

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JUAN ANTONIO SUÁREZ PÉREZ CONTRA CONGREGACIÓN DE RELIGIOSOS TERCIARIOS CAPUCHINOS DE NUESTRA SEÑORA DE LOS DOLORES. Radicación No. 25899-31-05-002-**2022-00097**-01.

Bogotá D.C., dos (2) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandada contra la sentencia proferida el 3 de agosto de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante Juan Antonio Suárez Pérez instauró demanda ordinaria laboral contra la entidad demandada con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente del 17 de septiembre de 2012 al 30 de diciembre de 2019, que fue despedido sin justa causa y el mismo es ineficaz; que su salario fue de \$4.314.200; que se condene al pago de la indemnización por despido y las demás prestaciones que se encuentren probadas ultra y extra petita; las costas del proceso.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que se vinculó con la demandada el 17 de septiembre de 2012 a través de un contrato de trabajo a término fijo de 2 meses para desempeñar el cargo de médico; el 18 de noviembre del mismo año se firma nuevo contrato de trabajo por un mes y 14 días hasta el 31 de diciembre siguiente con salario de \$3.374.300; el 1 de enero de 2013 se firmó un nuevo contrato por 1 año; el 1 de enero de 2014 se firma contrato de trabajo indefinido con salario de \$3.615.300; que en la cláusula octava de dicho contrato se estipuló que este podría darse por terminado cuando finalicen por cualquier razón los contratos con el ICBF, la cual es abiertamente ilegal e ineficaz;

que el 22 de diciembre de 2019 la demandada le envió un contrato de transacción para finalizar el vínculo el 31 de diciembre de dicho año; que no firmó esa transacción y el 30 de diciembre recibe carta comunicándole la terminación del contrato de trabajo a partir de tal fecha, señalando que es con justa causa debido a las "*modificaciones en los actuales contratos suscritos entre la congregación y el ICBF*"; para ese momento su salario era de \$4.134.200; la relación se desarrolló entre el 17 de septiembre de 2014 y el 30 de diciembre de 2019, sin solución de continuidad; el motivo aducido para terminar no está contemplado en el artículo 62 del CST como una justa causa.

- 3.** La demanda se presentó el 31 de marzo de 2021 y el Juez 33 Laboral del Circuito de Bogotá, a quien correspondió inicialmente su conocimiento, mediante auto de 21 de febrero de 2022, declaró que carecía de competencia y la envió para que se repartiera entre los jueces homólogos de Zipaquirá. Enviado el 30 de marzo siguiente le correspondió al segundo laboral, el que por auto de 2 de mayo la inadmitió para que se corrigieran algunos aspectos; subsanada, el juez dictó nuevo auto solicitando al Ministerio de Interior, copia del certificado de existencia y representación legal de la demandada. Finalmente, y después de intentar la consecución del citado documento, admitió la demanda por auto del 18 de agosto de 2022, ordenándose la notificación a la demandada (archivo 16).
- 4.** La demandada contestó el 8 de septiembre de 2022; aceptó el contrato de trabajo y sus extremos, pero aclaró que el contrato a término indefinido fue del 1 de enero de 2014. Admitió la existencia de la cláusula 8ª del contrato de trabajo, explicando que el origen y finalidad de la vinculación de trabajadores para la atención de los programas contratados por la congregación con el ICBF se encuentran enmarcados dentro de los lineamientos, postulados, manuales y regulaciones propias de la entidad contratante para la atención del servicio público de niños, niñas y adolescentes en conflicto con la ley penal, de conformidad con la ley de niñez y adolescencia (Ley 1098 de 2006); y es por esa circunstancia contractual, mediante la contratación con el Estado de contratos de aportes, que la congregación vincula trabajadores para la atención de esos programas con el ICBF, circunstancia que es conocida desde el momento previo al inicio de la relación contractual, así como la permanencia y continuidad de los servicios; que el demandante fue contratado como profesional de la salud y la decisión de autoridad del ICBF de terminar todo servicio médico al interior de las instituciones de la congregación, en el marco de los contratos de aportes, eliminó la necesidad del servicio y en consecuencia la condición sobre la cual estaba enmarcada la existencia del

contrato de trabajo; condición resolutoria que era conocida y aceptada por el demandante desde el momento de su vinculación; que el ICBF decidió que ese servicio fuera prestado por las EPS y no por los operadores de los contratos. Se opuso a las pretensiones y formuló la excepción de inexistencia de las obligaciones incumplidas (archivo 19).

5. Por auto de 22 de septiembre de 2022 se tuvo por contestada la demanda y se citó para el 2 de febrero de 2023 con el fin de llevar a cabo audiencia del artículo 77 del CPTSS, realizada este día y luego de surtirse las etapas previstas en la ley procesal se señaló el 18 de julio siguiente para la audiencia del artículo 80 ídem, reprogramada para el 11 de dicho mes y que se cumplió en esa fecha, en la que se practicaron las pruebas, se escucharon los alegatos de conclusión y se citó a las partes para el 3 de agosto posterior para efecto de dictar la sentencia.
6. En sentencia de 3 de agosto de 2023 el juez condenó a la demandada a pagar la suma de \$22.393.893 por indemnización por despido, debidamente actualizada; condenando en costas a dicha parte (archivos 29 y 30).

El juez precisó que el problema jurídico que le correspondía resolver era si el contrato de trabajo del actor fue terminado sin justa causa y si había lugar al pago de la indemnización por despido injustificado, anunciando desde el principio que debía acceder a las pretensiones de la demanda. Dijo en ese orden de ideas que si la terminación de la vinculación no se debía a ninguna de las infracciones establecidas en la ley o no se acreditaba la configuración alegada por el empleador, se consideraba que es un despido sin justa causa. Seguidamente afirmó que según las reglas de prueba vigentes en este campo al trabajador le incumbe demostrar la terminación del contrato y al empleador la justeza de su decisión. Cita la SL 2367 de 2019 para resaltar que debe alegarse y demostrarse por el empleador alguna de las causales expresa y taxativamente previstas en la normativa legal. Expone que si bien la ley la ley señala tales causales, no se agotan en estas pues las partes pueden disponer otras causales adicionales a las legales, pero no de terminación del contrato, aclara, sino lo que autoriza el legislador es que se establezca cuáles son aquellas situaciones que el empleador considera que son una violación grave de las obligaciones del trabajador, pero eso no quiere decir que se esté facultando al empleador para establecer a su antojo, inclusive con la anuencia del trabajador, algún otro motivo de justas causas legales de terminación del contrato de trabajo. Hace un recuento de los contratos de trabajo que tuvo el actor con la demandada, el último de los cuales fue a término indefinido desde el 1 de enero de 2014 hasta el 30 de diciembre de 2019. Se refiere también a la carta de despido y en la que se enuncia como razón para la terminación la

señalada en la demanda y su contestación, así como en los interrogatorios de parte. Alude, así mismo, a la cláusula octava del contrato de trabajo; y señala que se demostró que la decisión de terminar el contrato de trabajo fue del empleador y que el motivo alegado no encaja en ninguna de las causales señaladas en la ley. Trae a colación la sentencia SL 449 de 2020, resaltando que su numeral 6 se refiere a la taxatividad de los motivos para terminar el contrato de trabajo. Anota que un contrato indefinido no tiene las características de un contrato de obra o labor determinada. Vuelve a referirse a las causales de terminación legales, y en particular a la aquí invocada y señala que si bien está en el contrato y se puede tener como válida, no es dable tenerla como justa causa; explica finalmente que para la liquidación de la indemnización, tendrá en cuenta la totalidad del tiempo servido y no solamente la parte cubierta por el contrato a término indefinido.

7. Apeló el apoderado de la demandada. Expone su desacuerdo con la consideración del despacho sobre la consecuencia de la cláusula octava del contrato de trabajo, pues pese a que reconoce la legalidad de la misma, desprende consecuencias diferentes a las que la demandada pretende, en el sentido de que la legalidad de ese enunciado es lo que determina la aplicación de la terminación del contrato de trabajo sin necesidad de indemnización o sin necesidad de que se entienda que es una terminación sin justa causa; cita al respecto el artículo 47 del CST, y destaca que allí se habla de la subsistencia de la causa y materia propia del contrato, lo cual es un elemento esencial de la relación contractual laboral, que es una relación de mutuo acuerdo, que es sinalagmática perfecta, la cual fue reconocida en confesión por el demandante (refiriéndose a la cláusula de marras), que supo de su existencia desde el momento mismo que se vinculó, inicialmente a término fijo y luego indefinido, siempre supo que su labor como médico estaba sometida a la condición de que el ICBF así lo exigiera, o sea que en estricto sentido no era médico de la congregación, sino que él sabía que su labor estaba determinada a prestar sus servicios en favor de los menores que estaban en el centro donde laboró en virtud del contrato de aportes con el ICBF. Por eso, la causa misma de su vinculación, prosigue, es el referido contrato y la necesidad de la prestación de sus servicios médicos; no había otra causa; él solamente atendía al personal de los contratos, y supo que su relación estaba siempre condicionada de manera resolutive, es decir en el momento en que cesaran las causas, desaparecía también el sustento de su contrato de trabajo; que es una condición propia de todos los contratos de mutuo acuerdo, sin que se pierda de vista que, además de las señaladas en el artículo 62 del CST, existen otras causas para la terminación.

8. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto de 29 de agosto de 2023; luego, con auto de 5 de septiembre se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas concurrieron-

La apoderada del actor manifestó que se mantiene en la posición sostenida en la demanda en el sentido que el motivo expuesto por la demandada para terminar el contrato de trabajo no es una justa causa que libere al empleador de la indemnización por ruptura unilateral. Habla de la vocación de permanencia del contrato de trabajo y apunta que esta no puede quedar supeditada a la voluntad de un tercero con el que el empleador haya contratado la realización de alguna actividad, pues de haber sido esa su voluntad hubiese optado por un contrato de duración de la obra o labor contratada. Anota que en todo caso la cláusula que sirvió de sustento a la terminación es ineficaz y contraviene los artículos 13 y 43 del CST.

El apoderado de la entidad demandada aduce que el contrato de trabajo se terminó atendiendo lo dispuesto en el artículo "42" (sic) numeral 2 del CST, puesto que con ocasión de una determinación ajena al demandante y sobre la cual no tuvo incidencia alguna, desapareció la causa o razón sobre la cual se perfeccionó la relación laboral contractual, esto es, la atención médica de menores de edad sujetos a los programas de resocialización del ICBF, generándose la pérdida de vigencia del contrato y la aplicación directa y objetiva del artículo "61 literal c)" (sic) del CST; que esa situación no era ajena ni desconocida por el trabajador, tal como lo reconoció en su interrogatorio de parte al aceptar que su labor estaba determinada o condicionada por los programas de atención a menores del ICBF; de manera que al enterarse la congregación de la decisión de sustraer la atención a menores infantes y sobre los que recaía el fundamento contractual del actor, se le notificó que su relación terminaría por tal circunstancia. Cita igualmente el artículo 47 numeral 2 del CST pues al ser una causal legal de pérdida de vigencia de los contratos a término indefinido, donde no intervino la voluntad de la demandada, su aplicación opera de pleno derecho como causal objetiva, siendo justa y legal, en concordancia con el artículo 61 literal c del CST; reclama que este punto y la postura subyacente no fueron analizados por el a quo, a pesar de que en el fallo admitió la validez plena de lo pactado, y no analizó las consecuencias propias del pacto, al referirse a las conductas previstas en el CST como justas causas, pero no del artículo 42 de dicho código, eliminando el respeto de la autonomía contractual y la voluntad de las partes para regular la relación condicionada a la voluntad del tercero; concluye diciendo que el juez incurrió en defecto en la valoración

probatoria, pues omitió el análisis de los interrogatorios de parte y el soporte documental para definir la aplicación del artículo 42 ya citado.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

En ese orden, el problema jurídico por resolver es determinar si el contrato de trabajo que tuvo el actor con la demandada fue terminado con justa causa y de modo legal, como sostiene la demandada, y por ende no hay derecho al pago de la indemnización; o si, como concluyó el juzgado, dicha terminación no fue justa ni legal y por ende genera el pago de la citada indemnización.

Para resolver la controversia la Sala tomará en cuenta la abundante prueba documental aportada por ambas partes, así como los interrogatorios que absolvió cada uno de los litigantes.

Sea preciso advertir que no hay discusión sobre la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, la terminación del mismo por iniciativa y decisión de la empleadora, pues sobre esos puntos las partes no expusieron ninguna inconformidad. Es cierto que la demandada objetó la fecha de la firma del contrato a término indefinido, pero esa diferencia no tiene en este momento ninguna repercusión de cara al problema jurídico que ocupa la atención de la Sala.

En el proceso está fehacientemente acreditado que el día 30 de diciembre de 2019 la congregación demandada hizo llegar una carta al demandante dando por terminado su contrato de trabajo a partir de la citada fecha, aduciendo como motivo las modificaciones en los actuales contratos suscritos entre la congregación y el ICBF (folio 28 archivo 02).

Obran también en el expediente los cuatro contratos de trabajo celebrados entre las partes, así: 1) fechado el 17 de septiembre de 2012 por el término de dos meses, con fecha de vencimiento el 17 de noviembre de 2012; 2) a término fijo desde el 18 de noviembre hasta el 31 de diciembre de 2012; 3) contrato a término fijo de un año de 1 de enero a 31 de diciembre de 2013; 4) contrato de duración indefinida desde el 1 de enero de 2014, que estuvo

vigente hasta que terminó. En todos esos contratos consta que laboró como médico y que el sitio de labores sería el Centro de Orientación Juvenil Luís Amigó; además se pactó en la cláusula octava de ellos una estipulación que, palabras más palabras menos, contemplaba que el empleador también podría terminar el contrato de trabajo cuando se terminen por cualquier razón los contratos suscritos con el ICBF, u otros entes estatales contratantes de la congregación, y que son los que entregan el dinero para el pago de salarios y prestaciones de los empleados de la obra, por lo tanto, queda claro que el objeto de este contrato será la ejecución de los contratos asignados por el CBF a esta sucursal.

Desde el punto de vista estrictamente legal, entonces, y de acuerdo con el tenor literal del contrato de trabajo, el único motivo para la terminación del contrato de trabajo que las partes acordaron era la finalización del contrato de la congregación con el ICBF, pero aquí no se demostró tal finalización; por el contrario, de las pruebas y posturas de las partes se puede colegir que ese contrato con el ICBF se mantuvo, para lo cual es importante resaltar que la carta de despido habla es de modificaciones de dicho contrato con el ICBF, de manera que no es dable entender que se haya producido el hecho previsto en el contrato de trabajo para su terminación, por cuanto, se repite, no se demostró tal hecho.

Ahora, si se entendiera que la terminación del contrato de trabajo es por lo que se dice en la carta de despido, siendo necesario precisar al respecto que el juez debe tener en cuenta lo que se dice en ese documento sin que pueda aceptar otros motivos, como dice el parágrafo del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, debe ponerse de presente que ese motivo tampoco fue demostrado, pues no se acreditó el alcance de la supuesta modificación al contrato entre la congregación y el ICBF, en virtud de la cual el empleo o la función que cumplía el actor perdió vigencia o quedó sin sustento material, pues ninguna prueba apunta en ese sentido, ya que si bien el documento denominado "*lineamiento técnico de modalidades para la atención de los niños...*", aportado por la demandada en la contestación, de fecha 8 de noviembre de 2019 hace una referencia a los servicios de salud (ver pág. 39 del documento, folio 67 del archivo 19), no se ve la incidencia de esa manifestación en la labor que desarrollaba el actor con la demandada, ni mucho menos se acreditó que tal determinación fuera adoptada en esa fecha, pues el documento de marras lo que hace es recoger y hacer una presentación de las regulaciones internas del ICBF sobre esa materia, cuyo contenido fue aprobado en 2016 y modificado posteriormente, siendo la última de noviembre de 2019, pero no hay forma de saber si la regulación sobre salud antes mencionada y que aparece resaltada en el documento allegado, fue adoptada en 2019, o si ya existía desde antes, punto

de enorme importancia por cuanto si existía desde antes no podía invocarse como motivo para terminar el contrato, dada la falta de inmediatez. En todo caso, debe subrayarse que aquí no se demostró por la demandada que a partir de enero de 2020 el actor se quedó sin labor por desarrollar y por ende era dable dar por terminado su contrato de trabajo por esa causa.

Es sabido que una vez probado el despido, lo cual acreditó con creces el actor, le incumbe a la demandada demostrar la justa causa o el motivo invocado para la terminación y que el mismo está reglado en la ley como razón de peso para dicha rescisión. Esto último no lo demostró la demandada, como ya se dijo, porque si se atiende el motivo expuesto en la carta de despido, hay que decir que no se probaron cuáles fueron las modificaciones introducidas al contrato que la entidad tuvo o tiene con el ICBF, pues ni el demandante las reconoció en su interrogatorio de parte, ni puede darse categoría de prueba a las manifestaciones que en tal sentido hizo el representante legal de la demandada, dado que se trata de manifestaciones en su propio beneficio. Y si se aceptara que el documento denominado lineamientos técnicos de atención, antes referido, hace una mención a la forma de prestación de los servicios de salud en los centros de atención, no se puede colegir de allí que se suspendiera y quedara sin piso la atención médica que el actor venía prestando, pues no existen pruebas que ilustren al respecto, y por contera no hay certeza de la fecha en que esa determinación se produjo, pues el documento hace referencia a resoluciones por medio de las cuales se adoptaron esos lineamientos, y que empiezan de 2016 en adelante. De suerte que no aparecen acreditados los motivos aducidos para terminar el contrato. La consecuencia de no cumplir la demandada con su carga probatoria de demostrar la ocurrencia real del motivo invocado para justificarla terminación del contrato de trabajo del actor, se traduce en que debe tenerse esa terminación como injusta y de ese modo habría que confirmar la sentencia de juzgado.

En todo caso, dada la importancia y novedad del planteamiento del recurrente, tanto al sustentar el recurso como al presentar sus alegatos ante esta Corporación, en el sentido que el legislador validó la terminación de los contratos de trabajo cuando deja de subsistir las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, para considerar que es legal terminarlos, la Sala abordará su estudio con el fin de esclarecer ese importante reparo. Para ello, se tendrá, en gracia de discusión, que el demandante fue contratado para prestar servicios médicos a los niños y adolescentes que la demandada atendía dentro del contrato que tuvo con el ICBF y que en noviembre de 2019 dicho servicio de salud terminó, o se determinó que no podía seguir siendo prestado por la accionada.

Precisamente la discusión que se genera sobre ese punto gravita de manera principal en torno a la validez y juridicidad de esa cláusula del contrato antes mencionada y si la misma autorizaba la terminación justa y sin derecho a indemnización del contrato de trabajo, aun cumpliéndose los supuestos de hecho establecidos.

La resolución de este punto, sin embargo, obliga a considerar, en primer lugar, un aspecto general que contribuye a clarificar el tema en discusión, y no es otro que aquel principio que reza que en el Derecho Laboral y en la contratación que surge de él no opera en toda su potencia el postulado de la autonomía de la voluntad o el brocardo del *pacta sunt servanda*, como sí ocurre en materia civil o comercial. Tales restricciones, según ha dicho la doctrina, *"son impuestas en aras de la tranquilidad social y por efecto de un sentimiento superior de justicia, inmanente a todos los seres civilizados"* (Cabanellas); y tiene como característica la eliminación, si no absoluta, por lo menos en trance de serlo, de la regla de autonomía de la voluntad mediante un intervencionismo estatal que se basa, precisamente, en la necesidad de dictar normas inspiradas en un estado de necesidad social; en las cuales, cada vez más, el interés de los particulares desaparece ante el interés social (ídem). Y aunque no se puede afirmar que desaparece la declaración de voluntad, pues esta subsiste para algunos menesteres y aspectos, el Estado a través de la legislación o de los reglamentos se *"limita a fijar la estructura, algo así como el andamiaje de un edificio que debe ser terminado ... de suerte que los contratantes de trabajo deben aceptar que su declaración de voluntad sirva para encuadrar normas y bases que han sido dictadas para hacer uniformes los engarces contractuales"* (ídem).

Se traen a cuento las anteriores reflexiones, no con ánimo mostrar erudición ni manejo de las teorías jurídicas foráneas, sino para dejar sin piso una tesis que desliza la recurrente al insinuar que al tratarse de un acuerdo al que llegaron las partes y que era una situación conocida por el trabajador desde antes de empezar la relación, había que atenerse a ella y respetar esa manifestación, porque esa sola circunstancia no es suficiente para afirmar su vinculatoriedad e imperatividad, ya que para así deducirlo es necesario examinar y determinar si la materia del acuerdo de las partes es de aquellas que quedó librada a la voluntad de las partes o es propia de los aspectos que el legislador reguló y que las partes no pueden desconocer, porque de ser de esta última índole se trataría de una estipulación ineficaz.

Justamente la ley colombiana contiene dos disposiciones que recogen, reflejan y materializan las corrientes jurídicas que atrás se mencionaron, como son los artículos 13 y 43 del CST, que contemplan, en su orden, que las disposiciones del código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor

de los trabajadores y no produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo; y que en los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los fallos arbitrales, los pactos y convenciones colectivas del trabajo y los reglamentos internos.

En consecuencia, corresponde analizar si lo concerniente a los motivos de terminación del contrato de trabajo es una materia regulada por el legislador o si se trata de un asunto que puede ser negociado libremente por las partes, en virtud de las potestades propias de la autonomía de la voluntad.

El artículo 45 del CST consagra los diferentes contratos de trabajo que pueden celebrar los interesados, según su duración, norma que debe ser complementada con el artículo 47 numeral 1. En esta materia prevalece la voluntad de las partes, en cuanto a escoger la modalidad contractual de su preferencia, y que más se acomode a sus intereses y los del negocio del empleador. Claro está que en esta materia hay algunas restricciones, que no son relevantes en este momento y por eso no se ahondará en el punto.

A su vez, el artículo 61, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990, estatuye los modos legales de terminación del contrato, y dentro de ellos contempla: a) expiración del plazo fijo pactado; b) terminación de la obra o labor contratada, c) por decisión unilateral en los casos del artículo 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965 y 6 de esta ley. De estas dos causales, la primera es aplicable a los contratos a término fijo e implica que el empleador se libera del pago de la indemnización, cuando se ajusta al plazo convenido y cumple las demás formalidades previstas en la ley; y la de terminación de la obra o labor contratada aplicables a contratos por esta modalidad de duración, y que también liberan del pago de la indemnización cuando coinciden la finalización del contrato con el cumplimiento de la condición. Tales causales no se aplican a los contratos indefinidos, porque hay una incompatibilidad genética entre estos y aquellas, ya que sería un contrasentido que se terminara un contrato indefinido por terminación de la obra y que es una causal concebida únicamente para ese tipo de contratos.

¿Cómo se terminan, entonces, los contratos a término indefinido, como el que tenía suscrito el demandante con la demandada?. La Sala considera que en estos casos se aplican los otros motivos de terminación como son: la muerte del trabajador, el mutuo consentimiento, la liquidación o clausura definitiva de la empresa o el establecimiento; por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días o por decisión unilateral de algunas de las

partes en los casos de los artículos 7 del Decreto 2351 de 1965 y 6 de la Ley 50 de 1990, esto es por justa causa por parte del empleador, que exonera de la indemnización por el despido; o renuncia pura y simple del trabajador, que tiene el mismo efecto. O por despido injusto que sí genera el pago de la indemnización, sea que esta surja por decisión del empleador, o por renuncia del trabajador imputándole al empleador incumplimiento de sus obligaciones, conocida como despido indirecto o autodespido, y que generan el pago de la indemnización.

En este campo corresponde decir que la materia de terminación del contrato de trabajo es de regulación legal; es decir, no le está dado a las partes crear motivos de terminación diferentes o adicionales a los previstos en la ley, mucho menos si aquellos crean una situación desventajosa frente a los previstos en la Ley. Nótese que hay unos elementos objetivos y aparentemente ajenos a la voluntad de las partes, en los cuales no está permitido al empleador la terminación unilateral del contrato, y si decide hacerlo en presencia de esas causales, debe pagar la correspondiente indemnización. Con lo anterior se hace referencia a las causales e) y f) que tienen que ver con la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; casos que requieren que el patrono adelante el permiso respectivo ante el Ministerio del Trabajo; o el caso de liquidación judicial, que genera *"la terminación de los contratos de trabajo, con el correspondiente pago de las indemnizaciones a favor de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual no será necesaria autorización administrativa o judicial alguna quedando sujetas a las reglas del concurso, las obligaciones derivadas de dicha finalización sin perjuicio de las preferencias y prelación que les correspondan"*, como lo prevé el artículo 50 de la Ley 1116 de 2006.

Incluso en caso de que las autoridades del trabajo autoricen el cierre definitivo, total o parcial, de la empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal, como lo prevé el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965. Esta norma se refiere a dos eventos: despidos colectivos; o terminación de labores, parcial o total, por causas distintas a las previstas en los artículos 5, ordinal 1 de dicha ley (hoy, art. 61 del CST) y 7 del Decreto 2351 de 1965, en los cuales el empleador debe solicitar el referido permiso para terminar los contratos del trabajo, sin que se trate de uno solo, siendo claro que a veces el cierre parcial puede llevar a despidos de trabajadores que no alcancen la densidad requerida para calificarse como despido colectivo.

Lo que quiere la Sala resaltar es que estos aspectos son del resorte del legislador y no pueden las partes modificarlas por su sola voluntad, y si lo hacen tal estipulación sería ineficaz; de modo que si las partes convienen que la falta de materias primas para desarrollar actividades o por supresión de procesos u obsolescencia de la tecnología, son causales para terminar el contrato, tal clausula sería ineficaz, pues ante alguno de esos eventos, lo que la ley ha señalado es que debe solicitarse el permiso ya mencionado y en caso de obtenerlo el empresario queda obligado a pagar la indemnización respectiva, como antes se dijo, previsión tiene que entenderse como el deseo y voluntad del legislador de proteger en este campo al trabajador y de paso proteger el derecho a la estabilidad laboral; de ahí que además de los eventos concretos en que resulta obligatorio la solicitud del permiso para terminar contratos de trabajo, previstos en el numeral 3 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 (y que van desde modernización de equipos, de procesos o sistemas de trabajo, o supresión de los mismos cuando sean obsoletos, o ante graves situaciones financieras o falta de materias primas), la norma agregue que también se equiparán a tales situaciones *"otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados."*

Se dice lo anterior por cuanto el argumento del recurrente en el sentido que el propio legislador estableció que el contrato de trabajo a término indefinido estará vigente *"mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo"*, con lo que quiso decir que si desaparecen esas causas queda abierto el camino para que pueda terminar el contrato de trabajo, esta Sala no lo comparte, porque el alcance y sentido de esa norma debe inscribirse en el contexto histórico en que se produjo, y que no fue otro que el interés e intención del legislador extraordinario de dejar sin efecto la llamada cláusula de reserva que había sido incluida en la versión original del CST y estaba vigente hasta ese momento en que se expidió la nueva norma (1965) y que preveía que las partes en un contrato de trabajo de duración indeterminada podían reservarse la facultad de darlos por terminados en cualquier tiempo, mediante un preaviso de 45 días o pagando dicho preaviso, que se entendía era una causal legal de terminación del contrato y que fue derogada por el Decreto 2351 de 1965 (art. 5º) que la dejó vigente, con algunos cambios solo para el trabajador.

Por eso se incluyó que en esos contratos indefinidos estarían vigentes mientras subsistieran las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, para recalcar la expulsión del ordenamiento jurídico de la clausula de reserva que facultaba al empleador para terminar con el anotado preaviso el contrato de trabajo. Pero en modo alguno puede concluirse que con ello el legislador estatuyó el establecimiento de un modo legal o una justa causa para la

terminación unilateral del contrato de trabajo sin derecho a la indemnización por la ruptura, pues eso no es lo que se desprende del texto literal ya que en modo alguno puede leerse que se haya facultado al empleador para terminar el contrato unilateralmente y sin derecho a indemnización, pues de haber sido esa la intención así se hubiese dicho explícitamente, pero ello no fue así, pues la norma en ningún lado consagra que en los contratos indefinidos la cesación de la causa sea motivo para terminarlos sin derecho a la indemnización.

La Casación Laboral ha tenido oportunidad de esclarecer lo anterior, como se colige de la sentencia de marzo 17 de 1977 en la que señaló:

“El artículo 5º del Decreto 2351 de 1965 fue adoptado por el legislador como resultado del prolongado e incesante batallar de los trabajadores y de las organizaciones sindicales para obtener la garantía de una mayor estabilidad en el empleo, beneficio para el cual constituían permanente amenaza los ordenamientos 47, 48 y 49 del CST (...) que consagraban el plazo presuntivo (...) y la cláusula de reserva. Por ello no cabe duda de que la referida disposición se endereza esencialmente a reconocer el carácter de ilimitados en el tiempo a aquellos contratos cuya duración no hubiese sido expresamente determinada por las partes o no resulte de la naturaleza de la respectiva obra o labor, asegurando así para el trabajador su derecho a la permanencia en el servicio mientras cumpla con sus obligaciones y no concurra alguna de las circunstancias que, conforme a la ley, termina el contrato o autorizan al patrono para ponerle fin. Es natural y lógico, por tanto, concluir que esta clase de convenciones hacen permanente la relación de trabajo y ofrecen al trabajador más seguridad y estabilidad que las que se sujetan a un tiempo determinado. Esa fue, sin duda, la intención del precepto comentado al disponer que <El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo>.

Salta a la vista, pues, que el propósito de la norma fue el de consagrar un derecho para el trabajador -la estabilidad- y el deber correlativo para el empleador de respetarlo. Esa estabilidad no quedó dependiendo de la voluntad o del arbitrio patronal, como para que pueda entenderse que al empresario le basta con hacer desaparecer, o propiciar el desaparecimiento de las causas que dieron origen al contrato o la materia del trabajo para que aquel se tenga como extinguido en forma legal y justificada. Es preciso distinguir, en cada caso, el origen, la fuente o razón de esos fenómenos. Si ellos se producen por hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, el contrato terminará automáticamente por ministerio de la ley; pero si sobrevienen por el querer exclusivo de una de ellas; porque los ha procurado en busca de mayores beneficios personales, la expiración del vínculo será imputable a quien con ese comportamiento la haya provocado y auspiciado, tendrá el carácter de ruptura individual y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos.”

Por supuesto que tal pronunciamiento debe armonizarse con los ulteriores desarrollos legislativos, en los que quedó en claro, de acuerdo a las reflexiones que atrás se vertieron, que aún en algunos eventos de insubsistencia de las causas que dieron origen al contrato y la materia del trabajo, el patrono no queda facultado para terminar el contrato indefinido, sino que debe solicitar permiso a las autoridades del trabajo para dicha terminación, debiendo en todo caso, pagar la indemnización correspondiente si le autorizan la terminación.

De manera que ni siquiera desde la perspectiva que acaba de analizarse tiene razón la demandada al haber terminado la relación de trabajo que tuvo con el demandante, pues es clara la ineficacia de la cláusula octava del contrato de trabajo al ir más allá de lo previsto en la ley, y al imponer a un contrato indefinido un motivo de terminación propio de contratos por duración de la obra.

En consecuencia, las anteriores resultan ser razones suficientes para confirmar la decisión de primera instancia.

Así queda resuelto el recurso de apelación.

Costas en esta instancia a cargo de la demandada por perder el recurso; como agencias en derecho se fija la suma de \$2.600.000.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR sentencia proferida el 3 de agosto de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de JUAN ANTONIO SUAREZ PEREZ contra CONGREGACION DE RELIGIOSOS TERCARIOS CAPUCHINOS DE NUESTRA SEÑORA DE LOS DOLORES, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la demandada; como agencias en derecho se fija la suma de \$2.600.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

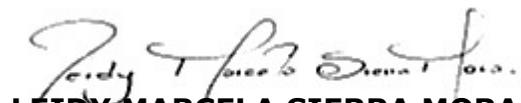
LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

(Con permiso legalmente concedido)
JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria