

Sentencia C-594/97

ACCION DE REINTEGRO O INDEMNIZACION-A criterio del juez/JUEZ LABORAL- Facultades de apreciación

La norma pretende proteger la estabilidad de aquellos trabajadores que hubieren cumplido diez años continuos de servicios y fueren despedidos sin justa causa, para los cuales establece, como regla general, una acción de reintegro. Sin embargo, existen casos en los cuales el despido injusto ha generado una relación a tal punto conflictiva que la orden de reintegro no parece apropiada y terminaría por afectar los intereses del propio trabajador, quien se vería obligado a desarrollar su función en un ambiente de trabajo manifiestamente hostil. Por ende, la Corte coincide con los intervinientes que en tales casos es razonable que la ley faculte al juez a establecer una medida que puede ser mejor para los propios intereses del trabajador, por lo cual no hay violación a la igualdad. La Corte entiende que el literal impugnado no está confiriendo una facultad abierta al juez para que, según su capricho personal, opte entre el reintegro y la indemnización, puesto que el funcionario judicial debe decidir con base en los hechos que aparecen probados en el expediente, y conforme a los criterios hermenéuticos señalados, los cuáles se desprenden de una interpretación conforme a la Carta del ordinal impugnado. Con tales precisiones, la Corte concluye que el literal impugnado no viola la igualdad, pues las decisiones de los jueces de no ordenar en reintegro en determinados casos encuentran un fundamento objetivo y razonable en la protección de los intereses del propio trabajador.

PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO-Criterio interpretativo de rango constitucional

Los servidores públicos deben aplicar las normas laborales teniendo en cuenta el principio in dubio pro operario, pues el desconocimiento de ese criterio por los jueces ordinarios o los funcionarios del trabajo es un asunto que tiene en sí mismo relevancia constitucional.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL/INDEMNIZACION LABORAL- Procedencia/PENSION SANCION

Si bien la Constitución establece que la estabilidad laboral es un derecho del cual gozan todos los trabajadores, por lo cual la ley debe consagrar mecanismos para proteger ese valor superior, lo cierto es que la Carta no prohíbe que el mecanismo protector sea, en determinados casos, una indemnización tarifada, que debe pagar el patrono cuando despide sin justa causa a un trabajador, siempre y cuando la indemnización sea suficientemente alta, no sólo para reparar el daño al asalariado sino también para disuadir al empresario de llevar a cabo conductas contrarias a la ley. Ahora bien, la Corte considera que en el presente caso se cumplen esas condiciones, por las siguientes razones: de un lado, el juez sólo puede decretar la indemnización sustituta en aquellos casos en que el reintegro sea claramente contrario a los intereses del trabajador; y, de otro lado, el empleado injustamente despedido después de diez años de servicio no sólo tiene derecho a reclamar la indemnización tarifada del numeral 4 literal d) del artículo 8º del decreto 2351 de 1965, esto es, 30 días adicionales de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción, sino que, además, en la mayoría de los casos esa indemnización se acumula con la llamada pensión sanción prevista por el artículo 8º de la Ley 171 de 1961.

CONTRATO DE TRABAJO-Indicar causal de terminación/PRINCIPIO DE LA CONFIANZA EN RELACIONES LABORALES

Se entiende que cuando el párrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente. La Corte concluye que el párrafo demandado, lejos de desconocer la Carta, es un desarrollo del principio de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, pues permite precisamente a la otra parte conocer esos hechos justificantes, a fin de poder defenderse adecuadamente.

Referencia: Expediente D-1676

Normas acusadas: Artículos 8º (parcial) del Decreto Ley 2351 de 1965, y 62 (parcial) y 64 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo.

Demandante: Jorge Luis Pabón Apicella

Temas:

Estabilidad en el empleo, acción de reintegro, indemnización y facultades de apreciación del juez.

La "in dubio pro operario" como criterio interpretativo de rango constitucional

Buena fe y terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Magistrado Ponente:

Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO

Santa Fe de Bogotá, veinte (20) de noviembre de mil novecientos noventa y siete (1997).

La Corte Constitucional de la República de Colombia, integrada por su Presidente Antonio Barrera Carbonell y por los Magistrados Jorge Arango Mejía, Eduardo Cifuentes Muñoz, Carlos Gaviria Díaz, José Gregorio Hernández Galindo, Hernando Herrera Vergara, Alejandro Martínez Caballero, Fabio Morón Díaz y Vladimiro Naranjo Mesa

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCIÓN

Ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

El ciudadano Jorge Luis Pabón Apicella, en ejercicio de la acción pública, presenta demanda contra el ordinal quinto del artículo 8º del Decreto Ley 2351 de 1965, el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, y el párrafo transitorio del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el

artículo 6° de la Ley 50 de 1990. Esta demanda fue radicada con el número D-1606, y se cumplieron los trámites previstos en la Constitución y en el Decreto No. 2067 de 1991, por lo cual procede la Corte a decidir el asunto por medio de esta sentencia.

II. LOS TEXTOS OBJETO DE REVISIÓN.

A continuación se transcriben las normas acusadas y se subrayan los apartes demandados. Así, el numeral quinto del artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965 preceptúa:

Numeral 5° Acción de reintegro. Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el juez de trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste 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 y 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.

El párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, señala:

"Artículo 62 Mod. Artículo 7° Decreto Ley 2351 de 1965. Terminación del contrato por justa causa. Son justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

"(...)

"Parágrafo: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos".

Finalmente, el párrafo transitorio del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990, establece:

"Artículo 64. Mod. Ley 50 de 1990, artículo 6°. Terminación unilateral del contrato sin justa causa.

"(...)

"4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

"(...)

"Parágrafo Transitorio. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal 5° del artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965, salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen.

III. LA DEMANDA.

El actor considera que las normas acusadas violan los artículos 13, 29, 53, 58, 83 y 93 de la Constitución. Así, luego de señalar que la proporcionalidad es un elemento que se debe observar en el estudio del respeto de la igualdad por las autoridades, el demandante impugna el numeral 5°

del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965. Según su parecer, esta norma faculta al juez laboral para decidir si procede el reintegro del trabajador o la indemnización, conforme a la valoración que realice de las condiciones favorables o desfavorables creadas por el despido, con lo cual coloca en circunstancias de desigualdad al trabajador no reintegrado frente al que efectivamente es reintegrado. Además, agrega el demandante, cuando el juez decide que no es procedente el reintegro, es éste quien da por terminada la relación laboral, por lo cual la indemnización que se debe pagar al trabajador debe extenderse hasta el momento en que quede la ejecutoriada de la sentencia, ya que la "relación laboral es verdaderamente terminada no por el patrono sino por el funcionario jurisdiccional y a partir de la ejecutoria de la sentencia". En tales circunstancias, el demandante considera que la indemnización tarifada prevista por la norma impugnada no es justa ni suficiente, ya que el daño debe ser definido en cada caso concreto, y no en abstracto, y debe comprender "la totalidad de sus salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, demás beneficios y amparos de que venía gozando, todo eso con los pertinentes reajustes". Por ello considera que la indemnización actual es inconstitucional.

La Corte constata que el actor no formula un cargo específico contra el párrafo transitorio del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990, pero entiende que la acusación se funda en las mismas razones, pues este párrafo preserva la acción de reintegro para aquellos trabajadores que al momento de entrar en vigencia la ley tuvieran diez o más años al servicio continuo del empleador.

Finalmente, el actor considera que el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo desconoce el debido proceso que, según su criterio, se aplica en el ámbito de las relaciones privadas. Según su criterio, los principios y garantías del proceso penal rigen la terminación del contrato de trabajo con justa causa, pues el despido equivale a una sanción. El trabajador tiene entonces derecho a conocer en forma anticipada y previa "los HECHOS PRECISOS que sirven de soporte al patrono para retirarlo del servicio", por lo cual no es suficiente que, como ordena el párrafo acusado, el empleador invoque "una causal para despedir de las previstas en la ley laboral (C.S. del T.), sino que, además y forzosamente, el patrono tiene que estructurarla en determinados y precisos hechos frente al trabajador". Concluye entonces el demandante:

Ningún DESPIDO laboral o de trabajador subordinado puede ser efectuado con validez sin darle a éste "comunicación previa y DETALLADA... de la acusación formulada"; lo cual indefectible, inevitablemente presume exponer cabal, completa y nítidamente los precisos HECHOS que se le imputan al referido trabajador como base de la acusación y de la medida sancionatoria de despido. Por lo tanto, no puede ser suficiente ni bastar que el patrono se limite a señalar una o varias de las GENERICAS causales enunciadas en el art. 62 C.S. del T. (subrogado por el art. 7° D.L. 2351/65) para despedir sin indicar los precisos hechos acaecidos que el patrono toma como base para invocar una o varias de las causales genéricas del mencionado artículo. Más aún si debe darse a los trabajadores la SITUACION MAS FAVORABLE en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, como lo ordena imperativamente el art. 53 de la nueva C.N.).

IV. INTERVENCIÓN DE AUTORIDADES

El ciudadano Pedro Nel Londoño Cortés, en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, interviene en el proceso para impugnar la demanda. Según su criterio, las normas acusadas no violan la igualdad y constituyen un desarrollo de los mandatos contenidos en los artículos 53 y 58 de la Carta, afirmación que el interviniente justifica limitándose a transcribir, sin mayores comentarios, extensos apartes de algunas sentencias de esta Corporación.

V. DEL CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN.

En su concepto de rigor, el Procurador General de la Nación, Jaime Bernal Cuellar, comienza por señalar que el párrafo transitorio del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990 ya fue objeto de examen constitucional. Así, la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia N° 115 del 26 de septiembre de 1991 declaró exequible la expresión "salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen", contenida en ese párrafo, mientras que la Corte Constitucional, en Sentencia C-569 de diciembre 9 de 1993, declaró exequible el resto de ese párrafo. Por ello el Ministerio Público considera que en este caso ha operado la cosa juzgada constitucional y que la Corte debe estarse a lo resuelto en esas sentencias.

De otro lado, el Procurador solicita a la Corte declarar exequible el ordinal quinto del artículo 8º del Decreto Ley 2351 de 1965, al cual considera un desarrollo de la protección a la estabilidad en el empleo. Según su criterio, la alternativa que esa norma confiere al juez de que ordene el reintegro o la correspondiente indemnización es razonable, pues "no puede ignorarse que la obligación impuesta al patrono de reintegrar al trabajador puede ser inocua, por cuanto el patrono podría someter al reintegrado a actos humillantes o denigrantes que lo conduzcan posteriormente a renunciar". Concluye entonces al respecto el Procurador:

Es por ello que el legislador consagró para tal evento, en la norma impugnada, que el juez, conforme a la valoración de las circunstancias que apreciara en el juicio en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, pueda decidir si el reintegro es aconsejable o en su lugar ordenar el pago de la indemnización.

Si bien es cierto, como afirma el demandante, el artículo 53 de la Carta Política consagra la estabilidad en el empleo, este, de conformidad con los artículos 1º y 25, del Estatuto Superior, debe desarrollarse en condiciones dignas y justas. Por lo tanto, resulta razonable y proporcionada la facultad que se concede al funcionario judicial, teniendo en cuenta la finalidad que la misma persigue. En consecuencia, la norma acusada en modo alguno contraviene disposiciones constitucionales, sino, por el contrario, desarrolla principios consagrados en la Carta Política.

Finalmente el Ministerio Público también solicita la exequibilidad del párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues no observa que exista una violación al debido proceso. Según su criterio, si bien "el debido proceso debe informar toda actuación judicial o administrativa, ello no implica que todos los procedimientos previstos por el legislador para regular las relaciones y las diversas situaciones de conflicto que puedan presentarse entre los asociados, deban ser iguales a las establecidas para el juzgamiento de los delitos." Por tal razón, el Procurador considera que la regulación prevista por la norma acusada es razonable, pues se ordena a quien termina unilateralmente el contrato "determinar en forma expresa las causales o motivos" que justifican su conducta, sin que pueda aducir nuevas razones posteriormente. De esa manera, "la parte afectada va a tener la posibilidad de conocer, previo a un eventual debate judicial, las causales de terminación y de desvirtuarlas probatoriamente, sin que pueda ser sorprendido dentro del proceso con hechos o motivos para él desconocidos."

VI. FUNDAMENTO JURÍDICO

Competencia.

1. Conforme al artículo 241 ordinales 4º y 5º de la Constitución, la Corte es competente para

conocer de la constitucionalidad del ordinal quinto del artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965, del párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, y del párrafo transitorio del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990, ya que se trata de una demanda de inconstitucionalidad en contra de artículos que forman parte de decretos leyes y leyes de la República.

Cosa juzgada.

2- El párrafo transitorio del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990, ya fue objeto de examen constitucional. Así, la Sentencia No 115 del 26 de septiembre de 1991 de la Corte Suprema de Justicia declaró exequible la expresión "salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen", contenida en ese párrafo, mientras que la Corte Constitucional, en Sentencia C-569 de 1993, declaró exequible el resto de ese párrafo. Los dos pronunciamientos fueron proferidos bajo la vigencia de la Constitución Política de 1991, por lo cual ha operado el fenómeno de la cosa juzgada constitucional. Por consiguiente, la Corte acoge la solicitud de la Vista Fiscal, y en relación con ese párrafo transitorio, se estará a lo resuelto en esas sentencias.

Estabilidad en el empleo, acción de reintegro, indemnización y facultades de apreciación del juez.

3- Según el demandante, el ordinal quinto del artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965, viola la igualdad y el derecho a la estabilidad de los trabajadores, pues permite al juez determinar si procede o no el reintegro del trabajador despedido después de diez años, conforme a la valoración que el funcionario judicial realice de las condiciones favorables o desfavorables creadas por el despido, con lo cual la norma introduce una discriminación en contra de los trabajadores no reintegrados. Por su parte, la Vista Fiscal considera que no existe violación a la igualdad, ni se vulnera la estabilidad del trabajador, pues la disposición protege precisamente los derechos del empleado, ya que es razonable que se faculte al juez a no decretar el reintegro sino la indemnización en aquellos eventos en que el despido hubiera generado incompatibilidades, pues en tales casos la orden de vincular nuevamente al trabajador puede ser perjudicial para sus propios intereses. Por consiguiente, el primer interrogante que debe la Corte analizar es si la concesión de esa facultad al funcionario judicial desconoce la Carta y, en especial, el principio de igualdad (CP art. 13).

4- La Corte considera que esta facultad no viola la Constitución ni el principio de igualdad, pues tiene un fundamento objetivo y razonable. En efecto, la norma pretende proteger la estabilidad de aquellos trabajadores que hubieren cumplido diez años continuos de servicios y fueren despedidos sin justa causa, para los cuales establece, como regla general, una acción de reintegro. Sin embargo, existen casos en los cuales el despido injusto ha generado una relación a tal punto conflictiva que la orden de reintegro no parece apropiada y terminaría por afectar los intereses del propio trabajador, quien se vería obligado a desarrollar su función en un ambiente de trabajo manifiestamente hostil. Por ende, la Corte coincide con los intervinientes que en tales casos es razonable que la ley faculte al juez a establecer una medida que puede ser mejor para los propios intereses del trabajador, por lo cual no hay violación a la igualdad.

5- Con todo, a la anterior interpretación se le podría objetar que desprotege la estabilidad pues confiere un enorme poder discrecional al juez, que termina por hacer inocua la acción de reintegro. Según este criterio, que es en el fondo el que subyace a las pretensiones del actor, la norma impugnada señala que el juez podrá ordenar la indemnización cuando resulte que "el

reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido", con lo cual el propio artículo estaría autorizando al funcionario judicial a no conceder nunca el reintegro, ya que todo despido injusto genera incompatibilidades entre el patrono y el trabajador, por lo cual, en todos los casos, podría el juez considerar que no es "aconsejable" vincular nuevamente al empleado a sus antiguas labores. De esa manera, la protección a la estabilidad laboral resulta ilusoria.

La Corte considera que la anterior objeción es parcialmente de recibo, pues si tal fuera la interpretación del numeral impugnado, es cierto que se estaría permitiendo que se desconociera la estabilidad laboral que la misma norma acusada pretende proteger. Sin embargo, esta Corporación considera que esa hermenéutica no es admisible ya que desconoce principios constitucionales, y en especial la llamada *in dubio pro operario*, según la cual, en caso de duda sobre la interpretación de una norma laboral, siempre debe preferirse aquella que sea más favorable al trabajador. Nótese además que la Carta de 1991 constitucionalizó ese criterio hermenéutico, el cual dejó entonces de ser puramente doctrinal o legal, pues el artículo 53 superior lo incorpora expresamente como principio mínimo fundamental del estatuto del trabajo. Por consiguiente, y debido a que "las normas de la ley deben ser interpretadas y aplicadas del modo que mejor convenga a los mandatos constitucionales"[1], es indudable que los servidores públicos deben aplicar las normas laborales teniendo en cuenta el principio *in dubio pro operario*, pues el desconocimiento de ese criterio por los jueces ordinarios o los funcionarios del trabajo es un asunto que tiene en sí mismo relevancia constitucional. En efecto, esta Corporación ya había señalado al respecto:

En otros eventos, la propia Carta ha establecido reglas de preferencia para escoger entre interpretaciones alternativas de una norma legal. Así sucede, por ejemplo, en materia laboral, puesto que el artículo 53 de la Constitución señala que, en caso de duda sobre el sentido de las fuentes formales del derecho, se deberá acoger aquella interpretación que sea más favorable al trabajador. Igualmente, en materia penal, la Carta señala que la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. (CP. art. 29). Por todo lo anterior, debe entonces la Corte excluir las interpretaciones de disposiciones legales que sean manifiestamente irrazonables o que no respeten el principio de favorabilidad, por cuanto la atribución de un sentido irrazonable a un texto legal o la opción hermenéutica por el sentido desfavorable al capturado o al trabajador violan claros mandatos constitucionales[2].

En ese orden de ideas, la Corte concluye que la interpretación conforme a la Constitución del numeral impugnado es la siguiente: el juez debe ordenar que el trabajador vuelva a su puesto laboral, salvo que aparezca claramente probado en el expediente que el reintegro no es conveniente para los intereses del propio trabajador. Esto significa que la expresión "no fuere aconsejable" debe entenderse a partir de los derechos del trabajador, y no de los intereses del patrono, pues resulta a todas luces violatorio de la realización de un orden justo (CP Preámbulo), que un juez no ordene el retorno de un trabajador a la empresa, por considerar que el reintegro no es recomendable para el patrono, cuando este último es quien ha provocado el conflicto al efectuar un despido injustificado de un empleado que había adquirido un derecho a una mayor protección a su estabilidad laboral, por haber prestado sus servicios a ese patrono durante diez años o más de su vida. Por consiguiente, sólo si el estudio de las circunstancias que aparecen en el juicio lleva al juez a la conclusión de que el regreso del empleado a su puesto de trabajo es claramente inconveniente a los intereses del trabajador, puede el juez optar por decretar la indemnización sustituta, pues se entiende que la orden de reintegro protege mejor la estabilidad laboral que la concesión de una compensación monetaria. Así las cosas, la Corte entiende que el

literal impugnado no está confiriendo una facultad abierta al juez para que, según su capricho personal, opte entre el reintegro y la indemnización, puesto que el funcionario judicial debe decidir con base en los hechos que aparecen probados en el expediente, y conforme a los criterios hermenéuticos anteriormente señalados, los cuáles se desprenden de una interpretación conforme a la Carta del ordinal impugnado. Con tales precisiones, la Corte concluye que el literal impugnado no viola la igualdad, pues las decisiones de los jueces de no ordenar en reintegro en determinados casos encuentran un fundamento objetivo y razonable en la protección de los intereses del propio trabajador.

6- Con base en los anteriores criterios, la Corte entra a estudiar el otro cargo del actor contra el ordinal quinto del artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965, según el cual la norma sería inconstitucional pues en aquellos eventos en que no se ordena el reintegro, la indemnización prevista es insuficiente. Así, según criterio del demandante, el daño debe ser definido en cada caso concreto, y no en abstracto y en forma tarifada, como lo hace la ley.

La Corte no comparte esa argumentación, pues si bien la Constitución establece que la estabilidad laboral es un derecho del cual gozan todos los trabajadores (CP art. 53), por lo cual la ley debe consagrar mecanismos para proteger ese valor superior, lo cierto es que la Carta no prohíbe que el mecanismo protector sea, en determinados casos, una indemnización tarifada, que debe pagar el patrono cuando despide sin justa causa a un trabajador, siempre y cuando la indemnización sea suficientemente alta, no sólo para reparar el daño al asalariado sino también para disuadir al empresario de llevar a cabo conductas contrarias a la ley. Ahora bien, la Corte considera que en el presente caso se cumplen esas condiciones, por las siguientes razones: de un lado, el juez sólo puede decretar la indemnización sustituta en aquellos casos en que el reintegro sea claramente contrario a los intereses del trabajador; y, de otro lado, el empleado injustamente despedido después de diez años de servicio no sólo tiene derecho a reclamar la indemnización tarifada del numeral 4 literal d) del artículo 8° del decreto 2351 de 1965, esto es, 30 días adicionales de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción, sino que, además, en la mayoría de los casos esa indemnización se acumula con la llamada pensión sanción prevista por el artículo 8° de la Ley 171 de 1961. En efecto, según esa norma, un trabajador que haya laborado durante más de diez años en una empresa, y sea despedido sin justa causa, tiene derecho a que ésta lo pensione desde la fecha del despido, si ya tenía sesenta años, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido. Y si el despido injustificado se produce después de quince años de servicio a la empresa, entonces el trabajador tiene derecho a la pensión cuando cumpla los cincuenta años de edad. Como se ve, los presupuestos fácticos para la concesión de la pensión sanción son similares a los previstos por la norma acusada, a saber, el despido injusto de un empleado que lleva más de diez años de labores en una empresa, por lo cual estos trabajadores pueden acceder no sólo a la indemnización tarifada sino a la pensión sanción pues, como ya lo ha señalado con claridad la Corte Suprema de Justicia, esos beneficios no son excluyentes. En efecto, según ese tribunal:

Si tanto la indemnización consagrada por el artículo 8° del decreto 2351 de 1965 como la pensión especial de jubilación que establece el artículo 8° de la Ley 171 de 1961 tienden a reparar el daño sufrido por el trabajador antiguo despedido ilegalmente, nada impide que su monto se conjugue en beneficio de la víctima del perjuicio, sin que pueda pensarse, como lo hace el recurrente, que no hay lugar a dicha acumulación, porque no se trata de aplicar dos penas por un mismo proceder sino de indemnizar un daño[3].

Conforme a todo lo anterior, y con las anteriores precisiones, la Corte considera que el ordinal quinto del artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965 es exequible.

Buena fe, debido proceso y terminación del contrato de trabajo con justa causa

7- Según el demandante, el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo viola el debido proceso pues la terminación del contrato de trabajo equivale a una sanción, por lo cual el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que fundamentan la decisión del patrono, y no simplemente que éste invoque genéricamente una causal legal para despedirlo. Por el contrario, según la Vista Fiscal la norma es constitucional pues ordena a quien termina unilateralmente el contrato señalar en forma expresa las causales o motivos que justifican su conducta, sin que pueda aducir nuevas razones posteriormente, con lo cual la parte afectada tiene la posibilidad de conocer, previo a cualquier debate judicial, las causales de terminación, con el fin de eventualmente entrar a desvirtuarlas, sin que pueda ser sorprendido dentro del proceso con hechos o motivos para él desconocidos.

8- La Corte considera que para poder determinar si el cargo del actor es válido, es necesario comenzar por precisar el alcance de la obligación que impone la norma demandada, la cual ordena a aquel que termine unilateralmente un contrato de trabajo señalar a la otra parte, "en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación", ya que "posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos". El actor entiende que la norma simplemente obliga a la parte que da por terminado el contrato a señalar en abstracto una causa legal de terminación del contrato. Sin embargo la Corte no comparte esa interpretación, pues esta disposición debe ser interpretada conforme al principio de buena fe (CP art. 83) y de acuerdo a su propia finalidad, que es precisamente permitir que la parte conozca con precisión cuáles son las razones por las cuales la otra parte ha decidido unilateralmente dar por terminado el contrato, invocando una justa causa. En ese orden de ideas, se entiende que cuando ese párrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente. En efecto, según esa Corporación, esa norma obliga a expresar "la causa o motivo de la ruptura, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo"[4]. Por ello esa misma Corporación ha considerado que para que se entienda cumplida esa obligación "lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante"[5], por lo cual ha precisado al respecto:

Conforme al párrafo del mismo artículo, la parte que hace cesar el contrato debe expresar en el momento de la terminación del mismo cuáles son los motivos concretos y exactos que tiene para tomar esa determinación, sin que posteriormente pueda invocar razones o causas distintas.

Si fuera permisible en la carta de despido se enumeran las causales genéricas que traen el código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, tendría la parte que despidió tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio, cualquier comportamiento, actitud o manifestación de la parte afectada, que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización, lo cual es a todas luces inadmisibles (subrayas no originales)[6].

Conforme a lo anterior, el cargo del actor no es admisible, pues se basa en una inadecuada interpretación del alcance de la disposición acusada, la cual obliga a la parte que da por terminado unilateralmente el contrato a precisar los hechos concretos y específicos que, según su criterio, constituyen una justa causa para tal terminación, ya que no podrá posteriormente alegar nuevos hechos. La norma pues exige que la parte justifique fácticamente la decisión de dar por finalizado unilateralmente el contrato. En tal entendido, la Corte concluye que el párrafo demandado, lejos de desconocer la Carta, es un desarrollo del principio de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, pues permite precisamente a la otra parte conocer esos hechos justificantes, a fin de poder defenderse adecuadamente.

VII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

Primero: En relación el párrafo transitorio del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, estarse a lo resuelto en las sentencias No 115 del 26 de septiembre de 1991 de la Corte Suprema de Justicia y C-569 de 1993 de la Corte Constitucional, que declararon exequible esa norma.

Segundo: DECLARAR EXEQUIBLES el ordinal quinto del artículo 8º del Decreto Ley 2351 de 1965 y el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, cúmplase y archívese el expediente.

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Presidente

JORGE ARANGO MEJÍA EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado Magistrado

CARLOS GAVIRIA DÍAZ JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

Magistrado Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO

Magistrado Magistrado

FABIO MORÓN DÍAZ VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] Corte Constitucional. Sentencia C-371/94 del 25 de agosto de 1994. M.P José Gregorio Hernández Galindo

[2] Sentencia C-496 de 1994. MP Alejandro Martínez Caballero. Fundamento Jurídico No 3.

[3] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sección Segunda, sentencia del 3 de septiembre de 1980. M.P. Juan Hernández Saénz.

[4] Ver Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia del 24 de mayo de 1960. M.P. Luis Fernando Paredes

[5] Ver Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia del 25 de octubre de 1994. M.P. Francisco Escobar Enriquez.

[6] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de noviembre 12/86. M.P. Juan Hernández Saénz.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

