contrato que por su propia naturaleza no puede subsistir más allá de la existencia de la obra que motivó este tipo de contrato. Terminación del contrato por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento. Si la empresa cierra los contratos de trabajo se terminan por la imposibilidad material de seguir existiendo.

Adicionalmente el empleador debe pedir autorización del ministerio del trabajo para poder terminar los contratos de trabajo por esa causa. Esta es una excepción a la regla general según la cual cuando el contrato termina por una causa legal no hay lugar a indemnizar al trabajador.

- Terminación del contrato por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días.

Cuando la empresa suspende actividades por más de 120 días continuos, puede terminar el contrato de trabajo, pero debe hacerlo con previa autorización del ministerio del trabajo y pagando la respectiva indemnización al trabajador en los términos del artículo 64 del código sustantivo del trabajo. Es así porque el trabajador no tiene culpa por las decisiones económicas y operativas que tome el empleador, y ya sabemos que el trabajador no debe asumir ni compartir los riesgos del empleador, de manera que esta es otra excepción a la regla general en la que se debe pagar la indemnización por despido injusto.

- Terminación del contrato por sentencia ejecutoriada en contra del trabajador.

Esa es una causal que tiene relación con la causal del numeral 6 del artículo 51 del código sustantivo del trabajo, que permite suspender el contrato de trabajo por arresto del trabajador por una causa que no justifique la extinción del contrato. Si el trabajador es condenado con sentencia ejecutoriada, y la causa o razón por la que es sentenciado justifica la terminación del contrato de trabajo, este se terminará válidamente.

Si el trabajador es condenado a una pena privativa de la libertad, naturalmente que el contrato se termina pues el trabajador no puede trabajar. Si el trabajador es condenado por un delito civil en contra del empleador, es razón para terminar el contrato, como por ejemplo por hurto o abuso de confianza. Pero si la condena es por un delito que no tiene relación con el empleador, por ejemplo por lesiones personales a un tercero en un accidente de tránsito, no se configura una causa legal para terminar el contrato.

- Terminación del contrato cuando el trabajador no regresa al trabajo luego de una suspensión del contrato.

Una vez finalice o se levante la suspensión del contrato de trabajo el trabajador debe reincorporarse, pero si no lo hace, es causal para terminar el contrato. Si el trabajador debe laborar y no lo hace, se presume que ha decidido no continuar con el contrato. No obstante, el empleador antes de terminar el contrato debe intentar notificar al trabajador y guardar evidencia de ello, para luego, en caso de una demanda, poder justificar la razón por la que decidió terminar el contrato.

Por otro lado, además de las causas naturales para finalizar la relación laboral, los artículos 62 y 63 del código sustantivo del trabajo hace referencia a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador y también por parte del trabajador, de forma unilateral, las cuales se pueden invocar como medida de desvinculación laboral sin perjuicios futuros con la contraparte en la relación contractual pactada de buena fe; desprendiéndose de ello, que si no se cumple con una debida justificación deberá indemnizarse al trabajador por quebrantar la estabilidad laboral que tiene protección constitucional. En estudio de la normatividad precitada, se trae a colación la misma:

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del Empleador:

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

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

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

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

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

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

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

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

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

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

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

12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

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

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

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, 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. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

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

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

Parágrafo. 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 esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Así las cosas, el empleador que termina el contrato de trabajo alegando justa causa debe indicarle claramente al trabajador por qué lo despide, pues si no lo hace, las causales alegadas, así sean ciertas, no serán justificantes del despido en un proceso laboral, y lo que pudo ser un despido justo se convierte en un injusto por no acatar lo dispuesto en la norma. Y lo mismo para el trabajador. Si decide renunciar debe indicar en la carta de renuncia las razones de su decisión, pues de no hacerlo, luego no puede reclamar un despido indirecto.

3. Incumplimiento del contrato de trabajo.

Las relaciones labores siempre se han caracterizado por manejarse bajo parámetros que regulan su comportamiento de cada uno de las partes que lo incorporan, por tanto, puede existir incumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo o en aquellas obligaciones naturales que se desprenden de la normatividad que lo regule.

El incumplimiento de contrato es una causa de acción legal en donde un acuerdo vinculante o un intercambio negociado no es respetado por una o más de las partes del contrato por mal desempeño o interferencia con el desempeño de las otras partes.

El incumplimiento es uno de los elementos configuradores de la responsabilidad contractual. La noción de incumplimiento no es unívoca, pues para el caso en particular, es necesario acudir no sólo a

los acuerdos pactados en el contrato de trabajo, sea verbal o escrita, sino a los preceptos legales que regulan la materia, teniendo en cuenta que, por tratarse de un acuerdo bilateral de beneficio recíproco, dicha relación contractual trae consigo la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado con la respectiva indemnización de perjuicios.

Así las cosas, desde una interpretación desde el campo civil y comercial, como lo indica el Artículo 1546 del Código Civil, “en los contratos bilaterales va envuelta la condición resolutoria en caso de no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado” (ley 84 de 1873, Diario Oficial No. 2.867 de 31 de mayo de 1873). Esta figura, la condición resolutoria tacita, es la que esta introducida en cualquier acuerdo, y no necesariamente las partes de la relación contractual la tienen que expresar en el documento o contrato de trabajo, es decir, va intrínseca en este acuerdo por ser un contrato de naturaleza bilateral, en donde necesariamente hay unas obligaciones mutuas y reciprocas a las cuales se obligan las partes.

Lo que define en sí el articulado, es que la persona a la que se le fue incumplida, tendrá a su arbitrio las siguientes opciones que dispone la ley para poder darle ejecución al contrato, esto es: a) Darle resolución al contrato, que consta de dar por terminado el contrato o b) La persona que incumplió esta tendrá que pagar parcial o totalmente la obligación más los perjuicios ocasionados, esto también se podría ver en el Artículo 870 del Código de Comercio: “En los contratos bilaterales, en caso de mora de una de las partes, podrá la otra pedir su resolución o terminación, con indemnización de perjuicios compensatorios, o hacer efectiva la obligación, con indemnización de los perjuicios moratorios.” y también en el Artículo 942 del Código de Comercio: “Resolución de contrato por incumplimiento del vendedor – derechos del comprador.

En caso de resolución de una compraventa por incumplimiento del vendedor, el comprador tendrá derecho a que se le pague el interés legal comercial sobre la parte pagada del precio o a retener los frutos de la cosa en proporción a dicha parte, sin menoscabo de la correspondiente indemnización de perjuicios.” (decreto 410 de 1971, Diario Oficial No. 33.339 del 16 de junio de 1971).

Estas obligaciones no solamente van inmersas en la descripción del contrato, sino que también se entienden los actos de manera voluntaria para cumplir dicho arreglo de voluntades. En el derecho laboral pasa lo mismo que en el derecho civil, pues para cumplir con las obligaciones previstas, se debe

tener capacidad, consentimiento, objeto y causa lícita y este se ve manifestado en el artículo 1261 del Código Civil Colombiano para la celebración del mismo, y de dicho acuerdo se desprenderán obligaciones y prohibiciones recíprocas para conocer si existe o no incumplimiento de lo pactado por alguno de los contratantes.

Los artículos del código sustantivo del trabajo, 55, 56, 57, 58, 59; relacionan desde un principio de buena fe contractual, lo cual sin lugar a dudas no puede ir en contra la ley. El artículo 56 de la presente norma, estipula en un campo amplio las obligaciones de las partes en general, donde es primordial una obediencia y fidelidad para con el empleador, y a su vez éste frente al trabajador está obligado a proteger y brindarle una seguridad al mismo para que se desempeñen los labores perfectamente.

También dentro de los lineamientos legales, en el Código Sustantivo del Trabajador, artículos 57, 58, 59 y 60, se denota que el legislador estableció las obligaciones y prohibiciones naturales a las relaciones laborales, tanto para el empleador como para el trabajador, para así poder establecer cuando existe un incumplimiento contractual de esta relación.

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleado}r o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del {empleador}.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 114, 151, 152, 153 y 417.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c). En cuanto a (auxilios de cesantía y) pensiones de jubilación, los patronos pueden retener el valor respectivo en los casos de los artículos 255 y 283.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el patrono.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 58 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de 'lista negra', cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

- *Las obligaciones y prohibiciones respecto al trabajador se encuentran estipuladas en los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo las cuales rezan así:*

ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son 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. 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.

ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el {empleador} en objetos distintos del trabajo contratado.

En base a esto, podemos dilucidar que las obligaciones y prohibiciones son taxativas en la norma laboral, las cuales permiten analizar la negligencia de las partes en caso tal de dichas violaciones, comprobar exámenes rigurosos como bien exige la misma, y además en un campo específico se hace interpretación integradora de la norma, pues resulta de vital importancia establecer que la obligación para con el trabajador, el empleador siempre será y tendrá que pagar la remuneración pactada, en virtud de la buena fe, ya que no se debe engañar al trabajador con falsas afirmaciones de la no constitución en salario, pues como se menciona anteriormente existen derechos irrenunciables y que son adquiridos, los cuales son violaciones que afectan a la clase trabajadora, dejando en vulnerabilidad manifiesta ante dichas problemáticas las cuales ante la Constitución política y la ley son protegidas.

Ahora bien, cuando existe el incumplimiento de las obligaciones o se consuman las prohibiciones antes descritas, necesariamente se causará un perjuicio a la parte que ha respectado y cumplido lo pactado. Estos perjuicios que se persiguen para obtener una remuneración económica por un hecho irremediable, es importante realizarle un respectivo análisis de naturaleza jurisprudencial, ya que en primera medida es relevante para el derecho realizar una aclaración respecto a la vía judicial a la que se debe acudir, pues la sentencia T-239 de 2018 hace referencia a que por tutela no se puede perseguir una indemnización y reparación de perjuicios, toda vez que es un mecanismo en el cual ampara derechos fundamentales, y se reintegran estos. De tal manera que se debe acudir a la justicia ordinaria laboral con el fin de exigir la reparación de los perjuicios causados en algún caso en concreto legitimado para ejercer el aparato jurisdiccional del Estado.

Se contemplan pues, diferentes modos en los cuales se indemnizan a un sin número de personas, que si bien se encuentran en un estado de debilidad, vulnerabilidad o urgencia manifiesta, actos discriminatorios que son objetos de despidos, los cuales originan una indemnización plena, es decir

casos en los cuales se encuentran estabilidades laborales reforzadas, y que aun teniendo este privilegio se encuentran despedidas por parte de su empleador.

De lo anterior, se plantea el caso respecto a la pandemia de la Covid 19 que actualmente vive el mundo, es importante apartarse del tema accesorio de la estabilidad laboral, y adentrarse en específico en el caso que viven muchos colombianos con sus contratos de trabajo, más precisamente en el artículo 64 del Código sustantivo del trabajo en el cual en un análisis hermenéutico de la norma, se entiende que es en términos sencillos para aquellas personas que no tienen esa estabilidad reforzada pero que el empleador a su arbitrio los despide sin una justa causa.

La presente norma reza de la siguiente manera:

Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización 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 pagará así:

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.

Parágrafo transitorio. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

De tal manera ante el incumplimiento procede a la indemnización plena de perjuicios del empleador, perjuicios que se clasifican en patrimoniales y extrapatrimoniales, pero el artículo 64 del código sustantivo sólo estipula los perjuicios patrimoniales o materiales, es decir el lucro cesante y el daño emergente, pero no está incluyendo los perjuicios extrapatrimoniales o inmateriales que se puedan generar con relación al despido arbitrario del empleador.

Haciendo una analogía con el artículo mencionado 1546 del código civil, la indemnización está quedando incompleta frente a la reparación del daño, porque puede haber perjuicios de orden inmaterial o extrapatrimonial que también están incluidos en la reparación que se requiere en favor del trabajador; para lo cual se deberá probar el daño generado, a manera de ejemplo, trastornos depresivos, ansiedad, angustia, etc, aspectos que también generan obligación de reparar en virtud de la condición resolutoria tacita que está envuelta en los contratos de trabajo.

En vista de este análisis hermenéutico, se incluye por parte de la Corte, que efectivamente el artículo 64 del Código sustantivo del trabajo, solo comprende el daño patrimonial, y si el trabajador demuestra que es una arbitrariedad por parte del empleador la terminación injustificada del contrato, pues además debe demostrar también el daño moral afectado, podrá el juez en virtud de su discrecionalidad denominado “arbitrio iuris”, tazar o reparar el daño moral causado en este caso al trabajador.

Resultados y hallazgos

Se evidencia por lo anterior que el presente trabajo quiere dar a entender la relación laboral que existe entre la estabilidad laboral frente a los accidentes laborales directos que puede ocasionar el contagio de la COVID-19 y su relación habría paso a la indemnización de perjuicios ocasionados por el despido de manera unilateral por parte del empleador o si realmente este caería en una justa causa para dar por terminado la relación laboral conforme a las normativas vigentes de la legislación colombiana.

En todo este recorrido del análisis, investigación, comparativas de problemáticas con otras ramas del derecho, entre otras... el presente trabajo de por si ha dejado un campo abierto para dar paso a nuevas investigaciones en esta materia, dado que como se ha mencionado muchas veces la actual crisis que a generado la pandemia no solo ha sido de carácter económico, sino que también es de carácter jurisprudencial, social y psicológico. Esto a modificado hoy en día muchas costumbres sanas que hasta ahora se venían acoplado a esta nueva era que intenta estar al día con las generaciones futuras que vienen presentando periodos de enseñanza y poner en practica todo lo que les depara la vida.

Por otro lado se fue desgranando todos los punto dicho en el marco de la pregunta principal junto con sus objetivos generales y específicos que a la larga fueron marcando las pautas para dar a entender a su fin lo que se quería dar a explicar en este trabajo y por ende se describirá de la siguiente manera:

- 1) Los contagios directos de la COVID-19 son un tema que se salió de control por parte de las autoridades de salubridad publica a nivel mundial deja hasta el día de hoy muchos interrogantes, pues se ha llegado hasta un punto de no retorno donde las cosas no volverán

hacer como antes, por ello también hubo muchas modificaciones en las condiciones que trabajarían los empleados en sus empresas de manera virtual y los protocolos de bioseguridad se integrarían no solamente al interior de la empresa sino también en la vida cotidiana.

- 2) Se vio también como la estabilidad laboral influye un virus que se propaga muy fácil entre los seres humanos y afectaría no solamente su salud sino también el entorno en que se maneja la capacidad de ejecutar las laborales, ya sea de manera virtual o de manera presencial. Dado que esta enfermedad deja muchas secuelas que afectaría la productividad y eficacia del trabajador, pero también hay que tener un factor en cuenta y es que no puede abusar de las facultades que tiene el empleador y el trabajador estando en un estado de indefensión.
- 3) Por estas razones las enfermedades que como bien se sabe son evolutivas y van siendo mas fuertes ante las vacunas creadas y esto en el mundo de la medicina se va convirtiendo en un campo de conocimiento mas amplio, por eso, el mundo jurídico y sus leyes deben ir al margen de actualizar y poner también en primera medida todas estas circunstancias debido a que la tabla de enfermedades como lo es la ley 1477 de 2014 (Decreto 1477 de 2014 Tabla de Enfermedades Laborales 5 agosto del 2014) incorpora a la COVID-19 como enfermedad directa y no admite prueba en contrario para determinar si el trabajador se encuentra enfermo por su alta probabilidad de contagio y así poner a en medida los vacíos o discusiones que en un futuro como razón justa para poder despedir al empleado, por ello se debe entender que debe cumplir los requisitos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en la cual se menciona las justas causas para que el empleador pueda despedir al trabajador y que hasta ahora no hay decretos, ni leyes que modifiquen dicho articulo que por ende sea una razón de despido.
- 4) Los contratos como la fuente de todas las obligaciones abarcando también el ámbito laboral, no es ajeno a la clausula resolutoria que para efecto erga onmes de la relación laboral tanto el trabajador como empleador tienen que cumplir con lo pactado dentro del contrato de trabajo y que a su vez no tenga ningún vicio de fondo para que pueda cumplir con el fin del contrato y este se puede cumplir a cabalidad.

- 5) El legislador en materia laboral por ello añadió una serie de sanciones tanto para el empleador como para el trabajador, pues la primera no puede abusar de su poder y despedir a las personas que estén a su cargo de manera arbitraria que por el contrario debe ceñirse al Código Sustantivo del Trabajador y dar sus razones por las cuales esta retirando de manera permanente al empleado; la segunda el trabajador no puede hacer lo que quiera con el encargo encomendado, puesto que aunque sea la parte más débil del contrato debe cumplir con esto de manera aceptable y de buena fe, ya que en la mayoría de los contratos privados la materia prima y los equipos de trabajo están en cabeza de la empresa y a su vez del cuidado del empleador, pero esto no sucede en todos los casos.
- 6) Las normas vigentes protegen a ambas partes de lo que pueda pasar en controversia del contrato y para eso se denominó un despido con o sin justa causa, que tanto asusta a los empleadores, debido a que por una parte el empleado pueda perder el trabajo sin que por eso haya indemnizaciones y por la otra parte es que la sanción se represente en una indemnización sea muy alta, dado que aunque para demandar los derechos laborales después de terminada la relación laboral solo se cuenta 3 años para hacerlo, pero a su vez no caduca las demás prestaciones como salud, pensión, derecho a las cesantías, intereses a las cesantías, caja de compensación familiar y los derechos ultra y extrapetita que considere el juez, por eso en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo impone la sanción moratoria que en un debido caso la sentencia judicial este a favor de la parte demandante, para el trabajador por todo el tiempo que omitió el pago de sus prestaciones sociales. Para el caso del empleador el actuar de mala fe del empleado acarrea con su despido sin lugar a que haya indemnización y reparo económico o material de cualquier bien mueble o inmueble que haya ocasionado.

En palabras más explícitas la estabilidad laboral se debe mucho a la relación del contrato laboral privado que se sostenga en el momento, debido a que se considere la actual pandemia de la COVID-19 involucra mucho en el ámbito social y laboral y que esto no significa que por ello haya cabida de ser un despido justificado y más cuando este ya está formalmente catalogado como un riesgo directo y poniéndolo en la categoría de accidente de trabajo y no tiene validez su despido sin justa causa y que haya lugar a indemnización por la misma razón.

Conclusiones y recomendaciones.

- Por ningún motivo se debe despedir a ningún trabajador por el hecho de esta contagiado bajo el virus de la COVID-19 debido a que no recae en ningún numeral del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que es una condición en la cual se puede contraer de cualquier modo, así sea dentro o fuera del ámbito laboral.
- La tabla de enfermedades que fue actualizada el año pasado añadiendo la COVID-19 como enfermedad directa en la ley 1477 de 2014 (Decreto 1477 de 2014 Tabla de Enfermedades Laborales 5 agosto del 2014) y por ende deja con protección laboral al trabajador si esta se contrae en ejercicio de su trabajo ya sea cual sea su modalidad de contrato u oficio y así dejando atrás cualquier duda jurídica de si se pueda proceder a su despedir
- En consecuencia de cualquier discriminación por parte del empleador frente al despido del trabajador por si se encuentra contagiado por la COVID-19 será objeto de despido sin justa causa de la cual se podrá acudir a la jurisdicción ordinaria y del mismo modo será resuelto por un juez de la republica.
- Hasta el momento el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, ni leyes, ni decretos han sido modificados o expedidos para la cual se autorice el despido al trabajador por esta condición y que por el contrario se ha fortalecido la estabilidad laboral.
- Pese a la caída mundial de la económica y que muchas empresas, negocios y comercios han sufrido los contrastes de la actual pandemia, no deja atrás la protección laboral ante el abuso y decisión arbitral del empleador, teniendo que encontrar otras maneras para la parte empleada siga al margen de su trabajo o si se despide, sean pagado todas sus prestaciones y sanciones conforme a las normas laborales en Colombia.

Referencias bibliográficas

- artículo primero de la ley 95 de 1890
- código sustantivo del trabajo en su artículo 51 causales primera
- Decreto 1477 de 2014 Tabla de Enfermedades Laborales 5 agosto del 2014
- Ley 676 del 2020 Incorporación de enfermedades laborales 19 de mayo del año 2020
- Sentencia 5122 del 18 de febrero de 1976 MP: JUAN HERNÁNDEZ SÁENZ
Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CLII, n° 2393, pág. 602-609
- Sentencia 5122 del 18 de febrero de 1976 MP: JUAN HERNÁNDEZ SÁENZ
Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CLII, n° 2393, pág. 602-609
- Sentencia 1613 del 02 de diciembre de 1987 Acta No. 69. MP: JUAN HERNÁNDEZ SÁENZ
- Sentencia 4200 del 21 de mayo de 1991 MP: JORGE IVÁN PALACIO PALACIO
Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CCX, n.º 2449, pág. 596-606
- Sentencia 3965 del 13 de junio de 1991 MP: JORGE IVÁN PALACIO PALACIO
Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CCX, n.º 2449, pág. 658-686
- Sentencia 16595 del 28 de noviembre de 2001 MP: FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ
- Sentencia 39668 del 30 de octubre de 2012 - Relevante MP: LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS
- Sentencia SL3478-2017 del 01 de marzo del 2017 M.P: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
- Sentencia SL4849-2018 del 17 de octubre de 2018 (S. Descongestión No. 4)
MP: ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA
- - Sentencia 4246 del 23 de mayo de 1991
- - Sentencia 30854 del 24 de febrero de 2009
- - Sentencia SL16539-2014 del 03 de diciembre de 2014
- Sentencia 39078 del 23 de noviembre de 2010
- - Sentencia SL1185-2015 del 11 de febrero de 2015.
- - Sentencia SL11919-2017 del 9 de agosto de 2017
- convenio N.º 111 discriminación en el empleo o la ocupación, convenio N.º 183 de cual habla sobre la maternidad y etc.

- Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951 en su artículo 61
- artículo 123 de la Constitución Política de Colombia
- ley 80 de 1993
- 62 del código sustantivo del trabajo
- C-299 de 1998
- Artículo 1261, 1546 del Código Civil Colombiano
- Artículo 55,56,57,58,59,60, 62 64 código sustantivo del trabajo
- sentencia T-239 de 2018
- sala de casación laboral No 14618 de 2014 sentencia hito
- T- 432 de 2013 de la Corte Suprema de Justicia

tácita, T. c. (2009). Obtenido de actualicese.com: actualicese.com
 trabajo?, ¿. s. (26 de julio de 2019). wonder.legal.es. Obtenido de wonder.legal.es
 trabajo?, ¿. s. (26 de julio de 2019). WONDER.LEGAL.ES. Obtenido de WONDER.LEGAL.ES
 Normativo, G. (29 de marzo de 2019). funcionpublica.gov. Obtenido de funcionpublica.gov.co
 Normativo, G. (29 de marzo de 2019). funcionpublica.gov.co. Obtenido de funcionpublica.gov.co
 Normativo, G. (29 de marzo de 2019). funcionpublica.gov.co. Obtenido de funcionpublica.gov.co
 (s.f.).

(Augusto Andres Toro Piedrahita)

Bibliografía

tácita, T. c. (2009). Obtenido de actualicese.com: actualicese.com
 trabajo?, ¿. s. (26 de julio de 2019). wonder.legal.es. Obtenido de wonder.legal.es
 trabajo?, ¿. s. (26 de julio de 2019). WONDER.LEGAL.ES. Obtenido de WONDER.LEGAL.ES
 Normativo, G. (29 de marzo de 2019). funcionpublica.gov. Obtenido de funcionpublica.gov.co
 Normativo, G. (29 de marzo de 2019). funcionpublica.gov.co. Obtenido de funcionpublica.gov.co
 Normativo, G. (29 de marzo de 2019). funcionpublica.gov.co. Obtenido de funcionpublica.gov.co

Augusto Andres Toro Piedrahita, J. D. (s.f.). Despidos laborales ocasionados por la pandemia del virus de la Covid 19 en Colombia. 2020, 37.

Yair Leonardo Fonseca Alfonso. (2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. *Derecho y Realidad*, vol(17),, 1-24.

Corte Suprema de Justicia. Jueves, 12 de Diciembre de 2019 , M.P: Octavio Augusto Tejeiro Duque, Sentencia 68001-31-03-002-2007-00276-01 de 2019.

Rodríguez Diosdado, P. B. . (2020). Cómo afrontar la crisis de la covid-19 sin desproteger a las personas trabajadoras: las medidas laborales adoptadas en España. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3), 85-109. Recuperado a partir de <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/35>

Ganuzo, Juan-José and Gomez-Pomar, Fernando, Los instrumentos para intervenir en los contratos en tiempos de COVID-19: guía de uso (Altering Contracts in the Times of COVID-19: A User's Guide) (September 7, 2020). *InDret*, Vol. 2, 2020, pp. 558-584.

Cruz Rodríguez, P. (2020). Normativa laboral y de seguridad social en tiempos de pandemia covid-19 en Ecuador. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3), 110-126. Recuperado a partir de <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/36>

M. P. Diana Fajardo Rivera, 19 de Enero del 2021, *Estabilidad laboral reforzada no se puede convertir en una "petrificación laboral absoluta": Corte Constitucional, Ámbito Jurídico*: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/estabilidad-laboral-reforzada-no-se-puede-convertir-en>