C-079-96

Sentencia No. C-079/96

CONTRATO DE TRABAJO-Suspensión/CONTRATO DE TRABAJO-Terminación/DETENCION PREVENTIVA

No debe confundirse la suspensión con la terminación del contrato de trabajo, pues mientras en aquella tan sólo se interrumpen ciertos efectos y obligaciones laborales, en la terminación de la relación de trabajo cesan en general tales efectos y obligaciones. La Ley traslada al juez penal el hecho determinante del despido y su calificación como justo o como injusto, según el resultado de la investigación o del proceso criminal correspondiente, sin que la demora en la definición en el proceso penal. La disposición objeto de análisis no resulta contraria a la Constitución, pues de ninguna manera se está desconociendo la presunción de inocencia con relación al proceso penal que debe estar rodeado de la plenitud de las formas propias del respectivo juicio, cuyo resultado absolutorio da lugar a la existencia de una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador.

ENFERMEDAD NO PROFESIONAL/ENFERMEDAD CONTAGIOSA

La enfermedad no profesional se ha definido como aquel "estado patológico morboso, congénito, o adquirido que sobrevenga al trabajador por cualquier causa, no relacionada con la actividad específica a que se dedique y determinado por factores independientes de la clase de labor ejecutada o del medio en que se ha desarrollado el trabajo", sin que entre esta Corporación a calificar cuándo una enfermedad es contagiosa o crónica, ya que ello corresponde a los profesionales en medicina competentes para determinarla en cada caso específico. Desde luego que las consecuencias derivadas de la enfermedad contagiosa plenamente acreditada están inspiradas en el principio del interés general de los trabajadores que laboran al servicio del empleador de la misma empresa.

DESPIDO POR ENFERMEDAD CONTAGIOSA/ENFERMEDAD NO PROFESIONAL-Pago de prestaciones

Las contingencias derivadas de la enfermedad no profesional del trabajador, así como de cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya

sido posible durante el lapso razonable de 180 días, no pueden afectar en forma indefinida la relación normal del servicio concretado en el trabajo. El despido con justa causa originado en la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga el carácter de profesional, o cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite por un lapso mayor a 180 días no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, lo que consolida la protección del trabajador frente a las circunstancias descritas en que éste no pudo cumplir con una obligación contractual de prestar el servicio en forma personal, dentro del plazo mencionado, ante la imposibilidad de la curación de la enfermedad, previamente acreditada por los medios legales pertinentes. La terminación del contrato de trabajo con respecto al trabajador cuya curación no haya sido posible durante el lapso indicado "no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad."

Ref.: Proceso No. D-1040.

Demanda de inconstitucionalidad contra los numerales 7° y 15 literal a), del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 "por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo."

Materia: Causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del patrono.

Actor:

Luis Antonio Vargas Alvarez.

Magistrado Ponente:

Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA

Santa Fe de Bogotá, 29 de febrero de mil novecientos noventa y seis.

I. ANTECEDENTES.

La Sala Plena de la Corte Constitucional procede a resolver la demanda de inconstitucionalidad presentada por el ciudadano LUIS ANTONIO VARGAS ALVAREZ, contra los

numerales 7° y 15 del artículo 7° literal a), del Decreto 2351 de 1965 “por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo”.

El Magistrado Sustanciador al proveer sobre su admisión dispuso que se comunicara la iniciación de este proceso a la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República, al Presidente del Congreso de la República, al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a fin de que conceptuaran dentro del término de los diez (10) días siguientes sobre las normas impugnadas. En el mismo proveído se ordenó la fijación en lista del negocio en la Secretaría General de la Corte por diez (10) días para efectos de asegurar la intervención ciudadana, y enviar copia de la demanda al señor Procurador General de la Nación para que rindiera el concepto de rigor.

II. TEXTO DE LAS NORMAS ACUSADAS.

A continuación se transcribe el texto de las normas, subrayando los apartes acusados, conforme a la publicación del Decreto número 2351 de 1965 que tuvo lugar en el Diario Oficial No. 31754 del diecisiete (17) de septiembre de 1965.

“DECRETO No. 2351 de 1965

(septiembre 17)

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el artículo 121 de la Constitución Nacional,

(…)

DECRETA:

“Artículo séptimo. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

a) Por parte del patrono:

(…)

"7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato".

(…)

"15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad."

III. LOS CARGOS FORMULADOS.

El ciudadano LUIS ANTONIO VARGAS ALVAREZ, considera que las normas anteriormente transcritas, en la parte subrayada, violan el Preámbulo y los artículos 1°, 13, 25, 29, 42, 47, 48, 49, 53 y 95 de la Constitución Política. Las razones esgrimidas por el demandante para que se declaren inexequibles los artículos mencionados en sus partes demandadas, son las siguientes:

En primer término el actor expresa que Colombia es un Estado Social de Derecho y que dentro de sus funciones se encuentra la protección del derecho a la vida, la convivencia, el trabajo, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico que permita el desarrollo de las diferentes actividades y que regule las relaciones entre el Estado y las personas, o entre los particulares; dichas disposiciones deben estar en un todo, de acuerdo con los principios consagrados en la Carta, puesto que, de lo contrario, aquella sería letra muerta. Afirma que "la Constitución está firmemente enraizada en los DERECHOS HUMANOS, y por lo tanto, no puede existir el desconocimiento de los mismos."

Indica además, que la norma acusada viola los derechos fundamentales consagrados en los artículos 13, 25 y 29 de la Carta, toda vez que por una parte se establece una discriminación evidente en contra de los enfermos, y además, se viola el derecho al trabajo de sindicados de delitos o contravenciones, con desmedro del debido proceso al desconocérsele a los últimos el principio de la presunción de inocencia; discrimina a los trabajadores del sector público

quienes si bien, para cumplir la detención preventiva son suspendidos de sus cargos, no son despedidos hasta tanto se produzca sentencia condenatoria, y en caso que no se produzca, son reintegrados en sus cargos. De otro lado afirma que no se justifica el hecho de que una persona afectada por una enfermedad, se le impida laborar; por ejemplo, cuando una persona está enfermo de SIDA, una norma de esta naturaleza le sirve a los patronos para despedirla del empleo. La enfermedad contagiosa según él no puede convertirse en argumento suficiente para que el enfermo no tenga acceso al trabajo.

Señala así mismo el demandante, en relación con el numeral 7o. literal a) del artículo 7o. del decreto mencionado que, se viola el derecho al trabajo porque, "hay que tener en cuenta que nadie está exento de una sindicación, puesto que el hecho de la detención preventiva no significa de suyo la comisión de un ilícito; mucho menos puede colocarse al trabajador frente a la encrucijada de definir su situación jurídica en treinta días, cuando es evidente que el estado de detención preventiva se extiende exajeradamente (sic) con aquiescencia de las mismas normas penales, que en ningún momento prevén que la detención preventiva no pueda ser superior a treinta días, lo cual significa que no existe una razón valedera para que la norma acusada haya fijado como término máximo de detención preventiva, para que un trabajador pueda conservar su trabajo, el de treinta días".

En relación con quienes sufren enfermedad "es incuestionable que la norma acusada, no solo hace referencia a quienes han sufrido una incapacidad superior a ciento ochenta días, significando con ello que a la ciencia también se le dan plazos determinados, sino lo que es más grave, a los afectados por enfermedades crónicas o contagiosas. (...)"

Respecto a la violación al debido proceso, afirma el actor que al trabajador se le señalan tácita, no expresamente, términos para definir su situación jurídica. Además, las sanciones de tipo correctivo, disciplinario o contravencional a que se contrae la norma acusada, no necesariamente deben estar referidas a la actividad laboral, lo cual quiere decir, que cualquier contravención ajena al contrato de trabajo puede considerarse como causa justa para la terminación del mismo. Y agrega que algunas de las causales de terminación del contrato constituyen contravención a las normas contenidas en el Código de Policía, por lo cual, el numeral 7°, del artículo demandado estaría sobrando.

Expresa el actor que las normas acusadas violan el artículo 42 de la Carta Política, toda vez

que este propende porque “El Estado y la sociedad garanticen la protección integral de la familia”, y por el contrario, los numerales citados del Decreto 2351 de 1965 desconocen “el derecho al trabajo y los sentimientos de solidaridad y humanidad”, que son en defensa de la familia.

Así mismo afirma que se viola el artículo 47 de la norma superior que impone al Estado “adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuídos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, por cuanto “la incapacidad no es una causal de “PENSION DE INVALIDEZ, como quiera que ésta se otorga, NO POR EL HECHO DE LA INVALIDEZ, SINO POR EL GRADO DE INCAPACIDAD LABORAL QUE GENERE UNA DETERMINADA ENFERMEDAD, al trabajador se le deja sin la posibilidad de contar con esa asistencia social a que se refiere la norma (…)”; No obstante, el trabajador despedido, automáticamente es desafiliado de la empresa promotora de salud a que pertenezca, puesto que no existe ningún tipo de obligación para estas empresas de mantener afiliado a quien no cotiza. “Se garantiza el derecho antes mencionado, si SIEMPRE LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA O CRONICA, o LA INCAPACIDAD SUPERIOR A CIENTO OCHENTA DIAS, generan LA PENSION DE INVALIDEZ, pero esto no ocurre, porque muchas veces, cuando una enfermedad contagiosa es grave, o una incapacidad se prolonga por más de ciento ochenta días, el grado de incapacidad laboral que establece el Código no es suficiente para que se produzca la pensión de invalidez”.

En su opinión quebranta el derecho consagrado en el artículo 49 de la Constitución Política, porque la norma acusada al permitir el despido unilateral justificado del enfermo, desconoce el precepto según el cual se garantiza el derecho a la salud, el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la misma; pues, el enfermo según el demandante es una “carga para el patrono”, quien al llevar a cabo el despido, lo convierte en una “carga para el Estado”.

En relación con el artículo 53 de la Carta Política, afirma el actor que resulta vulnerado por la disposición demandada, puesto que una situación como la planteada en los apartes referidos no debe ser parte integrante de un estatuto de trabajo, porque daría lugar al desconocimiento total de los derechos humanos.

Igualmente se desconoce el numeral 2° del artículo 95 de la Constitución Política por cuanto

“si bien es cierto, no es obligación de un patrono el someterse gratuitamente a determinadas obligaciones para con una persona que no puede ofrecerle una contraprestación, debe existir un mecanismo legal para que, quien se ve imposibilitado para hacerlo, tenga un recurso viable para poder subsistir, puesto que es bien sabido que no toda enfermedad genera la pensión de invalidez, que es el medio con que puede contar el enfermo para su subsistencia”.

V. INTERVENCIONES.

El ciudadano JORGE LUIS QUIROZ ALEMAN, en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se opone a la inexequibilidad de la disposición parcialmente acusada.

En primer lugar, el interviniente citado hace referencia a la definición de contrato de trabajo de acuerdo con la legislación nacional. Explica que según el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, dicho contrato resulta del acuerdo entre el trabajador y el empleador por medio del cual aquél se compromete a “(…) prestar determinados servicios personales bajo la continua subordinación del segundo y reciba de él una remuneración que genéricamente se llama salario. La puesta en práctica de este convenio se conoce con el nombre de relación de trabajo (…)”.

Señala que la relación de trabajo se da entre dos sujetos que no se encuentran en igualdad de posiciones, por lo que la intervención del Estado se torna necesaria para hacer efectivo, en la celebración, ejecución y terminación del contrato de trabajo, el equilibrio entre las fuerzas de trabajo y de capital. Considera que al existir obligaciones mutuas su cumplimiento recíproco es elemento fundamental y agrega que la legislación laboral ha previsto consecuencias jurídicas como las expresadas en la norma acusada, cuando ocurre la no prestación del servicio por parte del trabajador.

Afirma el interviniente que la causal contenida en el numeral 7o. del artículo 1o. del Decreto 2351 de 1965 no desprotege al trabajador, ya que a la luz de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (sentencias de Octubre 18 de 1985 y de Julio 5 de 1984), dicha causal de terminación unilateral del contrato por parte del patrono es justa, “(…) a menos que posteriormente sea absuelto (…)”; de manera que si el trabajador es absuelto en el respectivo proceso, se considera que no media una justa causa. En el caso del numeral 15 acusado, manifiesta que el correctivo se traduce en que se otorga una pensión de invalidez al

incapacitado, además de la protección estatal de prestar asistencia médica.

Finalmente el ciudadano interviniente hace referencia a las sentencias de la Corte Constitucional más relevantes en el tema de la igualdad, para considerar que no se vulnera en ningún evento, precepto constitucional alguno.

El Procurador General de la Nación, conforme a lo dispuesto en los artículos 242 numeral 2° y 278 numeral 5° de la Carta Política, solicita que se declaren EXEQUIBLES las normas acusadas, en los siguientes razonamientos:

Afirma que el arresto correccional fue eliminado por el Decreto 522 de 1971, y que en consecuencia se referirá a la detención preventiva del trabajador por más de 30 días. Señala el Jefe del Ministerio Público que "(…) la medida está llamada a proteger los derechos del empleador ante la imposibilidad física de que su trabajador preste efectivamente el servicio para el cual fue contratado, siendo éste uno de los elementos que hacen parte del contrato de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo (…)".

Considera el Procurador, acerca de la detención preventiva, que es importante analizar dos aspectos: uno de ellos, es el que no toda detención preventiva conduce a que la persona afectada con esa decisión sea efectivamente privada de la libertad, porque la autoridad competente puede otorgarle la libertad provisional, garantizada a través de caución evento en cual el contrato de trabajo seguirá ejecutándose; el segundo aspecto, es el que si es absuelto, ya sea por medio de la sentencia, o por la revocación de la medida de aseguramiento, o por proferirse resolución de preclusión de la instrucción con posterioridad a los treinta días de habérsele dictado la medida de detención preventiva, tiene derecho, por lo menos al pago de indemnización de perjuicios por despido injustificado, por ser un indicativo de la no responsabilidad del hecho o hechos que dieron lugar a la medida. Concluye en relación con la causal consagrada en el numeral 7° que "(…) más bien sus preceptivas se constituyen en garantía para mantener el equilibrio contractual que el Estado está llamado a garantizar en su tarea de dirigir las relaciones de trabajo (…)".

Respecto a la causal sobre la enfermedad o lesión como causal de terminación del contrato de trabajo, aclara que la sola enfermedad profesional o no profesional no es causal para la terminación del contrato de trabajo, ni daría lugar a su suspensión. Señala que el objetivo

primordial de la causal es la de "(…) evitar el contagio de los demás miembros de la empresa y por ende mantener las condiciones higiénicas y de sanidad en su personal que faciliten que el trabajo se realice normalmente con trabajadores que no tengan ningún impedimento para efectuarlo."

Agrega que los hechos que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, expuestos en la causal en comento, "(…) deben ser dictaminados científicamente y no eximen al empleador de otorgar los auxilios monetarios, la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta por el término previsto en los artículos 227 y 277 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las indemnizaciones legales y convencionales que se generen como consecuencia de la enfermedad. Eventualmente, y de acuerdo a la gravedad de la enfermedad se prevé el auxilio de invalidez." Se observa, afirma el Procurador, que el trabajador despedido bajo esta causal no queda desprotegido de ciertos auxilios.

Concluye el Jefe del Ministerio Público expresando que la disposición contenida en el artículo 7° literal a) del numeral 15 del Decreto 2351 de 1965 "(…) se adecúa a la Carta, con fundamento precisamente en la razonabilidad que tiene el que el Estado, dentro del dirigismo que cumple en las relaciones de trabajo, establezca un equilibrio entre los extremos de la relación contractual."

VII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera. La competencia.

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 10 del artículo 241 de la Carta Política y 44 del Decreto 2067 de 1991, la Corte Constitucional es competente para decidir sobre la demanda de inexequibilidad de los numerales 7o. y 15o. del artículo 7o. literal a) del Decreto 2351 de 1965.

Segunda. La materia.

El Decreto 2351 de 1965 introdujo una serie de reformas al Código Sustantivo de Trabajo, el cual regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, es decir, que dicho estatuto es aplicable a las relaciones laborales derivadas de la prestación del servicio por parte del trabajador, respecto del empleador particular.

De conformidad con el artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo, el contrato de trabajo "es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un sevicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia y subordinación de la segunda y mediante contraprestación", de tal manera que como lo ha señalado la jurisprudencia laboral, se trata de un contrato bilateral que genera la existencia de obligaciones recíprocas entre las partes intervinientes, esto es, entre el empleador y el trabajador.

El artículo 1o. de la Ley 50 de 1990 en virtud del cual se subrogó el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, señaló en forma expresa los elementos esenciales del contrato de trabajo de los trabajadores particulares con su empleador, a saber:

b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador, respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o calidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

c) Un salario como retribución del servicio.

Según el precepto mencionado, una vez reunidos los tres elementos de que trata dicho artículo, se entiende que existe contrato de trabajo.

Tanto el Código Sustantivo del Trabajo, como el Decreto 2351 de 1965 y la Ley 50 de 1990 establecieron las causales de terminación y de suspensión del contrato de trabajo.

De acuerdo con el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990 el contrato de trabajo termina entre otras causales "Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o. del Decreto Ley 2351 de 1965 y 6o. de la Ley 50 de 1990".

El artículo 7o. del Decreto Ley 2351 de 1965 literal a) numeral 7o. demandando, establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo:

"Artículo séptimo. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

a) Por parte del patrono:

(…)

“7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correcional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato”.

Así mismo el numeral 15 del mismo artículo también acusado, señala como justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo :

“15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.”

A lo anterior cabe agregar que el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990 fijó como causal de suspensión del contrato de trabajo, la “detención preventiva del trabajador o por arresto correcional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato”.

Es bien sabido que en materia laboral la suspensión del contrato de trabajo es aquella situación, en la que por la ocurrencia de hechos previstos en la ley, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio personal prometido y para el empleador la de pagar el salario, sin perjuicio de las obligaciones surgidas con anterioridad y de las que competen al patrono por muerte o enfermedad del trabajador.

De esta manera, no debe confundirse la suspensión con la terminación del contrato de trabajo, pues mientras en aquella tan sólo se interrumpen ciertos efectos y obligaciones laborales, en la terminación de la relación de trabajo cesan en general tales efectos y obligaciones.

Ahora bien, en cuanto hace referencia a la detención preventiva del trabajador como causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de que trata el artículo 7o. numeral 7o. literal a) del Decreto 2351 de 1965 demandado, por una lapso superior a treinta (30)

días, es claro que si el proceso penal termina con sentencia absolutoria y se ha producido el despido del trabajador detenido, éste deviene injusto por disponerlo así la norma citada, pues debe observarse cómo el mismo precepto señala como causal justificativa de la terminación unilateral del contrato respectivo de trabajo, la detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días "a menos que posteriormente sea absuelto" lo que indica que en éste caso, es decir, cuando el proceso penal termina con sentencia absolutoria con posterioridad al despido, se configura una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa que da lugar al pago de los derechos e indemnizaciones consagradas en las mismas normas laborales mencionadas (Decreto 2351 de 1965, Ley 50 de 1990).

Así pues, la Ley traslada al juez penal el hecho determinante del despido y su calificación como justo o como injusto, según el resultado de la investigación o del proceso criminal correspondiente, sin que la demora en la definición en el proceso penal; sea presupuesto de la norma acusada, que lo que más bien exige como única condición para que se consolide o no la justa causa es la culpabilidad o inocencia del trabajador en el respectivo proceso penal, por ello se dice que es justa causa para dar por terminado el contrato la detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días "a menos que posteriormente sea absuelto", sin limitación temporal en cuanto a la definición del proceso criminal.

La detención preventiva, según el artículo 388 del Código de Procedimiento Penal es una medida de aseguramiento que se aplica al imputable, cuando en su contra resultare por lo menos un indicio grave de responsabilidad, con base en las pruebas legalmente producidas en el proceso. Por su parte, el artículo 397 del Código citado establece los casos en los cuales procede la detención preventiva.

Tal como lo señala el representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de tiempo atrás ha expresado que si el trabajador que fue despedido posteriormente es absuelto, tal situación trae como consecuencia que la justa causa para la terminación del contrato de trabajo desaparece y da lugar a que este pueda reclamar los derechos laborales de carácter legal derivados del despido injusto.

Sobre el particular, expresó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de 17 de octubre de 1989, lo siguiente:

"(..) la detención preventiva del trabajador por más de treinta días como causal de rompimiento del contrato de trabajo, salvo la ulterior absolución, está encaminada a tutelar los derechos del patrono ante la imposibilidad física de que su trabajador le preste efectivamante el servicio.

Ocurre, sin embargo, que no toda detención preventiva -como medida penal de aseguramiento- implica que efectiva o materialmente la persona afectada con dicha decisión esté privada de su libertad. Es frecuente, en presencia del cumplimiento de las exigencias de las leyes penales al respecto que no obstante el decreto de esta resolución precautelar el sindicado sea excarcelado mediante una caución.

En una hipótesis como ésta, si la privación de la libertad como consecuencia del auto de detención preventiva no superó los treinta días y por lo mismo el trabajador pudo prestarle los servicios al patrono no habrá justificación del despido aunque dicha providencia penal haya estado vigente por un tiempo superior."

En cambio, si transcurrieron más de treinta días de detención que imposibilite físicamente al trabajador para el servicio personal, se configura la causal de terminación unilateral de contrato con justa causa, a menos que posteriormente se produzca la absolución del trabajador con respecto al proceso penal, lo cual da lugar a que por esta circunstancia se convierta dicha terminación de la relación laboral, en un despido sin justa causa por parte del empleador, con los consiguientes derechos laborales en favor del trabajador.

De lo anterior se desprende que la disposición objeto de análisis no resulta contraria a la Constitución, pues de ninguna manera se está desconociendo la presunción de inocencia con relación al proceso penal que debe estar rodeado de la plenitud de las formas propias del respectivo juicio, cuyo resultado absolutorio da lugar a la existencia de una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador.

De otro lado, si el trabajador ha quedado colocado en virtud de la privación de su libertad, decretada por la autoridad penal correspondiente, en circunstancias de no poder cumplir con la relación laboral, no se desconoce su derecho al trabajo como lo afirma el demandante, cuando frente a la imposibilidad física de la prestación personal del servicio al empleador particular, después de 30 días de detención preventiva, pueda este dar por terminado el contrato de trabajo, con justa causa, al desaparecer uno de los elementos esenciales del

contrato de trabajo, como lo es “la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo”, ya que como claramente se expresa en la norma acusada, en el evento de que posteriormente se le absuelva, queda desfigurada la justa causa que dio lugar a la ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono configurándose entonces la terminación unilateral de la respectiva relación laboral “sin justa causa” que da lugar por consiguiente al reconocimiento de derechos e indemnizaciones en favor del trabajador.

Tampoco encuentra la Corte vulneración del debido proceso, pues la causal consignada en la norma acusada materia de revisión, no constituye sanción de ninguna naturaleza respecto del trabajador al consagrarse ésta como justa causa de terminación del contrato de trabajo, salvo el caso de que posteriormente sea absuelto, situación ésta equilibrada pues además de tutelar los derechos del patrono ante la imposibilidad física de que el trabajador pueda cumplir con su obligación de prestar el servicio, protege igualmente a éste en el evento de no ser condenado a causa del proceso penal que dio lugar a la detención preventiva durante más de treinta días.

Del mismo modo, a juicio de la Corporación, no existe desconocimiento del derecho a la igualdad, pues precisamente a fin de compensar el eventual desequilibrio contractual, el Legislador condicionó en la forma anotada la causal de terminación unilateral del contrato con justa causa, contenida en el precepto acusado, a fin de evitar los abusos en que pudiese incurrir el empleador.

No encuentra la Corte procedente aplicar un tratamiento similar para los efectos de la forma de terminación de la relación laboral con respecto a los servidores públicos y en lo concerniente a la materia de que trata el numeral 7o. del artículo 7o. literal a) del Decreto 2351 de 1965 demandado, pues aparte de que las regulaciones en él contenidas son aplicables a los servidores particulares, en tratándose de servidores públicos como lo ha expresado esta Corporación, lo que se produce como consecuencia de una decisión judicial adoptada por las autoridades penales es la suspensión del empleado en el ejercicio de sus funciones, de manera que éste no es separado del servicio hasta tanto se defina su situación procesal de carácter penal.

En cambio, con respecto al trabajador particular, como quiera que existe una obligación recíproca entre el trabajador de prestar el servicio personal al empleador y de éste de

remunerar a aquél, al no poder el trabajador cumplir con su obligación de laborar en virtud de una detención preventiva prolongada por un lapso superior a treinta días, no es contrario a los preceptos constitucionales que ello configure una causal justa para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral, ante la imposibilidad como se ha expresado del trabajador de seguir prestando el servicio y más aún cuando como lo señala el mismo precepto demandado, la justa causa desaparece en el evento de que el trabajador posteriormente sea absuelto en el proceso penal respectivo, lo que da lugar a los derechos del mismo de carácter laboral, como consecuencia del despido injusto.

Por lo tanto el cargo formulado contra el numeral 7o. del literal a) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 no está llamado a prosperar.

Respecto del arresto correccional, en el citado numeral 7o. acusado se expresa que será también causal de despido justificado si es decretado por más de 8 días, o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

A partir de la vigencia del Decreto 118 del 15 de julio de 1970, el arresto correccional no figura en ninguna de sus normas. Igualmente el Decreto Ley 1355 del 4 de agosto de 1970, "por el cual se dictan normas sobre policía", en su artículo 186 no incluyó dentro de las medidas correctivas el arresto correccional; luego en el artículo 187 dispuso: "Ninguna autoridad de policía podrá imponer medidas correctivas diversas a las previstas en el artículo anterior". Posteriormente fue expedido el Decreto 522 del 27 de marzo de 1971 "por el cual se restablece la vigencia de algunos artículos del Código Penal, se definen como delitos determinados hechos considerados hoy como contravenciones, se incorporan al Decreto ley 1355 del 4 de agosto de 1970 determinadas contravenciones y se determina su competencia y procedimiento, se modifican y derogan algunas de las disposiciones de dicho decreto, se deroga el decreto ley 118 del 15 de julio de 1970 y se dictan otras disposiciones". Luego el arresto correccional perdió su vigencia al no estar señalado en ninguna de las disposiciones que en materia de contravenciones rigen en la actualidad.

Por lo tanto, la Corte comparte lo afirmado por el Procurador General de la Nación en su concepto, cuando advierte que la expresión: "(…) 'el arresto correccional', fue eliminado al expedirse el Decreto 522 de 1971. En consecuencia, la alusión que del mismo hace la causal

7.(sic) carece de aplicabilidad en el momento (…)".

De manera que, en relación con la acusación contra el aparte citado, contenido en el numeral 7o. del artículo 7o. literal a) del Decreto 2351 de 1991, la Corporación se declarará inhibida para pronunciarse acerca de su constitucionalidad, teniendo en cuenta que éste no tiene aplicación alguna en esta oportunidad.

Por otra parte el actor considera que la causal consagrada en el numeral 15 del literal a) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 vulnera la Constitución Política en sus artículos 47, 49, 53 y 95 numeral 2o.

El numeral acusado hace referencia al evento de que el trabajador se vea afectado por una enfermedad contagiosa o crónica, que no tenga el carácter de profesional, "así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días."

Dice así el precepto acusado "Artículo séptimo. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

a) Por parte del patrono: (…)

"15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad."

Sobre lo anterior cabe advertir que el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 227, señala que el trabajador tiene derecho a un auxilio monetario cuando se le ha comprobado una incapacidad para desempeñar sus labores ocasionada por enfermedad no profesional, consistente en el pago hasta por 180 días de salario, y además de éste, a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria, hasta por seis meses conforme al artículo 277 del mismo código; normas estas que amparan al trabajador en su relación laboral con el empleador.

La norma acusada consagra como justa causa para la terminación unilateral del contrato de

trabajo, al vencimiento del lapso de 180 días, “la enfermedad contagiosa o crónica del trabajo que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante el lapso mencionado.”

Ahora bien, la enfermedad no profesional se ha definido como aquel “estado patológico morboso, congénito, o adquirido que sobrevenga al trabajador por cualquier causa, no relacionada con la actividad específica a que se dedique y determinado por factores independientes de la clase de labor ejecutada o del medio en que se ha desarrollado el trabajo”, sin que entre esta Corporación a calificar cuándo una enfermedad es contagiosa o crónica, ya que ello corresponde a los profesionales en medicina competentes para determinarla en cada caso específico. Desde luego que las consecuencias derivadas de la enfermedad contagiosa plenamente acreditada están inspiradas en el principio del interés general de los trabajadores que laboran al servicio del empleador de la misma empresa.

Cabe observar que al terminar el período de incapacidad temporal dentro del término de los 180 días de que trata la norma materia de revisión, el empleador está en la obligación de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, de manera que la existencia de una incapacidad parcial no constituye obstáculo para la reinstalación mencionada, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo. De la misma manera, corresponde al empleador proporcionar al trabajador incapacitado parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes (artículo 16 del Decreto 2351 de 1965).

Estima la Corte que si bien es cierto que la Carta Fundamental consagra el derecho al trabajo como una obligación de especial protección del Estado, también lo es que para los efectos de que se pueda dar cumplimiento a las obligaciones recíprocas emanadas del contrato de trabajo como lo son la prestación personal del servicio por parte del trabajador y la remuneración a cargo del empleador; las contingencias derivadas de la enfermedad no profesional de aquél, así como de cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante el lapso razonable de 180 días, no pueden afectar en forma indefinida la relación normal del servicio concretado en el trabajo.

Por ello la norma demandada establece que el despido con justa causa originado en la

enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga el carácter de profesional, o cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite por un lapso mayor a 180 días no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, lo que consolida la protección del trabajador frente a las circunstancias descritas en que éste no pudo cumplir con una obligación contractual de prestar el servicio en forma personal, dentro del plazo mencionado, ante la imposibilidad de la curación de la enfermedad, previamente acreditada por los medios legales pertinentes.

Por esta razón, la disposición impugnada permite que después de pasado el plazo mínimo legal, el patrono pueda invocar la justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo, observando el requisito de un preaviso de 15 días, y sin desprenderse de las obligaciones laborales que consecuencialmente se generen del despido justificado.

Acerca del numeral 15 literal a) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 demandado, es oportuno recordar que en todo caso el empleador está obligado a respetar el término de 180 días para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa, como consecuencia de la incapacidad del trabajador, por enfermedad no profesional.

En sentencia del seis (6) de abril de 1990 dijo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema sobre el particular:

"Al disponer la norma que el despido solamente puede efectuarse al vencimiento del lapso que fija, está simplemente imponiendo al empleador la obligación de esperar a la expiración del término para que pueda disponer válidamente en forma unilateral la terminación del contrato. No le es permitido, entonces, anticiparse a despedir aunque esté seguro de que la enfermedad del trabajador no habrá de tener curación posible –y en efecto no la tenga– durante el tiempo que falte para el vencimiento del plazo legal. Cuando ese plazo expire, y solo entonces, podrá el empleador disponer válidamente el despido del trabajador."

En la misma providencia señaló dicha Corporación que el límite de los 180 días puede extenderse por parte del empleador, cuando éste considere que sea posible la curación de la enfermedad que padece el trabajador, al indicar:

"Si es incuestionable que la previsión legal impone al empleador una mínima limitación temporal para efectuar el despido por justa causa, mal puede suponerse que

simultáneamente le fija un límite máximo. El plazo bien puede ser extendido o ampliado unilateralmente por el empleador, si, por ejemplo, considera que dentro de la prórroga puede ser posible la curación de la enfermedad y el restablecimiento del trabajador a sus labores, sin que ello signifique en modo alguno desconocimiento de la voluntad abstracta de la norma. Sería absurdo, en este orden de ideas, que se impidiera al empleador la superación unilateral del mínimo establecido por la ley en favor del trabajador.

"Conforme a la causal prevista en el numeral 15 del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, en resumen, el empleador debe abstenerse de terminar unilateralmente el contrato de trabajo antes del vencimiento de los 180 días de incapacidad del trabajador, pero, si lo desea, puede unilateralmente ampliar ese lapso sin que ello le haga perder el derecho de despedir por justa causa, ya que esa extensión temporal supera, en beneficio del trabajador, el mínimo legal."

De manera que, a juicio de la Corporación, la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, en la forma mencionada, no resulta contraria a la Carta Política, ya que lejos de constituir una vulneración al derecho del trabajo, consagra una garantía de estabilidad relativa en beneficio del trabajador incapacitado por razones de salud, pero a su vez permite a aquel no derivar perjuicio injustificado como consecuencia de la falta de prestación personal del servicio, fijando un término razonable de ciento ochenta días. Además por cuanto para que se pueda invocar dicha causal, debe mediar la comprobación de la enfermedad a través de los experticios médicos pertinentes, y no solo el criterio aislado del empleador, y como lo advierte el Ministerio Público, ello no lo exime de "otorgar los auxilios monetarios, la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta por el término previsto en los artículos 227 y 277 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las indemnizaciones legales y convencionales que se generen como consecuencia de la enfermedad". Por esas mismas razones tampoco se encuentra vulnerado el artículo 49 de la norma superior ya que ello no se opone al derecho a la salud del trabajador, y a su recuperación inclusive con posterioridad al plazo de 180 días mencionado, ya que como claramente lo advierte el precepto acusado, la terminación del contrato de trabajo con respecto al trabajador cuya curación no haya sido posible durante el lapso indicado "no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad."

No observa tampoco la Corte violación del artículo 42 de la Carta, pues en ningún momento el precepto acusado impide que el Estado y la sociedad garanticen la protección integral de la familia, durante el tiempo de la relación laboral y aún con posterioridad a su terminación, la cual, se repite, no exonera del cumplimiento de las obligaciones prestacionales a cargo del empleador, que para estos casos se encuentran consagradas en las normas laborales vigentes.

El numeral segundo del artículo 95 de la Carta invocado en la demanda, hace referencia al deber de la persona y del ciudadano de obrar conforme al principio de solidaridad social respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas.

Con respecto a ello cabe agregar que la norma acusada lejos de quebrantar el deber en general de las personas y de todo ciudadano de obrar conforme al principio anunciado, consagra más bien la obligación del empleador de cumplir con aquellas obligaciones derivadas de la enfermedad del trabajador, no obstante la terminación del contrato de trabajo con justa causa, en la forma señalada, las cuales se refieren al reconocimiento de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales inherentes a dicha situación, razón por la cual no se observa quebrantamiento de la norma superior.

En cuanto a la atención de la salud y el saneamiento ambiental como servicios públicos a cargo del Estado, para todas las personas de que trata el artículo 49 de la Carta Fundamental, no se configura tampoco violación de dicho precepto constitucional, dado que frente a una justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de un empleador particular, a que se refiere la norma acusada, ello no se opone a la obligación que tiene el Estado con respecto a la atención de la salud como servicio público a su cargo, para garantizar “a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación” lo que no se desconoce, a juicio de esta Corte, en la disposición acusada.

Ahora bien, respecto del artículo 53 de la Constitución, se observa que no existe desconocimiento del mismo ya que la norma sub exámine no afecta los derechos de los trabajadores colocados en las circunstancias descritas, sino que por el contrario garantiza la obligación del empleador particular con respecto al reconocimiento de las “prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad contagiosa o crónica

del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días."

En efecto, ya se expuso cómo nuestro estatuto del trabajo que regula las relaciones laborales de carácter particular con respecto al empleador, consagra el derecho para estos servidores consistente en el auxilio monetario a causa de la enfermedad no profesional hasta por ciento ochenta (180) días, sin perjuicio de la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta por seis meses.

En el artículo 278 del Código Sustantivo del Trabajo se señala que si como consecuencia de la enfermedad no profesional o por lesión distinta del accidente de trabajo, o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales no provocadas intencionalmente, le sobreviene al trabajador una invalidez que lo incapacite para procurarse una remuneración mayor a lo señalado en dicho precepto, tendrá derecho a un auxilio de invalidez según que ésta sea permanente parcial, permanente total o gran invalidez, que graduará el médico competente. Así mismo, se estableció que si el trabajador tiene más de 55 años de edad y 15 años de servicios continuos o discontinuos en la misma empresa, la pensión de invalidez se convertirá en pensión de jubilación o vejez.

El artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 prevé que al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados a "reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo, si los dictámenes médicos así lo ameriten."

Ahora bien, en los artículos 38 y siguientes de la Ley 100 de 1993 por medio de la cual se creó el sistema de seguridad social integral, se estableció la pensión de invalidez por riesgo común para los afiliados que por cualquier causa de origen no profesional y no provocada intencionalmente, hubieren perdido el 50% o más de su capacidad laboral y siempre que cumplan con los requisitos allí indicados.

Igualmente, el Decreto 1295 de 1994 consagró el sistema general de riesgos profesionales destinado a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan; sistema que forma parte del de seguridad social integral, establecido

por la Ley 100 de 1993. En dicho decreto se consagra igualmente el derecho a la pensión de invalidez de quien por causa de origen profesional no provocada intencionalmente hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.

De todo lo anterior se desprende que la legislación laboral, desde la expedición misma del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que posteriormente se han expedido sobre la materia y se encuentran vigentes, consagran un régimen de protección para aquellos trabajadores que después de un tiempo razonable (180 días) han quedado incapacitados para trabajar y su curación no ha sido posible de acuerdo a los experticios médicos pertinentes, una vez transcurrido dicho lapso, razón por la cual a juicio de la Corte, al establecerse la causal materia de revisión, no se quebranta ningún precepto constitucional, por lo que habrá de declararse su exequibilidad.

VIII. DECISION.

En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, oído el concepto del señor Procurador General de la Nación y cumplidos como están los trámites previstos en el Decreto 2067 de 1991, administrando justicia, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución

RESUELVE:

1. Declarar EXEQUIBLE el numeral 7° del literal a) del artículo séptimo del Decreto 2351 de 1965, salvo el aparte que dice: o el arresto correcional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato" respecto del cual se declara INHIBIDA.

2. Declarar EXEQUIBLE el numeral 15° del literal a) del artículo séptimo del Decreto 2351 de 1965.

3. Cópiese, notifíquese, publíquese, comuníquese al Gobierno Nacional, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente.

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Presidente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado Ponente

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General