



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL675-2021

Radicación n.º 85863

Acta 07

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S.A.S**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 11 de junio de 2019, en el proceso que instauró **JUAN CARLOS JARAMILLO ECHEVERRI** contra **PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S.A.S**.

I. ANTECEDENTES

JUAN CARLOS JARAMILLO ECHEVERRI llamó a juicio a **PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S.A.S**, con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el día 25 de febrero de 1985 y el 14 de junio de 2017, el cual terminó

unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador. Consecuentemente, se ordene pagar la indemnización legal por un valor de \$750.560.340, indexada, dado que a la entrada en vigor de la Ley 789 de 2002, tenía más de 10 años continuos de servicios al empleador, por lo que su indemnización corresponde a la planteada en el artículo 6 de la Ley 50 de 1990.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que el último cargo desempeñado para la demandada fue el de Gerente Regional de la Zona Occidente; y en que el 14 de junio de 2017, con fundamento en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa le notificó la decisión de dar por terminado el contrato por causa legal debido a determinaciones administrativas que derivaron en la desaparición de la materia de trabajo, pues fue necesario suprimir la Regional Occidente a efectos de efectivizar recursos y optimizar procesos.

Agregó que en respuesta al derecho de petición que presentó la empresa le negó la indemnización legal; y que la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo informó que no existía solicitud de cierre de empresa por parte de PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA, por tanto, la empresa incumplió el requisito de autorización del Ministerio de Trabajo para clausurar labores.

La demandada se opuso a las pretensiones del actor y, en cuanto a los hechos, afirmó que el contrato de trabajo terminó por ministerio de la ley, dada la extinción de su

causa y objeto. Indicó que la empresa se vio en la necesidad de realizar una reestructuración que implicó la supresión de la gerencia regional que ocupaba el demandante, pues presentaba el índice de ventas más bajo, no siendo viable su mantenimiento. Aceptó como ciertos el cargo desempeñado por el actor, el último salario devengado, la respuesta negativa de la empresa respecto al pago de la indemnización y el hecho de que a la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002, aquél llevaba más de 10 años a su servicio. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, carencia de derecho, compensación, buena fe y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de 9 de mayo de 2018 (fls. 104), declaró no probadas las excepciones propuestas por la demandada y la condenó a pagar al demandante, debidamente indexada, la suma de \$770.792.670 por concepto de indemnización por despido injusto, como a pagar las costas y agencias en derecho.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, al resolver la apelación de la demandada, por fallo de 11 de junio de 2019 confirmó la sentencia de la primera instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que debía resolver si la terminación del contrato del accionante se ajustaba a derecho y, por tanto, si era procedente exonerar a la demandada del pago de la indemnización por despido injusto. Al respecto, señaló que el análisis del artículo 47, numeral 2, del Código Sustantivo del Trabajo, norma sobre la que **PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA** sustentó la terminación del contrato, genera la necesidad de verificar si las causas del contrato y la materia del trabajo dejaron de subsistir, a efectos de que proceda por ministerio de la ley y para ello era preciso considerar el origen, la fuente o la razón por la que se suprimió el cargo del actor.

Para efectos de concretar la referida norma legal, se apoyó en las reglas de decisión establecidas por esta Sala de Casación en la sentencia CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629, la cual citó *in extenso*, para concluir:

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 patrono de respetarlo. Esa estabilidad no quedó dependiendo de la voluntad o del arbitrio patronal, como para que pueda entenderse que el 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 aquél 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 unilateral y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos [...]

[...] De otro lado, no estima la Corte que por el hecho de que se suprima el cargo que he venido desempeñando de u trabajador, como consecuencia de los cambios o modificaciones que el empleador haya introducido en la organización de la empresa, se entiende a que ha dejado de existir la materia del trabajo. Esta no puede ser otra que la empresa misma, en su concepción legal de unidad de explotación económica, mientras conserve su actividad normal. Si se admite su identificación con el cargo u oficio que en un momento dado se desempeña, sería tanto como conferir al patrono la facultad de finalizar el contrato y dejar cesante al trabajador cuando a bien lo quiera, con sólo hacer mutaciones en la empresa, cambiar las denominaciones o las funciones de los empleos, o acudir a artificios semejantes. De este modo, el derecho a la estabilidad tan justamente ganado por los trabajadores y consagrado –tímidamente, por cuanto el reintegro o la reinstalación sólo se prevé en otras normas para situaciones especiales, - en el artículo 5º del Decreto 2351 de 1965, sería objeto de frecuentes burlas y desconociendo».

Así, de las distintas probanzas advirtió que el demandante ocupó diferentes cargos durante los más de 32 años que sirvió a la empresa, circunstancia que dijo evidenciaba que la causa del contrato no fue el ejercicio del último y suprimido cargo. Aseveró que después de la supresión de la Regional Occidente y del cargo de su gerente, las demás regionales continuaron su funcionamiento y las tareas de la primera fueron asumidas por ellas, de donde se concluía que las funciones cumplidas por el actor continuaron en desarrollo, entonces, advirtió que la declaratoria del *a quo* sobre la terminación del contrato sin justa causa resultó acertada.

Respecto al valor de la indemnización concluyó que la liquidación arrojaba un valor de \$774.440.340, pero para no hacer más gravosa la situación del apelante único sostuvo que se conservaría el monto establecido en la sentencia de primera instancia, esto es, \$770.792.670.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la empresa recurrente que la Corte case la sentencia del Tribunal para que, en sede de instancia, revoque el fallo de primer grado y disponga la absolución total de las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual fue replicado.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de violar por la vía directa de violación de la ley, por aplicación indebida, los artículos 47 (art 5 del decreto 23151 de 1965); 61 (5 de la Ley 50 de 1990); 62 (7 del decreto 2351 de 1965); 64 del Código Sustantivo del Trabajo (6 de la Ley 50 de 1990 y 28 de la ley 789 de 2002). Y por 'infracción indirecta' el artículo 1624 del Código Civil.

En la demostración del cargo aclara que, dado que se dirige por la vía directa, no se discuten los elementos fácticos invocados por el Tribunal.

Menciona que para abordar el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el Tribunal se apoyó en dos decisiones de esta Sala de Casación que señalan que la desaparición de la causa y la materia del contrato no representa que el contrato se pueda entender terminado en forma legal y justificada.

Más adelante sostiene el Tribunal que “la norma permite que por ministerio de la ley se termine el contrato cuando no subsiste la materia del trabajo” expresión con la cual se aparta del sentido de los planteamientos jurisprudenciales que invocó como apoyo y aunque con tal posición le estaba dando la razón a la argumentación de la demandada, al final incluye unos elementos que lo llevan a ratificar lo decidido en la primera instancia.

Esos elementos, señala, consisten en que el demandante tuvo diferentes cargos en la empresa y que, pese al decrecimiento de los resultados económicos y que la regional con los peores resultados era la gerenciada por él, subsisten otras regionales, por lo que la materia del trabajo se mantiene.

Ahora, si lo que quiso decir el Tribunal es que el empleador puede devolver al trabajador a cargos que ocupó anteriormente o que puede ubicarlo en otra regional desplazando al trabajador que ocupa tal plaza, se encuentra en un craso error que afecta la aplicación del artículo 5 del decreto 2351 de 1965, sencillamente porque esos elementos no se encuentran previstos en el texto de la norma y, además, porque en ninguna parte del Código existe disposición alguna que legitime la terminación del contrato de un trabajador con fundamento en la necesidad de darle cabida al trabajador respecto del cual la causa de su contrato y la materia del mismo, han desaparecido. Fácilmente se aprecia que el tribunal inventa unos elementos causales que no se encuentran referidos en el artículo 5 del decreto 2351 de 1965, por lo que termina distorsionando la aplicación de tal norma.

Considera que circunstancias sin incidencia en lo discutido en el proceso, como los distintos cargos ocupados por el actor

y la subsistencia de otras regionales, llevaron al Tribunal a concluir un despido sin justa causa, lo cual no se ha afirmado en el proceso, por lo que al vincular los artículos 7 del decreto 2351 de 1965, 6 de la Ley 50 de 1990 y 28 de la ley 789 de 2002, les dio el Tribunal una aplicación discordante con lo debatido.

Sostiene que lo debatido se circunscribe a que un contrato a término indefinido solamente se mantiene en cuanto “*subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo*” y si éstas desaparecen, el contrato se extingue automáticamente por efecto de la ley, pues “*no puede haber obligación sin una causa real y lícita*” y eso es lo que enseña el artículo 5 del Decreto 2351 de 1965.

Considera que la causa del contrato del demandante, en la fase final del mismo, era gerenciar la Regional Occidente, con cuya desaparición -originada en una decisión fundada de la empleadora- se extingue la causa y su contrato queda sin materia alguna.

VII. RÉPLICA

Indica que al acusar la infracción directa del artículo 1.624 del Código Civil, no se cumplió con la determinación de la norma laboral que debió aplicar el fallador, lo cual es necesario en la modalidad alegada. El recurso presentado pretende se aplique un efecto interpretativo propio de las normas sobre el contrato civil al contrato laboral, siendo éstos sustancialmente diferentes, por lo que no puede

aplicarse la extinción automática del contrato laboral con fundamento en la regulación y la lógica sobre la causa en otro tipo de contratos. Recuerda que *«[...] la aplicación de normas civiles se realiza sólo ante un vacío en la norma laboral y siempre que el concepto civil que se pretende aplicar no vulnere normas, conceptos o principios del derecho del trabajo»*.

Menciona que el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo fue analizado por esta Sala de Casación, en sentencia de la CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28.629, que enseñó que el propósito de la norma fue consagrar el derecho a la estabilidad del trabajador y el deber correlativo del empleador de respetarlo. La estabilidad no depende de la voluntad patronal, para que pueda entenderse que al empleador le basta con hacer desaparecer las causas o materia del contrato para que se extinga en legal forma.

También refiere las sentencias CSJ SL, 5 may. 2009, rad. 33297 y CSJ SL, 31 mar. 2009, rad. 35125, en relación con la improcedencia de asumir el trabajador la situación económica de la empresa y la reestructuración de la misma, como motivos para terminar su contrato de trabajo en forma justificada.

Concluye que al no observarse una errada aplicación de la norma legal por parte del fallador, el cargo no puede prosperar.

VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal fundamentó su decisión en que el análisis del artículo 47, numeral 2, del Código Sustantivo del Trabajo, genera la necesidad de verificar si las causas del contrato y la materia del trabajo dejaron de subsistir, definir el origen, la fuente o la razón por la que se suprimió el cargo del actor y, a partir de ello, definir si el contrato terminó o no por ministerio de la ley.

El análisis normativo y probatorio, ya se dijo, llevó al colegiado a concluir que la causa del contrato no fue el ejercicio del último cargo, es decir, el de Gerente de la Regional Occidente, sino el servicio a la empresa, en la cual ocupó distintos cargos desde el año 1985; que la materia del contrato no dejó de subsistir, pues la empresa continuó su funcionamiento y que, aunque se suprimió la Regional Occidente, las otras tres regionales siguieron su curso haciéndose cargo, incluso, de las tareas de la suprimida, así como que las funciones del actor fueron asumidas por otros empleados.

Concluyó igualmente que, aunque la rentabilidad de la firma disminuyó desde el año 2014 y la regional a cargo del actor fue la que menos metas cumplió, esta circunstancia no puede ser atribuida al trabajador, máxime cuando no fue ésta la causa expresada en el momento de la terminación.

Antes de analizar los argumentos registrados en el recurso, es pertinente recordar que frente a la modalidad de

aplicación indebida de la norma ha enseñado la Sala que:

[...] lo que muestra es que, entendida rectamente, el juzgador la tomó por la fuerza y la obligó a servir de solución al caso, cuando quiera que le es extraña, o erró al diagnosticar, para éste, las características jurídicas que comprende» (CSJ SL6401-2015); en sentencia CSJ SL, 10 jul. 2003, rad. 20343 indicó « [...] la trasgresión de la ley en el concepto de aplicación indebida tiene lugar cuando entendida correctamente la norma sustantiva en sus alcances y significado se aplica a un caso no regulado por ella». Igualmente ha ilustrado: «[...] entiende rectamente la disposición pero la aplica a un hecho o a una situación no prevista o regulada por ella, o le hace producir efectos distintos de los contemplados en la propia norma» (CSJ SL 332-2019).

Para expresar su inconformidad, la recurrente se vale de los siguientes argumentos:

El Tribunal abordó el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo apoyado en dos decisiones de esta Sala de Casación que apuntan a que la desaparición de la causa y la materia del contrato no representan que éste pueda entenderse terminado en forma legal y justificada. Para la recurrente, posteriormente el Tribunal sostuvo que “*la norma permite que por ministerio de la ley se termine el contrato cuando no subsiste la materia del trabajo*”, expresión con la cual, en su parecer, se apartó del sentido de los planteamientos jurisprudenciales que invocó como apoyo.

Pues bien, la supuesta contradicción señalada por la recurrente no se presentó realmente. La segunda expresión resaltada por ésta puede estar contenida perfectamente en la primera proposición, es decir, no siempre la sustracción de causa y materia permiten concluir una terminación legal del

contrato, pero ello no quiere decir que no se excluya la posibilidad de terminación del contrato, dada esa sustracción.

El Tribunal de Cali acogió las reglas de decisión señaladas en la sentencia CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629, dirigidas a establecer que la sustracción de causa y materia no operan necesariamente frente a la supresión de un cargo, menos aún, cuando la empresa mantiene la operación y funciones del trabajador. Ese es el sentido del precedente enunciado por el colegiado, donde se concluyó en su oportunidad:

[...] la labor del Tribunal se limitó a inaplicar dicho precepto por la potísima razón de que no encontró acreditados dentro del plenario los supuestos fácticos previstos en la norma, esto es, “que las causas que dieron origen al contrato, habían desaparecido”, y al no hallar demostrado que la relación laboral se extinguió por carencia de causa y materia, era más que natural y obvio arribar a la conclusión jurídica de que la terminación del vínculo contractual se tornó en unilateral.

Entonces, el *ad quem* entendió rectamente el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, con la claridad que le ha ofrecido el precedente referido y no lo aplicó a una situación ajena a la norma, ni le hizo surtir efectos diferentes a los que ella prevé. Antes bien, con la inteligencia de la sentencia citada, dio cobertura a un caso similar a aquel en virtud del cual se profirió.

Expresa la recurrente que el Tribunal ‘*inventó*’ unos elementos causales no referidos en el artículo 5 del decreto 2351 de 1965 -artículo 47 del Código Sustantivo-, y por ello

distorsionó la aplicación de tal norma. Entre dichos elementos extraños enuncia un posible propósito del Tribunal de que el empleador retornara al trabajador a cargos que ocupó anteriormente, o lo ubicara en otra regional.

El Tribunal en su sentencia no hizo dicha proposición. Indicó que las tareas de la Regional Occidente y las de su entonces gerente, siguieron desarrollándose, lo que impedía concluir que la causa y materia del trabajo dejaron de subsistir. De ello no puede extraerse lo concluido por el censor, ni dar crédito a esta acusación.

Razona la recurrente que el tópico del despido sin justa causa no fue el objeto de análisis, por lo que al vincular los artículos 7 del decreto 2351 de 1965, 6 de la Ley 50 de 1990 y 28 de la ley 789 de 2002, el Tribunal les dio una aplicación discordante con lo debatido. Según ésta, lo discutido fue que un contrato a término indefinido solamente se mantiene en cuanto “*subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo*” y, si éstas desaparecen, el contrato se extingue automáticamente por efecto de la ley, pues eso es lo que enseña el artículo 5 del Decreto 2351 de 1965. Alega que la causa del contrato del demandante, en la fase final del mismo, era gerenciar la Regional Occidente, con cuya desaparición -decisión fundada de la empleadora- se extinguió la causa y su contrato quedó sin materia alguna.

Pues bien, el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo entraña la consecuencia propia de relevar dos de los elementos esenciales de todo contrato: el objeto y la causa:

sin ellos, el contrato no subsiste. Esta fórmula está incorporada en una disposición relativa a la duración de los contratos, asumida a efectos de dar un límite temporal a aquel contrato cuya duración no está determinada por un periodo fijo, por la duración de la obra, o por un trabajo eminentemente transitorio. Y disposición que, al contrario de la prevista por el numeral 1º), se orienta a reconocer el carácter de ilimitado en el tiempo al contrato de trabajo que no hubiere sido expresamente determinado por las partes o que por su naturaleza no lo pudiese ser, con lo cual se preserva el principio de continuidad que nutre el contrato de trabajo a término indefinido y que asegura su estabilidad en tanto no se produzca alguna de las circunstancias legales que den lugar a su terminación.

Pero a diferencia de los atributos objetivos establecidos para definir la duración de las otras tres formas contractuales, la indefinida depende de dos elementos que, en la realidad y atendiendo la argumentación de la recurrente, pueden resultar precipitados o inducidos por la voluntad del empleador a efectos de romper la causa y sustraer el objeto contractual; lo que expresaría, prácticamente, una manifestación de voluntad unilateral y arbitraria.

Ese escenario fue el previsto por esta Sala de Casación en las sentencias en las que se apoyó el Tribunal Superior de Cali para darle luz al entendimiento del numeral 2 del artículo 47 del estatuto laboral. Las decisiones referidas acotan los parámetros para aplicar dicha disposición. En

efecto, recuerdan que la norma surgió como respuesta a la otrora cláusula de reserva, con el fin de garantizar la estabilidad del trabajador; indican que al empleador no le basta con propiciar el desaparecimiento de la causa o el objeto del contrato, para que éste se tenga por terminado de forma justificada o legal; señalan la necesidad de evaluar, en el caso concreto, las circunstancias que afectan la causa del contrato; y contemplan que por la supresión del cargo desempeñado por el trabajador no se entiende necesariamente que haya dejado de existir la materia del trabajo, pues si se identifica ésta con un cargo específico, terminaría permitiéndose que el empleador dejara cesante al trabajador en cualquier momento, sólo con hacer mutaciones en la empresa.

De lo destacado en precedencia, no queda probado que el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, entendido bajo las reglas de decisión establecidas por la jurisprudencia, se haya aplicado a la fuerza a una situación extraña no prevista o no regulada por la norma; ni se le hizo producir efectos distintos a los contemplados por ella. Esto es, en manera alguna se acreditó la violación de la ley achacada al fallo del juzgador de la alzada.

Respecto a la presunta vulneración de los artículos 7 del Decreto 2351 de 1965 -modificadorio del artículo 62 del Código-, 6 de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002 – que modifican el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo- y 5 de la Ley 50 de 1990 –que modificó el artículo 61 del antes mencionado estatuto-, es preciso que la Sala

realice las siguientes aclaraciones:

Durante el plenario sí se tuvo como elemento de análisis el tópico de la justa causa de terminación del contrato, tal como puede apreciarse en la reseña ya efectuada a las actuaciones de las instancias, contrario a lo expresado por la recurrente.

Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo¹, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado.

¹ Que son las referidas en el literal h del artículo 61 del CST, así: “Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley”.

Estos artículos conforman un conglomerado normativo ordenado, lógico y coherente, cuya aplicación para el caso fue activada al concluir que la causa y materia del trabajo tuvieron continuidad después de la terminación del contrato del actor. Y no sólo por dicha circunstancia específica sino, incluso, en el supuesto en que no subsistieran la causa y materia del contrato ello no conllevaría, necesariamente, a la exclusión de un reconocimiento de perjuicios, valga decir, ni en el ámbito general de los contratos, ni respecto al contrato de trabajo.

En ese elenco normativo y en el entendimiento del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo previsto en la jurisprudencia de la Sala, fue que tuvo sustento la condena a la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es del caso recordar que la sentencia CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629, especificó no hallar demostrado la carencia de causa y materia, por lo que «[...] *era más que natural y obvio arribar a la conclusión jurídica de que la terminación del vínculo contractual se tornó en unilateral, debiendo el empleador, por ende, asumir las consecuencias previstas en la ley y en la convención colectiva de trabajo para estos eventos*». También exteriorizó dicha sentencia, respecto a la afectación de la empresa por políticas de producción, exportación y precio del producto:

[...] esas dificultades son inherentes a su objeto social, aunado a que se trata de los riesgos propios de toda especulación económica libremente escogida por el empleador -empresario y que, en principio, a la luz de lo instituido paladinamente por el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, no deben ser asumidos por los trabajadores”

Así, el impacto de las nuevas tecnologías en la situación de los productos de **PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S.A.S** en el mercado, alegación de la recurrente en su momento, no la exoneraba de asumir la indemnización de perjuicios por no fundamentarse su decisión en una causa legal, o en una justa causa, máxime, si se considera que en el curso del proceso se demostró que la '*supresión de cargos*' afectó fue al ocupado por el actor, y que sus funciones, así como las tareas de la Regional que dirigía, siguieron desarrollándose por otras estructuras y otros empleos. Por ello, procedía la indemnización tasada legalmente en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y, cualquier vista dirigida a que, además, el trabajador afectado tuviera que asumir una actuación judicial dirigida a demostrar y tasar los perjuicios, resultaría aún más que lesiva.

Por tanto, incluso la interpretación que sobre la causa del contrato de trabajo hace la recurrente, entendida para el caso como la tarea desarrollada en el último cargo por el actor, lleva a fortalecer el escenario de continuidad de la misma con posterioridad a la censurada terminación.

Respecto a la violación del artículo 1.624 del Código Civil, la recurrente no hace planteamiento alguno que permita entrar a analizar dicha hipótesis.

En atención a lo que se ha indicado, no se demuestra que el juez colegiado haya aplicado indebidamente las normas presuntamente vulneradas, por lo que el cargo no

está llamado a prosperar.

Finalmente, el recurso aboga por un cambio en la reflexión realizada de antaño por la Corte respecto a estos puntos jurídicos, con el propósito de lograr la preservación de las fuentes de empleo, lo que según ella involucra la defensa del interés común y de los demás trabajadores.

Aunque la argumentación presentada en el recurso no permite estudiar un posible cambio en el entender de la Sala frente a los tópicos pertinentes, es preciso traer a colación que, como lo sugiere la réplica, la Constitución Política establece un elenco de normas protectoras del trabajo que constituye un entramado normativo que esá más que llamado a ser efectivo. Ha de agregarse que también incorpora preceptos protectores de la actividad empresarial y la libre iniciativa privada. Los principios y reglas protectoras del trabajo, aún con los cambiantes escenarios en la relación entre Estado y mercado, característicos de las últimas cuatro décadas, tienen hoy mayor vigencia. Las normas internacionales de derechos humanos y de derechos económicos sociales y culturales en el escenario del trabajo, en la actualidad, requieren una mayor efectividad a la que se les ha venido reconociendo. Ellas abogan por el diálogo social, por los acuerdos entre trabajadores y empresarios, especialmente, cuando se trata de cambios en las estructuras empresariales que lleven a la supresión de puestos de trabajo, circunstancia que además exige acciones de gobernanza e intervención estatal; ahora, frente a la supresión de empleos fuera de dichos escenarios

estructurales, los contenidos jurídicos internacionales, constitucionales y legales exigen cautela y, sobre todo, la preservación de los derechos laborales, pues en manera alguna puede olvidarse, para nuestro caso, que el artículo 1º de la C.P. consagra como uno de los cuatro valores constitucionales fundantes del Estado Social del Derecho, el trabajo, y el mismo no puede ser concebido aislado de los derechos inherentes a quienes lo ejecutan, los trabajadores.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la recurrente. Como agencias en derecho fijase la suma de OCHO MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$8'800.000,00).

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el once (11) de junio de dos mil diecinueve (2019) por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seguido por JUAN CARLOS JARAMILLO ECHEVERRI contra PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S.A.S.

Las costas, según lo indicado en la parte motiva.

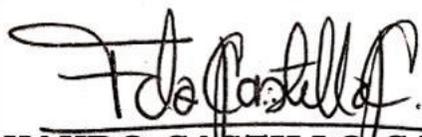
Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



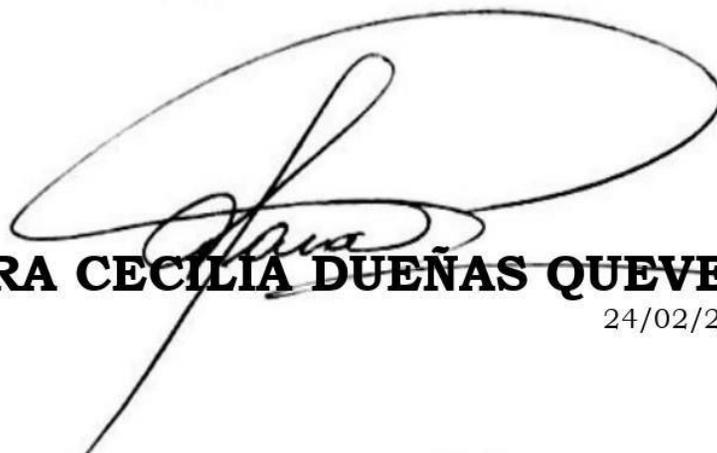
OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR
Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

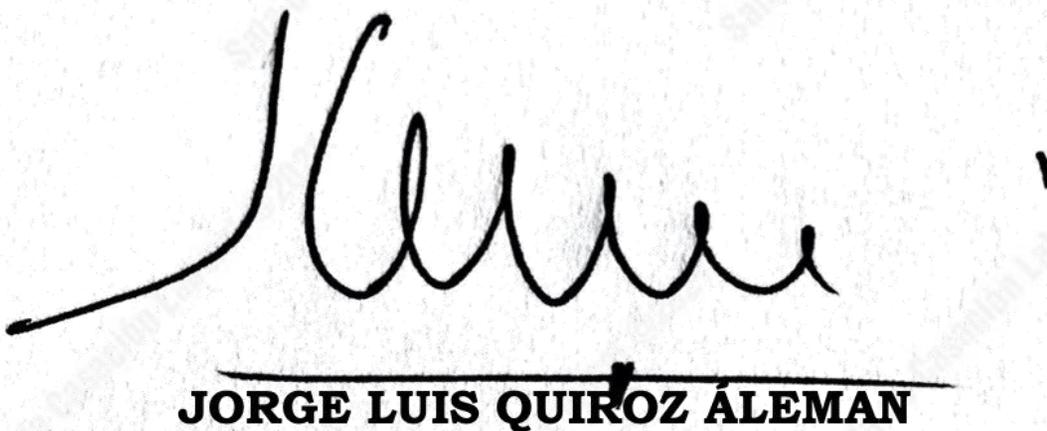
24/02/2021



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



JORGE LUIS QUIROZ ALEMAN