

C-016-98

Sentencia C-016/98

#### CONTRATO CIVIL Y CONTRATO LABORAL-Diferencias

Esa distinción, entre el contrato civil y el contrato laboral, se ha ido afianzando a través del tiempo y encuentra origen en el reconocimiento de la situación de asimetría en la que se encuentran las partes, la cual no permite presumir que el acuerdo de voluntades se produzca a partir del ejercicio no interferido ni restringido de la autonomía de cada una de ellas, como si ocurre en el contrato civil, y en la evolución misma de las sociedades que reivindican el trabajo como un valor y un principio esencial del Estado, y como un derecho fundamental de las personas de cuya realización efectiva depende el desarrollo de la misma en condiciones de dignidad. En efecto, a diferencia de lo que ocurre con el contrato civil, el contrato de trabajo es la fuente de la relación laboral, cumple una función reguladora complementaria de las condiciones establecidas en la Constitución y en la ley, condiciones que las partes no están en capacidad de transgredir, empeorar o desconocer, pues ello implicaría la nulidad de sus cláusulas.

#### AUTONOMIA EN MATERIA LABORAL-Límites

La restricción de la autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral, no implica que ésta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de las cuales son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rija una específica situación laboral, y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes prevalece y se superpone a sus voluntades. Si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores.

#### CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO-No es per se inconstitucional/CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO-Renovación indefinida

“Los contratos de trabajo a término fijo no son per se inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador”. Ese acuerdo de voluntades está restringido por la normativa constitucional y por la regulación legal que rige la materia, las cuales se superponen a la voluntad de las partes; es así como, por ejemplo, las partes están impedidas para acordar condiciones de trabajo que vulneren o transgredan sus derechos fundamentales, y en el caso específico que se analiza, el del contrato a término fijo, las mismas están supeditadas a las disposiciones de las normas impugnadas, que

establecen una serie de condiciones que rigen ese tipo de contratos; así por ejemplo, en ningún caso podrán las partes pactar un término superior a tres años, tampoco podrán prescindir de la formalidad del contrato escrito, pero si podrán en cambio, al término de la vigencia del contrato, renovarlo indefinidamente.

#### PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.

#### CONTRATO A TERMINO FIJO-Renovación sucesiva/PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO-Renovación del contrato/PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES

El sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual. La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.

Referencia: Expediente D-1739

Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo.

Actor: Alfonso Mora León

Magistrado Ponente:

Dr. FABIO MORON DIAZ

Sentencia aprobada en Santa Fe de Bogotá, D.C., de febrero cuatro (4) de mil novecientos noventa y ocho (1998).

#### I. ANTECEDENTES

El ciudadano ALFONSO MORA LEON, haciendo uso del derecho consagrado en el artículo 241,

numeral 5, de la Constitución Política, ha presentado ante la Corte una demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo.

Cumplidos como están los trámites y requisitos exigidos en el Decreto 2067 de 1991, se entra a resolver.

## II. EL TEXTO DE LAS NORMAS ACUSADAS

El texto de las normas acusadas es del siguiente tenor literal (se subraya lo demandado):

### “CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Artículo 45. Duración. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Artículo 46. Subrogado. L. 50/90, art. 3. Contrato a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha de 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.

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

(...)

Artículo 61. Terminación del contrato. Subrogado. L. 50/90, art. 5. 1. EL contrato de trabajo termina:

- a) Por muerte del trabajador;
- b) Por mutuo consentimiento;
- c) Por expiración del plazo fijo pactado;
- d) Por terminación de la obra o labor contratada;
- e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120)

días

g) Por sentencia ejecutoriada;

h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965, y 6 de esta ley

i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente”.

### III. LA DEMANDA

Manifiesta el actor que los apartes demandados de los artículos 45 y 61 y el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, no garantizan el principio de la estabilidad en el empleo, que consagra, a favor de los trabajadores, el artículo 53 de la Carta Política, lo que ocasiona su vulneración. Ello, agrega, genera violencia, por la ruina y pobreza que afrontan los trabajadores que no tienen permanencia en sus empleos.

Considera que cuando los contratos de trabajo se hacen a término fijo, en la mayoría de los casos, no son renovados, generando mayor desempleo y atentando contra el derecho al trabajo.

A su juicio el artículo 61 acusado tiene su origen en los antes mencionados preceptos 45 y 46 del C. S. del T., y su inconstitucionalidad resulta de la simple confrontación entre aquél y el 53 de la Carta Política.

El Procurador General de la Nación solicita a la Corte declarar la constitucionalidad de los artículos 45 y 61 demandados, y que se esté a lo resuelto en Sentencia C-588 de 1995, en lo referente a las expresiones “pero es renovable indefinidamente”, que fueron declaradas exequibles, pertenecientes al artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo.

Manifiesta que la figura del contrato a término fijo fue analizada por la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 109 del 19 de septiembre de 1991, para lo cual remite a su contenido.

### V. OTRAS INTERVENCIONES

Los ciudadanos María Paulina Ruiz y Alirio Uribe Muñoz, han presentado escrito en el cual solicitan a la Corte declarar la inexequibilidad de las disposiciones impugnadas. Los dos apoyan los cargos formulados por el actor.

Dicen, además, que las disposiciones demandadas son contrarias al Preámbulo y artículos 13, 25, 39, 53, 55 y 56 de la Carta Política.

A su juicio, tales normas generan inestabilidad laboral, no sólo al quedar expuesto el trabajador, que ha tenido un buen desempeño, a un cese de actividades sin motivo alguno, sino que adicionalmente, se encuentra con la imposibilidad de asociarse sindicalmente, ya que es muy posible que no le renueven el contrato.

Por último, afirman que se viola el derecho a la igualdad cuando el patrono impone diferentes condiciones para la contratación de cada uno de sus trabajadores. Atacan, además, la existencia de las empresas de servicios temporales.

#### MINISTERIO DE JUSTICIA

El ciudadano Alvaro Namen Vargas, obrando en su calidad de apoderado del Ministerio de Justicia, presenta escrito en el cual solicita a la Corte declarar la exequibilidad de las normas demandadas.

De una parte, recuerda que existe cosa juzgada, ya que la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 109 del 19 de septiembre de 1991, declaró exequibles los apartes “y así sucesivamente”, del artículo 3, numerales 1 y 2 de la Ley 50 de 1990, por la cual se subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo; y la Corte Constitucional en Sentencia C-588 de 1995, declaró exequible la expresión “pero es renovable indefinidamente, perteneciente al mismo artículo 46.

Por último afirma que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, “la estabilidad no es sinónimo de perpetuidad e inamovilidad”.

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

El ciudadano Pedro Nel Londoño Cortes, actuando en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presenta escrito orientado a demostrar la constitucionalidad de las disposiciones impugnadas.

Sostiene igualmente que existe cosa juzgada, y agrega que es válido y ajustado a la Carta Política el celebrar contratos por un tiempo definido.

#### VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Primera.- La competencia y el objeto de control.

Esta Corte es competente para decidir en definitiva sobre la constitucionalidad de la norma acusada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 241, numeral 5 de la Constitución Política.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-588 del 7 de diciembre de 1995 (M.P.: Dr. Antonio Barrera Carbonell), declaró exequibles las expresiones “...pero es renovable indefinidamente”, incluidas en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que ahora se demanda en su totalidad.

Al respecto, entonces, habrá de acatarse lo resuelto, en cumplimiento del artículo 243 de la Constitución Política en cuanto operó el fenómeno de la cosa juzgada.

Ocurre lo propio con las palabras "...y así sucesivamente", del artículo 3, numeral 2, de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. Ellas fueron declaradas exequibles, ya bajo la vigencia de la Constitución Política de 1991, por la Corte Suprema de Justicia, cuando todavía ejercía la función de control constitucional, mediante Sentencia 109 del 19 de septiembre de 1991 (M.P.: Dr. Simón Rodríguez Rodríguez ).

Segunda.- Materia de la demanda.

La demanda del actor pretende la declaratoria, por parte de esta Corporación, de la inconstitucionalidad de los apartes demandados de los artículos 45 y 61 y la totalidad del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, por considerar que los mismos desconocen y vulneran preceptos del ordenamiento superior.

Señala el demandante, que dichas disposiciones no garantizan a aquellos trabajadores que se vinculan bajo la modalidad de contratos a término fijo, su derecho a la estabilidad en el empleo, que como un principio mínimo fundamental consagra el artículo 53 de la Constitución Política, pues en la mayoría de los casos esos contratos no se renuevan, lo que atenta contra el derecho fundamental al trabajo.

Tercera.- El acuerdo de voluntades que da origen al contrato de trabajo, está restringido y sometido a las disposiciones constitucionales que rigen la materia, y a una extensa regulación jurídica de orden público, que prevalece y se superpone a la pura autonomía de las partes.

El contrato laboral o contrato de trabajo ha sido reconocido, por sus características, como un contrato autónomo, distinto del contrato civil, en el cual el acuerdo de voluntades es fuente de la relación que surge entre quien se compromete a realizar por cuenta y bajo la dependencia de otro una prestación laboral retribuida.<sup>1</sup>

Esa distinción, entre el contrato civil y el contrato laboral, se ha ido afianzando a través del tiempo y encuentra origen en el reconocimiento de la situación de asimetría en la que se encuentran las partes, la cual no permite presumir que el acuerdo de voluntades se produzca a partir del ejercicio no interferido ni restringido de la autonomía de cada una de ellas, como si ocurre en el contrato civil, y en la evolución misma de las sociedades que reivindican el trabajo como un valor y un principio esencial del Estado, (arts. 1 y 2 C.P.) y como un derecho fundamental de las personas (art. 25 C.P.) de cuya realización efectiva depende el desarrollo de la misma en condiciones de dignidad.

En efecto, a diferencia de lo que ocurre con el contrato civil, el contrato de trabajo, que como se dijo es la fuente de la relación laboral, cumple una función reguladora complementaria de las condiciones establecidas en la Constitución y en la ley, condiciones que las partes no están en capacidad de transgredir, empeorar o desconocer, pues ello implicaría la nulidad de sus cláusulas. El acuerdo de voluntades que precede la celebración de un contrato laboral, está afectado por "...la existencia de una extensa regulación "heterónoma" (leyes, reglamentos, convenios colectivos) que se superponen a la pura autonomía de la voluntad de las partes."<sup>2</sup>

Ello, desde luego, se traduce en una restricción al ejercicio de la autonomía individual,

restricción que acota el alcance de un acuerdo de voluntades cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral, pues tales condiciones estarán supeditadas a la normativa constitucional y legal que rige esa materia específica, la cual presenta como uno de sus objetivos esenciales, brindarle protección al trabajador y tutelar sus intereses, dado que lo reconoce como la parte vulnerable de la relación.

Ahora bien, la restricción de la autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral, no implica que ésta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de las cuales son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rija una específica situación laboral, y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público<sup>3</sup> que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes prevalece y se superpone a sus voluntades.

Cuarta. Los contratos de trabajo a término fijo no son per se inconstitucionales.

El argumento central esgrimido por el actor y por quienes coadyuvan la demanda, en busca de la declaración de inexecutable de las disposiciones acusadas, parte del supuesto de que, al permitir que se pacten contratos de trabajo fijando un término de vigencia, la ley contraría el artículo 53 de la Constitución, que garantiza, como derecho mínimo e inalienable de los trabajadores, la estabilidad en el empleo.

Ya en anteriores oportunidades, esta Corporación ha señalado que “los contratos de trabajo a término fijo no son per se inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador”<sup>5</sup>

Ahora bien, como se dijo antes, ese acuerdo de voluntades está restringido por la normativa constitucional y por la regulación legal que rige la materia, las cuales se superponen a la voluntad de las partes; es así como, por ejemplo, las partes están impedidas para acordar condiciones de trabajo que vulneren o transgredan sus derechos fundamentales, y en el caso específico que se analiza, el del contrato a término fijo, las mismas están supeditadas a las disposiciones de las normas impugnadas, que establecen una serie de condiciones que rigen ese tipo de contratos; así por ejemplo, en ningún caso podrán las partes pactar un término superior a tres años, tampoco podrán prescindir de la formalidad del contrato escrito, pero si podrán en cambio, al término de la vigencia del contrato, renovarlo indefinidamente, aspecto que es precisamente el que impugna por inconstitucional el actor, por considerar que el mismo viola el principio de la estabilidad en el empleo que consagra el artículo 53 de la Constitución.

Quinta. El principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido.

En este punto es procedente remitirse a algunos de los pronunciamientos de esta

Corporación, en los que ha señalado que el principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de este tipo de contratos, en efecto ha dicho la Corte:

“El principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, mas que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma la demandante que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono tiene siempre la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización.” (Corte Constitucional, Sentencia C- 588 de 1995, M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell)

En lo relacionado con el principio de estabilidad laboral en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, la Corte se ha manifestado en el siguiente sentido:

“En Colombia consagran la estabilidad en el empleo los artículos 53 y 125 de la Constitución, el primero alusivo a todos los trabajadores y el segundo aplicable a los servidores del Estado.

Este principio se erige en factor primordial de protección para el trabajador y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado.

Considera la Corte que el principio general en materia laboral para los trabajadores públicos es la estabilidad, entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo.

Esa estabilidad, claro está, no significa que el empleado sea inamovible, como si la administración estuviese atada de manera irreversible a sostenerlo en el puesto que ocupa aún en los casos de ineficiencia, inmoralidad, indisciplina o paquidermia en el ejercicio de las funciones que le corresponden, pues ello conduciría al desvertebramiento de la función pública y a la corrupción de la carrera administrativa. En nada riñen con el principio de estabilidad laboral la previsión de sanciones estrictas, incluida la separación o destitución del empleado, para aquellos eventos en los cuales se compruebe su inoperancia, su venalidad o su bajo rendimiento. Pero esto no se puede confundir con el otorgamiento de atribuciones

omnímodas al nominador para prescindir del trabajador sin relación alguna de causalidad entre esa consecuencia y el mérito por él demostrado en la actividad que desempeña.

Ahora bien, esa estabilidad resulta ser esencial en lo que toca con los empleos de carrera, ya que los trabajadores inscritos en ella tan solo pueden ser separados de sus cargos por causas objetivas, derivadas de la evaluación acerca del rendimiento o de la disciplina del empleado (art. 125, inciso 2º C.N.), al paso que en los empleos de libre nombramiento y remoción, por su propia naturaleza, la permanencia del empleado está supeditada a la discrecionalidad del nominador, siempre y cuando en el ejercicio de esta facultad no se incurra en arbitrariedad mediante desviación de poder (artículos 125 y 189, numeral 1º C.N.)” (Corte Constitucional, Sentencia C-479 de 1992, M.P.: Drs. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero)

Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.<sup>6</sup>

Sexta. ¿La renovación sucesiva del contrato a término fijo, vulnera el principio de estabilidad laboral y desvirtúa ese tipo de relación laboral, la cual adquiere entonces las características de contrato a término indefinido pero despojándolo de la prerrogativas que de él se desprenden para el trabajador?

De conformidad con el desarrollo jurisprudencial que ha hecho la Corte en torno al principio de estabilidad laboral que consagra el artículo 53 de la C.P., éste se configura y se realiza, en el caso de los contratos a término fijo, cuando confluyen los siguientes presupuestos constitutivos del mismo:

Cuando al trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia de trabajo y el haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato.

Lo anterior implica, que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

Dicho principio, ha dicho esta Corporación, implica que “más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinen.”<sup>7</sup>

En efecto, si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores.

Eso no significa, que el empleador esté en la obligación de celebrar un contrato de trabajo a término indefinido, como tampoco lo está el trabajador, lo que asegura para éste último es la certidumbre de que bajo esas específicas circunstancias el patrono deberá renovar el contrato, en los mismos términos, salvo que las partes, en ejercicio de su autonomía, resuelvan utilizar alguna otra de las modalidades que consagra la legislación laboral, o definitivamente extinguir la relación.

La normatividad impugnada gobierna, más que el momento de desvinculación del trabajador, el del acuerdo de voluntades que da lugar a la relación laboral y que, según las necesidades, las circunstancias de aquéllas y el tipo de labores por contratar, admite diferentes modalidades, una de las cuales consiste precisamente en definir, desde el principio, el término del contrato. No siempre el empleador requiere de unos servicios personales indefinidos, ni el trabajador está dispuesto en todos los casos a permanecer indefinidamente en el empleo, motivo por el cual el legislador, en un marco de libertad contractual, permite que la duración del contrato de trabajo se predetermine, de modo que las partes conocen de antemano cuál será la vigencia temporal de sus obligaciones y sus derechos.

En esta perspectiva, lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 46 demandado, activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual, y si lo hace, será porque existe justa causa para tomar esa decisión, esto es, que la materia de trabajo ya no subsiste, valga decir que las causas que lo originaron desaparecieron, o que el rendimiento del trabajador no fue suficiente para responder a las expectativas de la empresa, pues sólo así se entenderá legítima y justa la decisión.

La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.

El principio de estabilidad trasciende la simple expectativa de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; su realización depende, como lo ha señalado la Corte, de la certeza que éste pueda tener de que conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes, las cuales darían lugar a un despido injustificado, que como tal acarrea consecuencias para el empleador y el empleado.

Ello no quiere decir, que por el solo hecho de la renovación cambie la naturaleza del contrato,

esto es, que una vez renovado se convierta en contrato indefinido, ello dependerá del acuerdo de voluntades, las cuales en el marco de las disposiciones de ley que rijan la materia, podrán optar por la modalidad que más les convenga.

Tampoco se vulnera el principio de igualdad (art. 13 C.P.), pues no son iguales las hipótesis de quien ha sido contratado indefinidamente y de quien ha celebrado un contrato de trabajo por término previamente establecido. Así, pues, no se vislumbra discriminación alguna carente de justificación.

De ninguna manera se desestimula el trabajo (art. 25 C.P.), ya que la modalidad del contrato a término definido, en vez de conducir a las partes a abstenerse de contratar, permite que las relaciones laborales que no necesitan una mayor extensión de tiempo se formalicen.

Por lo dicho, esta Corporación declarará exequibles las normas del Código Sustantivo del Trabajo impugnadas por el actor.

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

RESUELVE:

Primero.- ESTESE a lo resuelto por la Corte en relación con las palabras "...pero es renovable indefinidamente", del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (Sentencia C-588 del 7 de diciembre de 1995).

Segundo.- ESTESE a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia (Sentencia 109 del 19 de septiembre de 1991) respecto de las palabras "y así sucesivamente", del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 2, subrogado por el 3 de la Ley 50 de 1990.

Tercero.- Declarar EXEQUIBLES, las expresiones "por tiempo determinado" del artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo; el artículo 46 del mismo Código, subrogado por el 3 de la Ley 50 de 1990, excepto lo ya fallado; y el literal c) del artículo 61 de dicho Código, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990.

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

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Presidente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Salvamento de voto a la Sentencia C-016/98

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO-No es per se inconstitucional/CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO-Necesidad de sentencia condicionada (Salvamento de voto)

No compartimos la decisión de declarar la exequibilidad incondicionada del artículo impugnado. Estimamos que ha debido ella supeditarse a que se entendiera que si, dada la naturaleza de la labor contratada, se llegare a establecer que un contrato a término fijo disfraza en realidad una relación laboral que no exige lapso determinado, debe hacerse caso omiso de lo pactado y tener tal contrato por celebrado a término indefinido, con todas las consecuencias salariales y prestacionales correspondientes.

Referencia: Expediente D-1739

Los suscritos magistrados salvamos voto en el asunto de la referencia. Con el debido respeto, expresamos inmediatamente las razones que sustentan nuestra discrepancia:

1. La disposición preconstitucional demandada, que consagró el contrato de trabajo a término fijo y las reglas que le son aplicables, no es contraria a la Constitución pero, a la luz de los postulados de ésta, tampoco podía ser declarada exequible de manera pura y simple. Era menester que la Corte, de acuerdo con su reiterada jurisprudencia, e inclusive con algunas de las afirmaciones que se consignaran en el texto final del fallo, hiciera de aquélla una interpretación adecuada a los valores y preceptos constitucionales, particularmente el de

la especial protección que en nuestro sistema merece el trabajo (art. 25 C.P.), el de la estabilidad en el empleo y el de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 C.P.).

En tal sentido, la constitucionalidad de la norma dependía -y así ha debido hacerlo explícito la sentencia- de unos condicionamientos que, sustancialmente, la ajustaran al Ordenamiento Fundamental, de tal manera que sus alcances efectivos y prácticos superaran el esquema del simple acuerdo de voluntades entre el patrono y el trabajador y ubicaran así el contrato a término fijo bajo las normas constitucionales de orden público que son exigibles más allá del texto legal enjuiciado.

Esta modalidad contractual no es de por sí contraria a la Constitución Política -como ya varias veces lo ha recordado la Corte-, pero no se debe admitir sin mayor análisis que ella pueda usarse, con base en el solo pacto entre el empleador y el empleado, como un medio idóneo -impuesto por el primero al segundo, a partir de su condición de parte débil dentro de la relación laboral- para disponer arbitraria y unilateralmente de su estabilidad y de los derechos mínimos que la Constitución le otorga.

2. Nuestro criterio al respecto es el mismo que consignara el H. Magistrado Alejandro Martínez Caballero en aclaración de voto relativa a la Sentencia C-003 del 22 de enero de 1998, sobre el contrato a término fijo con entidades públicas:

“Se parte de una previa aclaración: la autonomía propia de la vinculación civil difiere de la vinculación laboral porque en la primera el contrato se basa en la igualdad formal de las partes, mientras en la segunda el contrato es realidad, o sea, lo acorde con las condiciones reales de la prestación del servicio.

Es la propia Constitución la que apoya esta distinción porque el artículo 53 contiene un principio fundamental, el de “la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”.

El contrato de trabajo existe, entonces, no por el acuerdo abstracto de voluntades sino por la realidad de la prestación de servicios porque el hecho mismo del trabajo y no tal acuerdo de voluntades es lo que determina su existencia.

Esta posición estaba prevista desde la legislación laboral preconstitucional, en el artículo 23 del C. S. del T., al definir los elementos esenciales del contrato laboral e incluso fue reconocido por la Corte Suprema de Justicia (...)

Por ello, las características del contrato civil no se pueden predicar íntegras al contrato laboral. El derecho laboral se independizó de la normatividad civil, adquirió status propio, con principios diferentes basados en la dignidad humana, ya que el hombre es el único ser viviente que tiene el deber y el derecho de ser hacedor de su propio destino y para labrarlo el trabajo es uno de los principales instrumentos.

El Constituyente de 1991 le dio una triple dimensión al concepto de TRABAJO. En el Preámbulo es valor, en el artículo 1 es principio fundante y en los artículos 25 y 53 aparece como un derecho fundamental subjetivo. De ahí que “Toda persona tiene derecho a un

trabajo en condiciones dignas y justas” (art. 25 C.P.). Condiciones de dignidad y justicia que desarrolla el artículo 53 al establecer unos principios mínimos fundamentales que debe respetar la legislación laboral porque son vinculantes. La protección de los artículos 25 y 53 cubre la prestación misma del servicio laboral y esta protección se otorga con independencia del acto que le dio origen.

Esto es muy diferente a la autonomía de la voluntad, o sea, la competencia de los particulares para realizar actos jurídicos con sujeción a las normas que lo regulan, en cuanto a validez y eficacia. En virtud de la autonomía los contratos civiles o comerciales legalmente celebrados tienen el carácter de ley para las partes. Ese principio de la autonomía es, pues, propio del derecho privado y sólo residualmente entra en el campo del derecho público.

Es que no es justo dejar la permanencia de las relaciones de trabajo en manos del patrono, y que sea éste quien permita la prórroga, ya que el principio de duración es consecuencia de la naturaleza de la relación individual de trabajo, en tanto subsistan las causas que motivaron el contrato. Lo anterior en virtud de que los efectos jurídicos que derivan del derecho al trabajo se producen no por el simple acuerdo de voluntad -como ocurre en el derecho civil- sino porque el trabajador cumple efectivamente su obligación de prestar el servicio.

La permanencia en el trabajo no depende de ese principio autonómico, de simple contenido legal, sino que se sustenta en el derecho a trabajar establecido en los artículos 54 (“El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar”) y 334 de la Constitución (“El Estado, de manera especial, intervendrá para dar pleno empleo a los recursos humanos”).

Así mismo, la estabilidad es expresión del artículo 7 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Colombia y que tiene un efecto interpretativo sobre los derechos y deberes consagrados por la Constitución. Dice dicho artículo: “Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ...c. Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y de capacidad”.

En cuanto a los trabajadores públicos, la Corte ha considerado que el principio general en materia laboral es la estabilidad entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haga observancia de las condiciones fijadas por la ley en las relaciones de su desempeño no debe ser removido. Claro que estabilidad no quiere decir que el empleado sea inamovible, como si la administración estuviera atada de manera irreversible a sostenerlo en el puesto que ocupa en los casos de ineficacia, inmoralidad, indisciplina o paquidermia en el ejercicio de las funciones que le corresponden, pero esto no se puede confundir con el otorgamiento de facultades omnímodas al nominador para prescindir del trabajador, sin relación alguna de causalidad. (Ver Sentencia C-479 del 13 de agosto de 1992. Ms. Ps.: Drs. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero).

(...)

La doctrina ha dicho que el derecho al trabajo presenta sin duda alguna varias formas de

manifestarse: se puede hablar por un lado del derecho a adquirir un empleo y por otro el derecho a conservarlo.

El derecho a conservar el empleo se traduce en la fórmula "todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que haya una causa justa para privarlo de él". Este concepto se identifica con el de la estabilidad.

El principio de estabilidad impide que la autonomía de la voluntad produzca sus efectos en toda su plenitud. Esa estabilidad significa que en cuanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen a la relación laboral, ésta se mantiene porque el principio tiene como fundamento la Constitución Política:

Art. 53. ...La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".

La expresión de finalización de un contrato a término fijo debe justificarse por una causa razonable, es decir que la fijación del término tiene que justificarse por razones objetivas, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad a desarrollar porque la estabilidad de los empleos comprende dos modalidades:

- a. La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo,
- b. la exigencia de una causa razonable para su finalización. Se entiende por causa razonable para la disolución el motivo imputable al trabajador que permita la rescisión, o una razón de carácter técnico o económico, en cuyo caso se permite la resolución de la relación laboral.

Aceptar que las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, las condiciones de durabilidad de una relación laboral, sin tener en cuenta si subsisten las causas y la materia que le dieron origen, implica adoptar el pensamiento individualista, consistente en la falsa creencia de que la libertad formal coincide con la realidad y la justicia. Por el contrario, es postulado constitucional que se proteja especialmente a aquellas personas, como los asalariados, que por su condición económica se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. (artículo 33, num.3).

Precisamente la especial protección al trabajo tiene su fundamento en el mandato de hacer la igualdad real y efectiva porque no se puede en un Estado Social de Derecho partir de la paridad entre el empresario y el trabajador.

Esa estabilidad garantiza la conservación de la fuente de ingresos del trabajador, que es normalmente el único medio para cubrir las necesidades de él y su familia. Además, la permanencia interesa a la sociedad puesto que constituye un medio eficaz para consolidar la paz social que es un derecho constitucional, de acuerdo con el artículo 22 de la Carta.

Todo lo anterior se sustenta en que el derecho de trabajo es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, parte del presupuesto de la prestación del servicio y es, en razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones.

El origen de la prestación de trabajo, en las diversas formas que puede revestir, es necesaria para la formación y nacimiento de la relación jurídica. Pero una vez que ha nacido la relación

del trabajo se rige por principios propios que no pueden ser modificados por la voluntad de los autores de la relación, así dicha voluntad aparezca en el contrato original. Inclusive, el Código Sustantivo del Trabajo reconoce como ineficaces algunas cláusulas consentidas por las partes si éstas desconocen derechos de los trabajadores, como por ejemplo, los artículos 17, 43, 109 y 344.

De ahí que la aplicación de las normas laborales dependan cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condicionó su nacimiento”.

3. Acogemos igualmente lo expresado por el H. Magistrado José Gregorio Hernández Galindo, ponente original en este proceso, en la aclaración de voto que depositara en torno a la Sentencia C-003 del 22 de enero de 1998, ya citada:

“En otras palabras, para no vulnerar el principio constitucional de estabilidad en el empleo (art. 53 C.P.), lo que se prohíbe es que unos servicios que en realidad, por su naturaleza y por las condiciones de trabajo a ellos inherentes así como en razón de la función que cumple el empleador (...) darían lugar a la celebración de un contrato con vigencia indefinida, se pacte (...) a término fijo, reservándose el patrono (...) la posibilidad de poner fin a la relación laboral en cualquier momento.

(...)

Y es que el contrato a término fijo debe ser excepcional y justificado, a fin de preservar el postulado de la estabilidad, que constituye derecho inalienable de los trabajadores”.

En conclusión: no compartimos la decisión de declarar la exequibilidad incondicionada del artículo impugnado. Estimamos que, como lo propuso el H. Magistrado Hernando Herrera Vergara, ha debido ella supeditarse a que se entendiera que si, dada la naturaleza de la labor contratada, se llegare a establecer que un contrato a término fijo disfraza en realidad una relación laboral que no exige lapso determinado, debe hacerse caso omiso de lo pactado y tener tal contrato por celebrado a término indefinido, con todas las consecuencias salariales y prestacionales correspondientes.

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

Fecha ut supra

1 El contrato de trabajo en nuestra legislación se encuentra definido en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo: “Artículo 22. El contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2 “El Contrato de Trabajo”, Enciclopedia Jurídica Básica, Vol. I, Edit. Civitas, Madrid 1994.

3 El legislador, a través del artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo, consagró expresamente el carácter de orden público de la normativa laboral; “ Artículo 14. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público, y por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos exceptuados expresamente por la ley.”

4 Sobre el particular ver, entre otras, las sentencias de la Corte Constitucional C-483 de 1995, C-521 de 1995, C-588 de 1995.

5 Corte Constitucional, Sentencia C-483 de 1995, M. P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo

6 El principio de estabilidad laboral, ha sido consagrado también en tratados internacionales sobre derechos humanos que Colombia ha incorporado a su ordenamiento, los cuales, de conformidad con la establecido en el artículo 93 de la Constitución, prevalecen sobre el ordenamiento interno. Uno de ellos, el Protocolo del Salvador al Convenio Americano Sobre Derechos Humanos-1988, aprobado por el Congreso a través de la ley 319 de 1996, establece en su artículo 7: “Los Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular... d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional.” En igual sentido dicho principio se consagra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU-1948 art.55, y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la OEA-1948, art.19.

7 Corte Constitucional, Sentencia T-166 de 1997, M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo