

**ANÁLISIS SOBRE EL MANEJO DE LOS CONTRATOS LABORALES A  
TÉRMINO FIJO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**



**MARCELA TROCHEZ ORDOÑEZ  
ADRIANA MONTOYA IDROBO**

**UNIVERSIDAD ICESI  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL  
SANTIAGO DE CALI  
2015**

**ANÁLISIS SOBRE EL MANEJO DE LOS CONTRATOS LABORALES A  
TÉRMINO FIJO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

**MARCELA TROCHEZ ORDOÑEZ  
ADRIANA MONTOYA IDROBO**

**Caso de grado para optar por el título de especialista en:  
LEGISLACION LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL PARA NO ABOGADOS**

**Director de trabajo de grado:  
Dra. DIANA MARCELA SOLANO**

**UNIVERSIDAD ICESI  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL  
SANTIAGO DE CALI  
2015**

## INTRODUCCIÓN

En el presente estudio de caso se pretende abordar una problemática muy común en nuestro país, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, la cual se presenta a través del manejo que habitualmente le dan los empleadores a los contratos a término fijo, con la creencia de que así se puede “interrumpir” la continuidad laboral buscando evitar que el contrato se “convierta” en indefinido.

El estudio se lleva a cabo en torno a la situación de una empresa del sector de la construcción. Para el desarrollo del mismo se observa el siguiente orden: se plantea el caso, mencionando las características de la empresa y la problemática específica de la misma. Posteriormente se realiza una revisión de la regulación del contrato a término fijo. Prosigue con un análisis legal y jurisprudencial que contempla la Interpretación de la Corte sobre la regulación de este tipo de contrato. Continúa con la identificación de las consecuencias del uso inadecuado de estos contratos y finaliza con las recomendaciones para las empresas que realizan esta práctica.

Se espera que este trabajo sirva de guía para otras empresas que se vean enfrentadas a situaciones similares, generando un aporte que permita usar adecuadamente los contratos, tal como lo exige la normatividad laboral vigente.

## TABLA DE CONTENIDO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Presentación del caso</b> .....                                    | <b>5</b>  |
| <b>Análisis legal y jurisprudencial</b> .....                         | <b>6</b>  |
| Regulación del contrato a término fijo.....                           | 6         |
| Interpretación de la Corte Constitucional.....                        | 7         |
| Interpretación de la Corte Suprema de Justicia.....                   | 8         |
| Consecuencias del uso inadecuado de los contratos a término fijo..... | 9         |
| <b>Recomendaciones para la empresa</b> .....                          | <b>11</b> |
| <b>Conclusiones</b> .....   | <b>13</b> |
| <b>Bibliografía</b> .....   | <b>14</b> |

## PRESENTACIÓN DEL CASO

Construredes Ltda es una empresa del sector de la construcción, su actividad económica está enfocada básicamente en la construcción y mantenimiento de gasoductos y ejecución de obras civiles y metalmecánicas para las gaseras e industrias de la región. Su principal cliente es la gasera del departamento, la cual le adjudica al inicio de cada año los contratos de mantenimiento a ejecutar en el transcurso del mismo.

De acuerdo a su actividad económica la empresa constantemente está ejecutando obras con una duración aproximada de 1 a 5 meses, manteniendo una planta de personal de 70 trabajadores en promedio, quienes se vinculan a través de dos tipos de contratos laborales: a término fijo y por obra o labor determinada.

Los trabajadores que se contratan por obra o labor determinada hacen parte del área operativa y realizan las labores básicas. Cuando se inicia una obra nueva, la gerencia técnica determina cuántos de estos trabajadores se requieren e informa al área de Gestión Humana para que proceda con todo el proceso de contratación y una vez culminada la obra, los contratos de trabajo son liquidados.

Los trabajadores contratados a término fijo son aquellos que componen el área administrativa y los operativos que ocupan un rango jerárquico medio o que por su nivel de conocimiento técnico intervienen en la ejecución de varias obras al mismo tiempo; este grupo está conformado por 40 trabajadores, quienes llevan entre 3 y 10 años laborando para la empresa con esta misma modalidad de contrato.

Estos contratos se celebran generalmente entre el 5 y el 15 de enero de cada año y se liquidan entre el 15 y 20 de diciembre del mismo año. Durante la vigencia del contrato estos trabajadores reciben los salarios y prestaciones de ley y al finalizar el año se realiza la liquidación definitiva, en la cual se les pagan las vacaciones, las cesantías y los intereses de las mismas.

En cuanto a la seguridad social, a estos trabajadores se les cotiza de manera ininterrumpida desde hace aproximadamente 5 años, debido a que la empresa presta servicios de atención de emergencias por daños en las redes de gas, lo cual requiere la disposición permanente del personal, haciendo necesario que estén siempre afiliados a la seguridad social.

Teniendo en cuenta el manejo de la contratación en la empresa, el objetivo central del presente trabajo consiste en evaluar la forma en que se están manejando los contratos a término fijo a la luz de la normatividad vigente, para lo cual se pretende analizar los siguientes interrogantes:

- ¿Este tipo de contratación es acorde a la actividad desarrollada por los trabajadores y a las necesidades de la empresa?
- ¿Las prestaciones sociales se están pagando adecuadamente según lo establecido por la ley?
- ¿Se está pagando la seguridad social adecuadamente?
- ¿Existe continuidad entre un contrato y otro?

## **ANÁLISIS LEGAL Y JURISPRUDENCIAL**

### **Regulación del contrato a término fijo**

El contrato a término fijo está reglamentado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990:

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

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, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.<sup>1</sup>

Como se puede evidenciar, la ley ha previsto que los contratos a término fijo pueden ser renovados indefinidamente, lo que significa que independientemente que se renueven durante toda la vida laboral, siguen manteniendo el carácter de fijo mientras las partes no decidan modificarlo, lo cual pueden hacerlo también de mutuo acuerdo en cualquier momento.

---

<sup>1</sup> COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 50. (28, diciembre, 1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1990. Artículo 3.

## Interpretación de la Corte Constitucional

Respecto a la regulación de los contratos a término fijo, la Corte Constitucional ha ratificado la constitucionalidad del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3 de la ley 50 de 1990<sup>2</sup>. En la sentencia C-588 de 1995<sup>3</sup> la demandante expuso que la posibilidad de la renovación indefinida de un contrato de trabajo a término fijo hace que su duración real sea indefinida; por lo tanto, no existiría ninguna diferencia entre el contrato a término fijo y el indefinido; sin embargo, el contrato a término indefinido no permite la terminación unilateral por parte del empleador, sin la invocación de la justa causa y en caso de que ésta no exista, genera pago de indemnización al trabajador, condiciones que no se requieren para la terminación del contrato a término fijo. Por lo anterior, la demandante considera que esta situación vulnera los principios de estabilidad e igualdad en el empleo.

El pronunciamiento de la Corte al respecto, va en contra de lo expuesto por la demandante, argumentando que mientras subsista la necesidad del cargo en la empresa y el trabajador haya cumplido cabalmente con sus obligaciones, el contrato debe renovarse cuantas veces sea necesario. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, puesto que las relaciones laborales no son por sí mismas indefinidas, dado que, tanto el empleador como el trabajador tienen libertad de ponerles fin en cualquier momento. Por lo tanto no es cierto, como lo afirma la demandante, que solo el contrato a término indefinido confiere estabilidad laboral.

Posteriormente, en la sentencia C-016 de 1998<sup>4</sup> la Corte ratifica esta misma posición. En esta sentencia, el demandante señala como inconstitucionales los artículos 45, 46 y 61 (parcialmente) del Código Sustantivo del Trabajo pues según su criterio, estos atentan contra el principio de estabilidad en el empleo.

Las consideraciones de la corte sobre el planteamiento anterior, reiteran que este tipo de contrato no vulnera el principio citado por el demandante, toda vez que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no es suficiente para sustentar la decisión del empleador de no renovar el contrato.

Lo anterior no significa que el empleador esté en la obligación de celebrar un contrato de trabajo a término indefinido, como tampoco lo está el trabajador, puesto que el término del contrato depende del acuerdo de las partes, de las

---

<sup>2</sup> Ibid., art. 3

<sup>3</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-588 de 1995 con ponencia del magistrado Antonio Barrera Carbonell.

<sup>4</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-016 de 1998 con ponencia del magistrado Fabio Morón Díaz.

necesidades, las circunstancias y el tipo de labores a contratar; por lo cual, se admiten diferentes modalidades, una de las cuales consiste precisamente en definir, desde el principio, el término del contrato.

La corte enfatiza en el hecho de que no siempre el empleador requiere los servicios personales por tiempo indefinido, ni el trabajador está siempre dispuesto a permanecer indefinidamente en el empleo, motivo por el cual el legislador, en pro de la libertad contractual, permite que la duración del contrato de trabajo se determine previamente, de tal forma que las partes conocen de antemano cuál será la vigencia del contrato.

Con la revisión de las anteriores sentencias, queda plasmada la posición de la Corte Constitucional, la cual reitera la constitucionalidad del contrato a término fijo y la posibilidad de su renovación indefinidamente.

### **Interpretación de la Corte Suprema de Justicia**

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia fue la primera corporación que evaluó la constitucionalidad de la regulación del contrato a término fijo, a través de la sentencia 109 de 1991<sup>5</sup>. En esta sentencia, el demandante manifestó que la renovación indefinida de los contratos a término fijo pone en evidencia que dicha relación no precisa limitantes en el tiempo y que existe la voluntad de las partes de darle continuidad. El demandante considera que esta situación da origen a que el contrato de trabajo que se pactó a término fijo se convierta en indefinido y no a que esta relación de término fijo se prorrogue indefinidamente, como lo plantea la regulación; puesto que, en este segundo caso, se ignora la vocación de permanencia que están demostrando las partes.

La corte manifestó que, contrario al argumento del demandante, la regulación le da una vocación de permanencia a la relación contractual, siempre y cuando ninguna de las partes manifieste con la debida antelación su voluntad de darla por terminada, pues en estos casos se entiende la aceptación tácita de dar continuidad al contrato de trabajo. Entendido así, no se percibe como la reglamentación quebranta el principio de estabilidad en el empleo, pues en ningún momento el trabajador queda en situación de desprotección, por el contrario se actúa en pro de la estabilidad laboral del mismo.

---

<sup>5</sup>COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 109 de 1991. Magistrado ponente Simon Rodriguez Rodriguez



Por otra parte, en sentencia de radicación 11356 de 1999<sup>6</sup> y L-7325 de 1995<sup>7</sup> esta corte ha señalado que el hecho de que un contrato a término fijo se haya prorrogado en varias ocasiones, dando lugar a una relación ininterrumpida, no cambia su naturaleza a indefinido, pues se trata de un contrato que por definición legal es renovable indefinidamente; de acuerdo a lo anterior, la continuidad en la prestación de los servicios es una circunstancia que puede presentarse en los contratos a término fijo, puesto que no es exclusiva de los suscritos sin fijación de término.

En la sentencia de radicación 19343 de 2003<sup>8</sup>, esta Corte argumentó su posición basándose en la sentencia C-016, manifestando que en ella la Corte Constitucional ratificó el carácter constitucional del artículo 3 de la Ley 50 de 1990, pues en ningún momento este ha sido declarado inexecutable; por tal razón, el vencimiento del término del contrato es suficiente para dar por terminado el mismo, pues en caso contrario, el vínculo permanecería vigente en el tiempo, lo que sería equivalente a cambiar su naturaleza por un término indefinido, cuando el artículo refiere la posibilidad de renovación.

En esta sentencia, la Corte Suprema de Justicia hace énfasis en que, al no ser declarada inexecutable una norma, se está ratificando tal como fue expedida y por tanto, continua igual dentro del ordenamiento jurídico pertinente, argumentando que la interpretación dada por la Corte Constitucional para este caso, no tiene efecto obligatorio, constituyéndose únicamente en una fuente auxiliar del derecho.

### **Consecuencias del uso inadecuado de los contratos a término fijo**

En nuestro país, es una práctica muy frecuente firmar contratos de trabajo a término fijo y en lugar de renovarlos automáticamente, estos son liquidados para ser celebrados nuevamente días después. La razón que generalmente argumentan quienes recurren a esta práctica, es que con ello evitan que se conviertan en indefinidos y de esta manera evitar la continuidad laboral.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, los contratos de trabajo a término fijo se pueden renovar indefinidamente, sin que esto cambie su naturaleza a indefinido; razón por la cual no es necesario liquidarlos, puesto que estos se renuevan

---

<sup>6</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de Radicación 11356 de 1999 Magistrado ponente Rafael Mendez Arango.

<sup>7</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia L7325 de 1995 Magistrado ponente José Roberto Herrera Vergara.

<sup>8</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación 19343 de 2003 Magistrado ponente Luis Javier Ososrio Lopez.

automáticamente. Cuando se presentan renovaciones automáticas, efectivamente hay continuidad laboral, pero esta situación no afecta en absoluto al empleador, puesto que ello no le otorga derechos adicionales al trabajador, pero si cambia el tratamiento de algunos conceptos relacionados con las prestaciones sociales, específicamente las cesantías, los intereses de las cesantías y las vacaciones.

La continuidad laboral generada por la renovación automática de un contrato de trabajo a término fijo, no tienen ninguna consecuencia de tipo económico para la empresa; caso distinto a lo que ocurre cuando se declara la “*solución de continuidad*”.

Para definir en que consiste la “solución de continuidad” es necesario traer a colación el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, el cual se encuentra consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política<sup>9</sup> y hace referencia a que cualquier acuerdo que se haga por escrito, no tendrá validez contractualmente si en la práctica ocurre de manera diferente.

En efecto, si el trabajador firma contrato cada año con el mismo empleador y en las mismas condiciones, estaríamos frente a la posibilidad de que un juez declarara la solución de continuidad, lo que significa que para la ley, el contrato de trabajo nunca se interrumpió, asumiéndolo como un contrato a término indefinido con los efectos que conlleva, tales como: la liquidación calculada desde el inicio de la relación laboral y la indemnización en caso de terminación del contrato sin justa causa.

Por otro lado, el hecho de prorrogar automáticamente los contratos de trabajo a término fijo, facilita el manejo adecuado de las prestaciones sociales, específicamente las cesantías, puesto que al no liquidar los contratos, no hay lugar a que estas sean pagadas directamente al trabajador, sino que se consignan en un fondo como lo estipula el artículo 99 de la Ley 50 de 1990<sup>10</sup>.

Adicionalmente, la legislación vigente prohíbe realizar pagos parciales de cesantías a los trabajadores antes de la terminación del contrato, según el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>11</sup>, y en caso de hacerlo, el empleador perderá los pagos parciales realizados, a no ser que se trate de pagos parciales autorizados expresamente por la ley, como los que señala el artículo 256 del

---

<sup>9</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, CONSTITUCIÓN POLÍTICA. (7, julio, 1991) Gaceta Constitucional N. 114 Bogotá, D.C. 1991

<sup>10</sup> COLOMBIA .CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 50 (28, diciembre, 1990), por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá. 1990. Artículo 99.

<sup>11</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE GOBIERNO, Decreto Ley 2663 “Sobre código sustantivo del trabajo” (9, septiembre, 1950) Diario Oficial N. 27.407. Bogotá, D.C. 1950. Art. 254

código sustantivo del trabajo<sup>12</sup>. Lo anterior pone en evidencia que ante una controversia laboral, el juez puede ordenar nuevamente el pago de las cesantías.

Finalmente, cuando se realiza la consignación de cesantías en el fondo, se puede garantizar que el trabajador haga uso de esta prestación social para los fines que estipula el artículo 102 de la ley 50 de 1990<sup>13</sup>, como son: sostenimiento económico durante un periodo cesante, pago de educación superior del trabajador o su grupo familiar y adquisición, remodelación, pago de impuestos o pago créditos de vivienda.

## **RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA**

En el caso de Contruredes, el manejo que se ha dado a los contratos de trabajo a término fijo no interrumpe la continuidad de los trabajadores; por el contrario, es una práctica inadecuada, teniendo como agravante que al liquidarse los mismos no se interrumpe el pago de la seguridad social, lo que constituye una prueba de la continuidad existente.

Adicionalmente, al realizarse la liquidación definitiva de los contratos, las cesantías son pagadas directamente a los trabajadores, siendo este un manejo inadecuado de acuerdo al artículo 99 de la Ley 50 de 1990<sup>14</sup>.

Teniendo en cuenta la revisión de la ley y la jurisprudencia sobre este tipo de contratos, queda claro que estos se pueden prorrogar indefinidamente, lo cual no significa que su naturaleza cambie a indefinido; por lo anterior, la empresa puede celebrar contratos a término fijo de un año y estos no deben ser liquidados, siempre y cuando la empresa desee continuar contando con los servicios del trabajador. Basta con que no se le notifique al trabajador dentro del plazo establecido la intención de no prorrogar el mismo para que este se renueve automáticamente por otro año y así sucesivamente.

De esta forma, la empresa puede seguir pagando los aportes de la Seguridad Social de los trabajadores de manera ininterrumpida, lo que generaría menor desgaste administrativo.

---

<sup>12</sup> Ibid., Art. 256

<sup>13</sup> COLOMBIA .CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 50 (28, diciembre, 1990), por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá. 1990. Artículo 102

<sup>14</sup> COLOMBIA .CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 50 (28, diciembre, 1990), por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá. 1990. Artículo 99.

Por otro lado, las cesantías causadas durante la vigencia de los contratos laborales no se deben seguir pagando directamente al trabajador, pues no existe liquidación definitiva del contrato sino una prórroga del mismo, y de esta manera se puede dar el manejo que establece la ley para el pago de esta prestación, de acuerdo al artículo 102 de la ley 50 de 1990<sup>15</sup>.

Una vez se establece que esta sería la forma adecuada para manejar los contratos a término fijo, el reto para Construredes está en cómo establecer el cambio: ¿Cuál debe ser el manejo que la empresa le debe dar al cambio y sensibilizar a sus trabajadores para sanear la práctica indebida que hasta el momento se ha efectuado con estos contratos? ¿Cómo informar a los trabajadores que en adelante no se realizarán liquidaciones en el mes de diciembre y que por ende las cesantías no les serán pagadas directamente a ellos sino que se trasladarán a los fondos?

En cuanto a la forma para abordar este tema, la recomendación para la empresa es realizar una reunión con los trabajadores que laboran bajo esta modalidad de contrato, en la cual deben participar los directivos y el área de Gestión Humana, para informarles sobre los cambios que se aplicarán en adelante al manejo de los contratos a término fijo, haciendo énfasis en las ventajas que tienen dichos cambios, como la no interrupción de sus contratos, lo cual les genera mayor estabilidad y el pago ininterrumpido de la seguridad social.

En cuanto al pago de las cesantías, éstas se deben trasladar directamente a los respectivos fondos, la empresa puede apoyarse realizando capacitaciones sobre finanzas personales e invitando asesores de los diferentes fondos, pues ellos son expertos en mostrar los beneficios que representa contar con esta prestación en un fondo, aprovechando la oportunidad para que los trabajadores conozcan que ofrece cada uno de ellos y decidan a cual quieren afiliarse, con el objetivo de que utilicen esta prestación única y exclusivamente para los fines que especifica la ley.

---

<sup>15</sup> Ibid., Art. 102.

## CONCLUSIONES

Para responder los interrogantes iniciales acerca del manejo que Construredes le ha dado a la contratación de sus empleados, haciendo uso de contratos a término fijo, se concluye que dicha forma de contratación, es válida en la normatividad laboral vigente y se ajusta a la actividad económica de la empresa, por estar sujeta a la asignación de licitaciones y proyectos.

Por otra parte, a través del análisis realizado a la legislación y a la jurisprudencia acerca de los contratos a término fijo, queda en evidencia que la administración de la empresa no tiene claridad en el manejo de los mismos, pues estos contratos han sido utilizados de forma inadecuada, con la creencia de que así se interrumpe la continuidad laboral de sus trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, se recomienda a la empresa permitir la renovación automática de estos contratos, siempre y cuando se requieran, pues de esta forma subsana situaciones que le generan riesgos. La aplicación de esta recomendación permite a la empresa la implementación de prácticas adecuadas, tales como:

- Vinculación ininterrumpida de sus trabajadores, evitando que ante una posible demanda, se declare solución de continuidad.
- Pago continuo de la seguridad social, de tal forma que siempre cuente con la disponibilidad de sus trabajadores para la atención de emergencias.
- Consignación de las cesantías de sus trabajadores en un fondo, evitando que se pierda el pago de las mismas.
- Disminución del desgaste administrativo generado por la liquidación y celebración de contratos anualmente.

El caso de Construredes es sólo una muestra de lo que sucede en el sector de las pyme a nivel nacional, lo cual señala la necesidad de que estas empresas hagan una revisión juiciosa del manejo que le dan a los contratos laborales y a las obligaciones que se derivan de ellos, pues el hecho de que ciertas prácticas sean comunes, no significa que sean adecuadas, ni acordes a la ley.

## BIBLIOGRAFÍA

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. 1991. *CONSTITUCION POLÍTICA DE COLOMBIA*. Bogotá : s.n., 1991.

CONGRESO DE COLOMBIA. 1990. *Ley 50*. Bogotá : s.n., 1990.

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. 1991. *Sentencia C-588*. Bogotá : s.n., 1995.

—. 1998. *Sentencia C-016*. Bogotá : s.n., 1998.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. 1991. *Sentencia 109*. Bogotá D.C. : s.n., 1991

—.1995. *L-7325*. Bogotá : s.n., 1995.

—. 1999. *Sentencia de radicación 11356*. Bogotá : s.n., 1999.

—. 2003. *Sentencia de radicación 19343*. Bogotá : s.n., 2003.

MINISTERIO DE GOBIERNO. 1950. *DECRETO LEY 2663 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. Bogotá : s.n., 1950.