



D



I



X



I

DERECHO CONCILIATORIO Y RESTAURATIVO

La estabilidad en el empleo.

Un análisis de sus alcances

y límites jurídicos en Colombia

Employment stability. A study of its reach and legal limits in Colombia

Kelly Aristizábal-Gómez

Fecha de recepción
del artículo:
25/08/2011

Fecha de aceptación
del artículo:
20/10/2011

La estabilidad en el empleo. Un análisis de sus alcances y límites jurídicos en Colombia*

Employment stability. A study of its reach and legal limits in Colombia

Kelly Aristizábal-Gómez*

Resumen

El derecho laboral en Colombia, desde su constitucionalización, ha experimentado notables variaciones, lo que se evidencia en los diversos alcances jurídicos que se le han venido otorgando al principio de la estabilidad en el empleo por medio de las normas jurídicas que lo sustentan, tales como el Decreto 2351 de 1965, la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 del 2002, y a la luz de los pronunciamientos de la Corte Constitucional, cambios estos que sin duda alguna repercuten directamente en las formas válidas de terminación del contrato de trabajo y las consecuencias jurídicas que se derivan de estas.

Palabras clave

Alcance, Corte Constitucional, despidos, normatividad laboral interna, principio de la estabilidad.

.....
Cómo citar este artículo: Aristizábal-Gómez, Kelly (2011), “La estabilidad en el empleo. Un análisis de sus alcances y límites jurídicos en Colombia”, en *Revista Dixi*, vol. 13, núm. 14, pp. 126-137.

* Artículo de investigación derivado del proyecto de investigación “Judicialización de los despidos de trabajadores por enfermedad que supera el límite legal. Un análisis a partir del principio de la estabilidad en Santa Marta”, perteneciente a la línea de investigación “Asuntos de derecho laboral”, financiada en la convocatoria 2009 por el Fondo Conadi, de la Universidad Cooperativa de Colombia, realizado por el grupo de investigación “Uciidergrup”.

** Abogada de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Santa Marta. Especialista en Derecho Público de la Universidad del Norte. Magíster en Derecho con énfasis en Derecho Laboral de la Universidad del Norte. Coordinadora del Centro de Investigaciones del Programa de Derecho de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Santa Marta. Líder del grupo de investigación “Uciidergrup” del Programa de Derecho. Correo electrónico: kelly.aristizabal@campusucc.edu.co

Abstract

Labor law in Colombia has experienced remarkable changes since its establishment in the constitution. This is visible in the multiple legal reaches that have been given to the principle of employment stability through the legal norms that uphold it, such as decree 2351 of 1965, Law 50 of 1990 and law 789 of 2002, and taking into account the pronouncements of the Constitutional Court. These are changes that doubtlessly have direct repercussions in the valid forms of work contract termination and legal consequences derived from this.

Keywords

Reach, Constitutional Court, firing, domestic labour legislation, principle of stability.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: por una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa, y, por otra, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa

Montoya, 2002

■ Introducción

El presente artículo muestra un análisis juicioso, a partir de la literatura especializada que existe en el derecho laboral, relativo a los alcances y límites jurídicos que ha tenido el principio de la estabilidad en el empleo en Colombia a partir de la Constitución de 1991. Comienza por el desarrollo de las diversas perspectivas que existen en cuanto a las nociones, proyecciones, clasificación y límites de él; luego se reseñan las principales discusiones que se han derivado por vía legal y jurisprudencial en torno al alcance del principio de la estabilidad en el empleo, y se resuelven interrogantes como: ¿hasta qué punto dicho principio puede ser considerado como un derecho fundamental? y concluye con los alcances jurídicos y límites que tiene el principio de la estabilidad en el empleo en Colombia.

Así las cosas, se invita al potencial lector a seguir paso a paso cada una de estas líneas, que sin lugar a

dudas constituyen un aporte al estudio del principio de la estabilidad en el empleo en nuestro país.

■ Metodología

El estudio planteado en el proyecto es de carácter cualitativo y bibliográfico y permite, mediante el análisis de normas y sentencias, identificar cuál ha sido el alcance jurídico y los límites del principio de la estabilidad en el empleo en Colombia; por tanto, el problema de investigación y sus respuestas encuentran su sustento en el ordenamiento jurídico colombiano.

Las técnicas empleadas para llegar al resultado que se esperaba fueron la revisión bibliográfica basada en resúmenes analíticos de investigación, la interpretación legal y el análisis jurisprudencial sustentado en las correspondientes fichas.

■ Resultados

Nociones de estabilidad en el empleo

La “estabilidad” es la característica de aquello que tiende a permanecer en el mismo estado. En relación con el contrato de trabajo, la estabilidad se traduce en el deseo de hacer permanente la ejecución de este, como fuente de subsistencia de los trabajadores y de sus familias (Reynoso, 1990).

Desde este punto de vista, las argumentaciones a favor de una protección contra la ruptura del

contrato de trabajo han dado lugar a la teoría de la estabilidad del empleo. La idea directora de esta argumentación es la de querer que el contrato de trabajo sea permanente (Uceda, 1983). La protección del empleo y la permanencia de este ofrecen al trabajador una seguridad para su porvenir; en este sentido, la estabilidad del empleo coincide con ciertos principios del derecho al trabajo como la justicia social, la protección y la continuidad (Reynoso, 1990).

Murgas (2005) recopila las definiciones más usuales que nos ubican, en mayor medida, en este importante principio. Russomano (1980) lo entiende como el obstáculo que se opone al libre despido del trabajador por un acto unilateral del empleador, y De la Cueva (2004) lo define como

[...] un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, cuando ha existido un incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o han ocurrido circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación —estabilidad absoluta—.

Deveali (citado por Blanco, 2008) lo definía como “el derecho del empleado a conservar el puesto, durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas”. De Buen Unna, (citado por Blanco, 2008) en cambio, afirma: “La estabilidad es el derecho del trabajador mientras su actividad sea necesaria para el empleador, es una clara referencia que podemos considerar como estabilidad relativa, pues centra su existencia en la necesidad del servicio” (Blanco, 2008).

Por su parte, Krotoschin (1959) dice que esta protección, no solo constituye una medida de seguridad

económica, sino que también viene a afianzar la incorporación del trabajador a la empresa como medio de integración a los fines específicos del derecho social. Y el tratadista Plá Rodríguez (1978) manifiesta:

La estabilidad parte del supuesto de que el empleador no tiene derecho a despedir sino cuando hay causa justificada, la estabilidad está basada en el futuro de la empresa: no interesa lo que haya trabajado cada uno hasta ese momento, sino la función que deberá desenvolver la empresa en el futuro. Debe asegurarse a todos trabajo mientras la empresa continúe (Rodríguez, 1978).

Pero, ¿qué debe entenderse por estabilidad? Alfredo Ruprecht (1994) nos da la siguiente definición: “Por estabilidad ha de entenderse el derecho que tiene el trabajador a permanecer en su empleo mientras dure su buena conducta laboral y no se den los casos previstos en la ley para autorizar su disolución”.

Concepto amplio y estrecho de la estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo tiene diversos alcances dependiendo de si se le observa en sentido estricto, o en sentido amplio o impropio.

Deveali, al referirse al primer sentido, tal y como se dejó contemplado en las nociones de estabilidad, sostiene que “es el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas” (Deveali, 1953, p. 265). Este tipo de razonamiento tiene como fin dar una interpretación de la estabilidad en el ámbito de los contratos de trabajo de duración determinada; para este análisis, el contrato de trabajo se presenta en calidad de tener una duración fijada generalmente por la ley (Reynoso, 1990).

Una concepción que se aleja de esta visión “tradicionalista” de la estabilidad ha sido propuesta por De la Cueva (2004), para quien la estabilidad en el empleo es una institución propia del derecho del trabajo, la cual se puede caracterizar como el derecho a conservar el trabajo durante todo el tiempo que este subsista y así poder percibir los beneficios correspondientes. Según este autor, la estabilidad en el empleo es una garantía reconocida por la legislación del trabajo y propia a este; se trataría de una manifestación de la “justicia social” que permitiría al trabajador tener una “certeza del presente y del futuro”. Dicha visión de la estabilidad ha permitido tratar de encontrar un fundamento de la estabilidad que excluye los criterios de derecho común, y su influencia en la doctrina latinoamericana ha sido considerable (Macías, 1995).

En este sentido, la estabilidad aparece como un mecanismo dirigido a controlar o frenar el despido. Así, el concepto de estabilidad se orienta hacia una visión estrecha, en la que la atención se concentra sobre el despido, considerado un obstáculo para la continuidad de la presencia del trabajador en la empresa. Las normas internacionales adoptadas sobre el tema recuperan esta concepción, según la cual el despido no debe ser pronunciado, salvo circunstancias excepcionales (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1963). Entre los autores latinoamericanos, esta manera de conceptualizar la estabilidad aparece como una dominante (Reynoso, 1990).

En un concepto amplio, es el derecho del trabajador a mantenerse en el empleo mientras no medien justas causas de terminación del contrato de trabajo (Reynoso, 1995).

Y desde otra perspectiva, la estabilidad en el empleo debe concebirse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que exista causa para ello; si es por tiempo o por obra

determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente, y en todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación laboral —natural— (Macías, 1995).

De lo anterior se colige que, tratándose de la estabilidad en el empleo en sentido estricto, la única forma de terminar el contrato de trabajo válidamente es fundamentándose en una justa causa.

Por el contrario, la estabilidad en el empleo en sentido impropio o amplio se traduce en un anhelo o deseo de que ella se concrete para aquellos empleados que tengan permanencia, pero, de ocurrir un despido sin causa, no existe la norma jurídica que obligue a la reinstalación, por lo que se puede prescindir de sus servicios pagándole una indemnización establecida por la ley (Pérez, 2004).

Proyecciones del principio de la estabilidad en el empleo

Rodríguez (1978) sostiene que puede haber acuerdo en atribuirle las siguientes proyecciones al principio de la estabilidad en el empleo:

- 1) Preferencia por los contratos de duración indefinida.
- 2) Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato.
- 3) Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido.
- 4) Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal.
- 5) Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones.
- 6) Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador.

Al recorrer y resumir este conjunto de proyecciones, podemos decir que la continuidad se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución, de modo que se constituyen estas palabras del mismo autor en el verdadero alcance del principio (Rodríguez, 1978).

Por su parte, el catedrático español Montoya (2002) asevera con contundencia:

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: por una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan), y, por otro lado, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa.

En consecuencia, el interés del trabajador reside en que su contrato de trabajo sea de larga duración, de ser posible fijo y bien remunerado; y para el empleador su interés radica en que la estabilidad en el empleo dependa del buen desempeño y productividad del trabajador y, desde luego, de la prosperidad de la empresa (Blanco, 2008).

Como se observa, la estabilidad es un principio que requiere conciliar estos dos intereses en beneficio mutuo, pues de lo contrario se generarán desequilibrios que perjudiquen a ambas partes.

■ Clasificación de la estabilidad en el empleo

De la Fuente (1976) sostiene que debe distinguirse entre estabilidad en el empleo absoluta y relativa, y emplear los siguientes términos:

La estabilidad absoluta se configura cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador.

[...] La estabilidad relativa, en cambio, se configura en los restantes casos en que existe protección contra el despido, pero ella no llega a asegurar la reincorporación efectiva del trabajador.

[...] Debe distinguirse, dentro de la estabilidad relativa, entre estabilidad propia (que existe cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del acto rescisorio) y estabilidad impropia (cuando la vulneración de ese derecho no afecta la eficacia del despido, si bien se sanciona el incumplimiento contractual con indemnizaciones, sanciones administrativas, etc.) (De la Fuente, 1976, p. 23).

Desde la perspectiva del tratadista Plá Rodríguez, la estabilidad propia establece lo definitorio de este tipo de estabilidad, toda vez que se considera nulo el acto del despido, o sea que se tiene por no hecho, de modo que el trabajador puede seguir considerándose empleado de la empresa, desde luego, con derecho a percibir salario.

Pero generalmente la estabilidad propia está integrada con algunos componentes peculiares e individuales que contribuyen a caracterizarla. Uno de ellos es el de que la medida del despido, en el caso de que el empleador entienda que corresponde por existir justa causa, debe someterse a un órgano imparcial, judicial o administrativo, que autorice el despido. O sea que el empleador no es el juez del despido. Es cierto que muchas veces el simple planteamiento del asunto por parte del empleador da derecho a suspender al trabajador, pero se entiende que esa suspensión es puramente provisional hasta que el tribunal respectivo decida el punto (Rodríguez, 1978).

Sin embargo, una parte de la doctrina adopta una postura más radical en cuanto a lo que debe enten-

derse por estabilidad, sin admitir calificaciones de ninguna especie. Así, Víctor Daniel Álvarez (citado por Mirolo, 1969, p. 13) argumenta:

Para nosotros no hay más que una sola estabilidad, y es aquella que se entiende como el derecho del empleado a conservar su ocupación hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. En todo este lapso no puede ser declarado cesante, sino por una causa expresamente consignada por la ley.

■ Alcance jurídico de la estabilidad en el empleo en Colombia

Partiendo de las nociones, conceptualizaciones y proyecciones precedentes, se puede decir entonces que, en el caso colombiano, los alcances de la estabilidad en el empleo contemplan los aspectos que se analizan en los siguientes apartados.

Alcance de la estabilidad absoluta o propia

Consiste en el derecho del trabajador a conservar su puesto mientras lo desee y el empleador carezca de causa justa para poder despedirlo (Molina, 2009). De acuerdo con este alcance de la estabilidad, la única posibilidad de contratar laboralmente es la indefinida, y ella tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. En este caso el contrato de trabajo solo podría terminar por eventos especiales, como la muerte del trabajador, o una justa causa, ya que de no presentarse una razón justificadora el despido sería nulo, y el trabajador tendría derecho al reintegro al cargo y al pago de los salarios dejados de percibir.

Alcance de la estabilidad relativa, impropia o imperfecta

Consiste en el derecho del trabajador a exigir una indemnización (lucro cesante) cuando su empleador lo despida sin una causa justificada (Molina, 2009). Según este alcance de la estabilidad, existen varias posibilidades de contratación, como el contrato a término fijo, por obra o labor contratada, y la indefinida, en cuyo caso el empleador que desea despedir sin una justa causa a un trabajador podrá hacerlo, pero deberá reconocerle, tal y como se manifestó con antelación, a título de indemnización, las sumas que determine la ley; al ser válido el despido, se reserva el legislador la nulidad de este solo en algunos casos excepcionales (Díaz, 2008).

La nulidad del despido únicamente se reconoce en eventos especiales, máxime cuando existan violaciones a derechos fundamentales.

Alcance de la estabilidad libre o precaria

Consiste en poder terminar el contrato de trabajo en cualquier momento y sin necesidad de indemnización alguna, figura utilizada en el ordenamiento jurídico de Estados Unidos. El reintegro en estos casos no es una opción válida, en ningún caso (Díaz, 2008).

Alcance de la estabilidad laboral reforzada

Consiste en que el contrato de trabajo de un trabajador que goza de alguna protección constitucional especial por parte del Estado (trabajadoras en embarazo, trabajadores amparados por fuero sindical, incapacitados, discapacitados, madres cabeza de familia) no podrá terminar en virtud de la condición en la que estos se



encuentran, toda vez que de ocurrir el despido este será nulo, pero este alcance tiene un desarrollo de carácter más jurisprudencial, que se observará adelante.

■ Límites del concepto de estabilidad en el empleo

Los estudios relativos al concepto de estabilidad del empleo se han concentrado, hasta hoy, en la idea de una protección contra el despido injusto o arbitrario; la noción de estabilidad dicha de esta manera aparece como sinónimo de régimen del despido, lo que se trata entonces de una visión estrecha y limitada del problema derivado por la alteración de la presencia del trabajador en la empresa. Así, el régimen de la estabilidad, tal y como lo han adoptado las legislaciones latinoamericanas, no se traduce en la imposibilidad de romper definitivamente el contrato de trabajo; se trata, más bien, de la existencia de una prohibición parcial del despido (Reynoso, 1990).

En algunos países los trabajadores pueden ser despedidos a condición de que exista una causa suficientemente importante, *como es el caso de Colombia*; en este evento, el empleador se ve privado de la facultad de rescisión unilateral sin invocación de causa. Dicho de otro modo, en las hipótesis de estabilidad en el empleo hay una prohibición del despido liberador, a pesar de que la posibilidad de un despido sancionador queda abierta (Reynoso, 1990).

Esta visión permite concluir que la estabilidad se manifiesta de dos maneras: por un lado, mediante la prohibición casi total del despido liberador (como es también el caso de México, Perú y de Uruguay), y por otro, por medio de la limitación del despido sancionador (Reynoso, 1990).

Desde esta perspectiva, se ha dicho entonces que “el principio de la estabilidad en el empleo excluye una vinculación absoluta entre el empleador y el empleado, se encuentra limitado este principio de ma-

nera excepcional por la voluntad del empleado y por la noción de justa causa de despido” (Shirley, 1966).

En cuanto a la voluntad del empleado, se tiene que “la estabilidad en el empleo se consagra como un derecho del trabajador, o sea, que se dispone exclusivamente a favor de la clase obrera como medida de protección a la parte contratante económicamente más débil” (Shirley, 1966). La estabilidad concebida de esta manera produce eficacia jurídica para imponerse unilateralmente a la voluntad de una de las partes: el patrono. En este sentido, no sería posible en un régimen de estabilidad y aún en aquellos donde no se ha incorporado este principio, obligar al trabajador a prestar sus servicios de una manera permanente a un empleador, ya que ello contrastaría con las garantías de la libertad individual, establecidas igualmente a todos los países a partir de la abolición de la esclavitud (Deveali, 1953, p. 322).

Y en lo que respecta a las justas causas como límite a la estabilidad, se ha afirmado:

La imposibilidad de terminar el contrato de trabajo estable se refiere únicamente al patrono, ya que, como se ha visto, no es admisible que el trabajador renuncie a su derecho de terminar unilateralmente el contrato. Pero, esa renuncia no puede alcanzar al derecho que ambas partes tienen a rescindir el contrato de trabajo por las causas justificadas establecidas en la ley (Shirley, 1966).

Así, surge la noción de justa causa, que permite al empleador terminar el contrato de trabajo cuando la conducta del trabajador sea reputada legalmente como causa de despido. Se plantea, entonces, la necesidad de determinar el número y la amplitud de las causas eficientes para configurar el despido. Para Deveali (1953, p. 322), “la estabilidad en el empleo pierde cualquier alcance concreto cuando, pese haber sido reclamado como regla, se admite un número de

causas de despido que corresponde prácticamente a todas las situaciones que podrían inducir a un empleador serio a tomar tal iniciativa”.

En efecto, la justa causa de despido constituye una seguridad para el trabajador y, por tanto, su consagración legal debe estar limitada en dos sentidos: uno, tratarse de una enumeración de motivos graves, y, otro, corresponder a una tipificación taxativa. De esta suerte, no sería posible la admisión de una causa de despido “por motivos de una mejor prestación del servicio, que realmente equivaldría al mantenimiento del derecho patronal del despido” (Shirley, 1966).

Desde otros enfoques, la estabilidad en el empleo también encuentra límites de carácter económico, así como en las dimensiones colectivas. En lo que respecta a la primera, se ha dicho:

Las normas relativas a la estabilidad se han visto confrontadas a una argumentación del tipo económico. Se ha afirmado que esta reglamentación limita el empleo y que representa un ataque a la libertad necesaria que debe existir en la esfera económica, y la eliminación de esas normas provocaría un aumento del empleo. Esta argumentación ha demostrado su inexactitud en la práctica y va en contra de los principios del derecho al trabajo. Una segunda constatación se impone: ahí donde un cierto número de normas sobre la estabilidad del empleo han sido adoptadas, los despidos no han sido frenados (Reynoso, 1990).

Y por último, con respecto a la segunda se tiene:

La estabilidad puede sufrir restricciones basadas en su dimensión colectiva, esto es, en la puesta en marcha de políticas de pleno empleo destinadas a satisfacer el derecho de los que no tienen trabajo aunque para ello haya que sacrificar algunos derechos de los que ya lo tienen (Pérez, 2004, p. 152).

En últimas, este límite se refiere a la vuelta a un sistema de contratación temporal con la administración exclusiva por la autonomía individual, es decir, un sistema libre de fijación del término en el contrato de trabajo, por usar el adjetivo de libre de forma semejante a como se hace cuando se habla del despido (Shirley, 1966).

■ Protección legal de la estabilidad en el empleo. Caso colombiano

Con base en las perspectivas doctrinales relacionadas, la estabilidad en el empleo ha tenido diversas manifestaciones en el ordenamiento jurídico colombiano. En este sentido existen normas que propenden por una estabilidad absoluta en el empleo, como es el caso del Artículo 8° del Decreto 2351 de 1965; y existen otras que, por el contrario, le apuestan a relativizarla, como es el caso de la Ley 789 del 2002, Artículo 28.

En seguida se hará un breve recorrido por el ordenamiento jurídico laboral para evidenciar las normas que consagran protección a la estabilidad en el empleo en los sentidos expuestos.

Entre las normas originales del Código Sustantivo del Trabajo se encuentran las siguientes:

“Artículo 47. *Plazo presuntivo*. Los contratos cuya duración no haya sido estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse, se presumen celebrados por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses” (Pérez, 2004).

“Artículo 48. *Cláusula de reserva*. En los contratos de duración indeterminada o sin fijación de término, las partes pueden reservarse la facultad de darlos por terminados en cualquier tiempo, mediante preaviso o desahucio notificado por escrito a la otra parte con anterioridad no inferior a uno de los periodos que regulan los pagos del salario, previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que



haya lugar. El patrono puede prescindir del preaviso pagando igual periodo. La reserva de que se trata solo es válida cuando se consigne por escrito en el contrato o reglamento interno de trabajo, y se presume en el servicio doméstico”.

“Artículo 49. *Prórroga*. Salvo estipulación en contrario, el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entiende prorrogado en las mismas condiciones por periodos iguales, es decir, de seis (6) en seis (6) meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono con su consentimiento expreso o tácito después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado debe constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento expreso o tácito, el contrato vencido se considera, por ese solo hecho, prorrogado por periodos de seis (6) en seis (6) meses”.

El principio general de la estabilidad es:

“Artículo 47: “El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo”.

En el Decreto Legislativo 2351/65, Art. 5º, (art. 47 del Código Sustantivo del Trabajo) se consagra: “El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido”.

Asimismo, se observa un régimen de estabilidad laboral absoluta en el siguiente sentido (Art. 8º del Decreto Legislativo 2351/65):

Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el juez del trabajo podrá, mediante demanda del trabajador, ordenar el

reintegro de este en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4, literal d) de este artículo. Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.

Sobre los contratos a término fijo, en el Artículo 47 se lee:

1) Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

La Ley 50 de 1990 consagra aspectos como los siguientes: suspensión del contrato de trabajo (Art. 4º), despidos colectivos (Art. 67).

Y por último, la Ley 789 del 2002, por su parte, relativiza la estabilidad laboral en el siguiente sentido: “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”.

■ Alcance de la estabilidad frente a la terminación del contrato de trabajo

Blanco (2008, p. 38) señala:

En varios convenios, declaraciones y recomendaciones internacionales se ha afirmado que en general la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador está condicionada por la estabilidad en el empleo, que supone la continuidad o permanencia del mismo, a menos que exista una justa causa relacionada con la capacidad y el desempeño del trabajador o basada en la permanencia en la empresa y las necesidades del servicio. Estas distinciones, importantes para el logro de la estabilidad laboral, hace que la doctrina distinga entre la estabilidad absoluta o propia, que niega al empleador la facultad de terminar la relación de trabajo y la estabilidad relativa o impropia, que reconoce varios grados de autorizaciones al empleador para terminar la relación como un acto unilateral sujeto a las consecuencias de su decisión.

Por estabilidad deben entenderse “todas aquellas normas que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Así, la estabilidad en términos generales representa un freno a la extinción del contrato de trabajo” (Russomano, 1980).

■ Alcance jurídico del principio de la estabilidad en el empleo a la luz de los pronunciamientos de la Corte Constitucional

El derecho al trabajo trae como consecuencia la garantía de la estabilidad laboral. Sin embargo, a pesar del carácter fundamental del derecho al trabajo, esta garantía de estabilidad laboral no implica, por sí sola, un derecho constitucional fundamental a permanecer en un puesto de trabajo determinado, ni puede en principio ser amparada mediante la acción de tutela, pues no es un derecho de aplicación inmediata. La estabilidad labo-

ral, como garantía constitucional, es objeto de un desarrollo legal y convencional. Es dentro de tales fuentes de derecho que se determinan los alcances concretos y los mecanismos para proteger la garantía constitucional de la estabilidad laboral [...].

En cuanto a los mecanismos de protección de la estabilidad laboral, en términos generales la ley prevé la posibilidad del empleador de dar por terminado, unilateralmente y sin justa causa, el contrato de trabajo. En estos casos, además de la indemnización por lucro cesante y daño emergente efectivamente causados, aplicable a cualquier contrato, procede la indemnización consagrada en el art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogada por el art. 6° de la Ley 50 de 1990 (art. 16). Esta indemnización ha sido concebida como un mecanismo para disuadir al empleador de hacer uso de su facultad de dar por terminados los contratos a sus trabajadores sin justa causa. Así mismo, mediante regímenes convencionales particulares se pueden establecer indemnizaciones u otros mecanismos de protección de la estabilidad laboral. Esta forma de garantizar la estabilidad laboral, armonizándola con el derecho a la libertad de empresa o con los otros posibles bienes jurídicos enfrentados es lo que la Corte ha denominado una estabilidad laboral imperfecta [...].

Con todo, a pesar de que la garantía constitucional de la estabilidad laboral opera mediante el pago de una indemnización, en ciertas circunstancias el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminado sin justa causa el contrato al trabajador puede terminar vulnerando otros derechos fundamentales cuyo núcleo esencial no es susceptible de protección mediante una indemnización. En estos casos, la protección estatal a una estabilidad laboral reforzada opera como garantía de estos otros derechos que, por las circunstancias particulares del caso, se verían desprotegidos si su

amparo se limitara a la protección imperfecta que otorga una indemnización [...].

La estabilidad laboral reforzada, como garantía de ciertos derechos fundamentales puede ser objeto de un desarrollo legal específico y la ley puede disponer de diversos mecanismos para garantizarla. El legislador tiene la potestad de disponer que el ejercicio de su facultad de terminar unilateralmente los contratos a algunos trabajadores requiera un permiso previo ante una autoridad administrativa, y de crear un mecanismo breve y sumario para obtener el reintegro (Corte Constitucional, 2001).

En este sentido, el legislador ha dispuesto una garantía de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidades, estableciendo que, para despedirlas, el empleador requiere un permiso previo del Ministerio del Trabajo. Así se garantiza que el sistema jurídico no avale indiscriminadamente el despido de una persona por su discapacidad, impidiéndole a estas personas desarrollar el resto de sus facultades físicas y mentales.

Por otra parte, en sentencia anterior la Corte Constitucional ha sido clara en afirmar respecto al alcance de la estabilidad en el empleo:

La efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir, a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del des-

pido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas [...].

Tal seguridad ha sido identificada como una “estabilidad laboral reforzada” que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales, como sucede con las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados y discapacitados (Corte Constitucional, 2000).

En últimas, se observa cómo a la luz de los pronunciamientos de la Corte Constitucional la estabilidad en el empleo puede ser incluso considerada como un derecho fundamental en conexión con otros derechos cuando nos encontramos frente a sujetos de especial protección por parte del Estado Colombiano, como es el caso de los trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad.

■ Conclusiones

La estabilidad en el empleo, de acuerdo con las perspectivas doctrinales examinadas, puede tener diversos alcances jurídicos; en dicho sentido, se puede aludir a ella en términos absolutos, relativos (propia o impropia), precarios, pero también esta protección puede entenderse de manera reforzada.

A la luz de los pronunciamientos de la Corte Constitucional, la estabilidad en el empleo también puede ser considerada como un derecho fundamental en conexión con otros derechos cuando nos encontramos frente a sujetos de protección especial por parte del Estado Colombiano, como en el caso de los trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad.

En lo que respecta a los límites del principio en estudio, la abundante literatura consultada coincide en señalar como sus principales límites la existencia de justas causas en la medida en que validan la

terminación del contrato de trabajo y la voluntad del trabajador, esto sin desconocer la incidencia que han tenido los procesos de globalización y apertura económica en la dinámica propia del principio en las relaciones laborales.

■ Referencias

- Blanco, O.A. (2008), “La estabilidad en el empleo. Del garantismo a la precariedad del contrato de trabajo”, en *Trayectoria y retos del derecho del trabajo y la seguridad social en Colombia*, Bogotá, Colegio de Abogados del Trabajo. Colombia, Corte Constitucional, *Sentencias*, “Sentencia C-531 de mayo 10 de 2000”, Expediente D-2600, M.P.: Tafur Galvis, A., Bogotá.
- _____, “Sentencia T-1040 de 2001”, M.P.: Escobar Gil, R., Bogotá.
- De la Cueva, M. (2004), *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Bogotá, Porrúa - Legis.
- De la Fuente, H. (1976), *Principios jurídicos del derecho a la estabilidad*, Buenos Aires, editor Víctor P. De Zabalía.
- Deveali, M. (1953), *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Buenos Aires, Tipográfica Editora.
- Díaz, V.J. (2008), *Despidos sin causa justificada frente al derecho constitucional al trabajo en la legislación laboral colombiana*, España, Universidad de Salamanca.
- Krotoschin, E. (1959), *Tendencias actuales en el derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma.
- Macías, M.C. (1995), *La estabilidad en el empleo. Estudio comparado de México y España*, México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Miroló, R. (1969), *Estabilidad y despidos sin justas causas*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot.
- Molina, C. (2009), *La estabilidad en el empleo*, Colombia, Universidad del Norte.
- Montoya, A. (2002), “La estabilidad en el empleo. Recuperación de un principio”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 33, p. 20.
- Murgas, R. (2005), “El principio de continuidad”, en *En torno a los principios del derecho del trabajo*, México, Porrúa.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1963), *Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo*, núm. 119.
- Pérez, J. (2004), *Estabilidad en el empleo*, Madrid, Trotta.
- Reynoso, C. (1990), *El despido individual en América Latina*, México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rodríguez, A. (1978), *Los principios del derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma.
- Ruprecht, J.A. (1994), *Los principios normativos laborales y su proyección en la legislación*, Buenos Aires, Zavalía.
- Russomano, V. (1980), *La estabilidad en el empleo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Shirley, L.A. (1966), *La terminación del contrato individual de trabajo*, vol. V, serie D, Panamá, Universidad de Panamá.
- Uceda, L. (1983), “Estabilidad laboral”, en *Análisis laboral*, vol. VII, p. 14.