Sentencia C-1443/00

DERECHO A SER CONSULTADO EN TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA-Reconocimiento de pensión de jubilación

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 62, subrogado por el artículo 7 del decreto 2351 de 1967, numeral 14, parcial, del Código Sustantivo del Trabajo.

Actor: Eduardo Humberto Prada Arias

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

Bogotá, D.C., a los veinticinco (25) días del mes de octubre del año dos mil (2.000).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámite establecidos en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano de la referencia demandó la inconstitucionalidad parcial del artículo 62, subrogado por el artículo 7 del decreto 2351 de 1967, numeral 14, parcial, del Código Sustantivo del Trabajo.

Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de los procesos de inconstitucionalidad, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda de la referencia.

II. NORMA DEMANDADA.

A continuación, se transcribe el texto de la disposición demandada. Se subraya la expresión que se acusa.

“Artículo 62. Subrogado por el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

“Por parte del patrono:

“1. (…)

“14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estado al servicio de la empresa.”

III. LA DEMANDA.

Considera el actor que la expresión demandada viola abiertamente los artículos 13, 21, 25, 53 y 84 de la Constitución Política, que establecen que el trabajo es un derecho que merece especial protección del Estado, sin límites de edad, en condiciones dignas y justas, pues ellas se desconocen por parte del empleador, cuando el trabajador, al cumplir los requisitos de edad y tiempo para pensionarse, inician actuaciones encaminadas a desmejorar sus condiciones laborales, con el fin de que el trabajador se sienta presionado para pedir el reconocimiento de su pensión, a pesar de encontrarse en la plenitud de sus facultades físicas y mentales. O lo que ocurre cuando el empleador no logra que el trabajador voluntariamente busque su retiro. En este caso hace uso de la causal de terminación unilateral del contrato, por justa causa, sin tener que pagar la indemnización correspondiente.

Estima el actor que el derecho a la jubilación se debe ejercer por parte del trabajador cuando éste lo desee, pues si se está en condiciones físicas y mentales adecuadas para seguir trabajando, impedirlo, pone al trabajador en situaciones de angustia y ansiedad, al saber que en cualquier momento puede ver terminada su relación laboral. De esta forma explica cómo se viola el artículo 25 de la Carta.

El artículo 53 de la Constitución se vulnera, pues se desconoce lo allí previsto sobre el derecho de los trabajadores a tener igualdad de oportunidades. Esto se manifiesta en la práctica, en que si una persona ha cumplido los requisitos para obtener la pensión, queda automáticamente excluida de cualquier oportunidad laboral o de promoción dentro de la empresa.

Por otra parte, lo acusado viola los artículos 21 y 84 de la Constitución, que garantizan los derechos a honra y a la buena fe. Explica que la causal demandada está incluida entre las que permiten la terminación unilateral del contrato de trabajo, por haber incurrido el trabajador en conductas dolosas o delictivas. Para probar su argumento, el actor transcribe todas las causales del artículo 62.

Finalmente, señala que se vulnera el derecho a la igualdad, al establecer que los trabajadores que se encuentren en el régimen general pueden laborar hasta los 60 años, y los que pertenecen a uno especial tienen que retirarse a edades tempranas como son las de 40 o 45 años, por haber cumplido 20 años de servicios. Este trato diferente se evidencia al traer como ejemplo a los aviadores, para los que el manual de reglamentos aeronáuticos establece en 60 años, la edad de retiro forzoso.

IV. INTERVENCIONES.

En este proceso intervino el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de apoderado, doctor Pedro Nel Londoño Cortés, en defensa de la constitucionalidad de la expresión demandada. Su escrito se resume así:

El interviniente se refiere a lo manifestado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en fallo del 15 de abril de 1980, que señaló que para la correcta interpretación del numeral demandado, la justa causa sólo se "configura cuando, estando todavía el trabajador al servicio de la empresa, se ha reconocido u otorgado la pensión de jubilación, o vejez o la de invalidez, según el caso, y en virtud de tal hecho se tiene la certeza de que podrá percibirla desde el día siguiente de su desvinculación."

Pone de presente el criterio expresado por la Corte Constitucional en la sentencia C-606 de 1992, sobre la doble dimensión en que se desenvuelve el derecho al trabajo : subjetiva y objetiva.

Manifiesta que tanto los artículos 25 y 48 de la Constitución y lo dispuesto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los Convenios Internacionales de la OIT, presuponen unas garantías mínimas para el trabajador, entre las que se encuentra el requisito de edad, tanto la mínima como la máxima, para laborar.

En este sentido, resulta evidente que cuando, por razones de edad, se llega al derecho de acceder al derecho a la pensión, la persona deja de ser trabajador e inicia el disfrute de la pensión.

Además, debe tenerse en cuenta que cuando se termina la relación laboral, porque se adquiere el derecho a la pensión, se permite que el empleo vacante sea llenado por otras personas, que a su vez tienen el derecho a acceder a tales puestos. Este aspecto adquiere importancia en países como Colombia, en donde existe una tasa de desempleo del 21% de la población laboralmente activa.

Por ello, la expresión acusada es exequible, ya que garantiza el tránsito entre el derecho al trabajo y la pensión de jubilación, sin que exista solución de continuidad.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION.

El señor Procurador General de la Nación, en concepto Nro. 2265, de fecha 1º de agosto del año 2000, solicita a la Corte declarar la constitucionalidad de la expresión demandada, pero, bajo el siguiente entendido : “que la terminación unilateral del contrato de trabajo será con justa causa, siempre y cuando el patrono le haya dado al trabajador la oportunidad de decidir si desea o continuar trabajando y cotizando durante cinco años más para elevar el monto de su pensión y éste decida pensionarse, o cuando el trabajador habiendo decidido lo contrario incumpla con las obligaciones que están a su cargo.”

El señor Procurador se refiere al acuerdo de voluntades como fuente de la relación laboral y el derecho a la estabilidad del empleo. Recuerda que, a diferencia de lo que ocurre en el campo civil, en el laboral no opera la autonomía de la voluntad en forma amplia y libre, pues las partes no se encuentran en condiciones de igualdad, lo que justifica que el Estado brinde protección especial, a través de la Constitución y la ley.

Manifiesta que, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la garantía de la estabilidad laboral no significa el derecho a la permanencia indefinida en el cargo, ni a la imposibilidad de la desvinculación, sino que se refiere a la garantía del pago de la indemnización.

Señala que el artículo 334 de la Constitución establece que al Estado le corresponde, como director de la economía, permitir la distribución equitativa de las oportunidades. En este sentido "los relevos generacionales que se suceden en virtud de la institución de la pensión de jubilación, son necesarios para permitir el acceso de las nuevas generaciones a los puestos de trabajo que van dejando las personas que de conformidad con el ordenamiento jurídico han cumplido el tiempo y la edad para acceder a la pensión de jubilación, la que además se convierte en una herramienta necesaria que propugna un equilibrio social y la distribución equitativa de las oportunidades de trabajo, la cual se contempla en el artículo 53 de la misma Carta Política." (folio 31)

El señor Procurador hace un recuento de las diversas formas de afiliación al Sistema General de Pensiones establecidas en la Ley 100 de 1993 : los que pertenecen al régimen general y los del especial. Observa que el hecho de que existan distintos regímenes no vulnera el principio de igualdad, pues lo que interesa es la justificación objetiva y razonable de tales diferencias.

En cuanto a lo acusado, el señor Procurador se refiere a la interpretación de la expresión, ubicándola en el contexto del artículo. Señala lo expresado por ese Despacho en el expediente d-2923, respecto del artículo 150 de la Ley 100 de 1993, en cuanto a la sentencia de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, del 8 de octubre de 1999, en la que tal Corporación manifestó que se está en presencia de una modificación del precepto acusado, en el que considera que con la expedición de la Ley 100, se produjo tal modificación.

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia.

En virtud de lo dispuesto por el artículo 241, numeral 5, de la Constitución, la Corte Constitucional es competente para conocer de las demandas de inconstitucionalidad contra normas de rango legal, decreto ley 2351 de 1965, como la que se acusa en la demanda que se estudia.

1. Lo que se debate.

El demandante considera que la expresión demandada, al permitir al empleador dar por

terminado el contrato de trabajo por justa causa, cuando al trabajador se le haya reconocido la pensión de jubilación, estando al servicio de la empresa, viola los artículos constitucionales que garantizan la protección al trabajo, en condiciones dignas y justas (arts. 25 y 53), al buen nombre y al principio de la buena fe, porque, si se observan las demás causales de terminación unilateral por parte del empleador, éstas corresponden a la comisión de actos delictuosos, violentos o inmorales, realizados por el trabajador (arts. 21 y 84 de la C.P.). También, el principio de igualdad (art. 13 de la C.P.) resulta vulnerado, pues, algunos trabajadores acceden a una jubilación temprana, con edades de 40 o 45 años, es decir, cuando están en la plenitud de la vida laboral, mientras que otros acceden al derecho en edades superiores a los 60 años.

El interviniente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social defendió la constitucionalidad del precepto acusado, al considerar que no hay la vulneración señalada por el actor, si existe la certeza de que no habrá solución de continuidad entre la terminación del contrato de trabajo y el pago de la pensión. De esta forma, se da la oportunidad a otras personas de acceder a los cargos que deja la persona pensionada, lo que resulta importante en países que como el nuestro, el desempleo alcanza niveles cercanos al 21% de la población activa.

El señor Procurador, por su parte, estima que el precepto es exequible, pero bajo la condición de que al trabajador, el empleador le dé, previamente, la oportunidad de decidir si desea seguir trabajando y cotizando durante más tiempo, con el fin de elevar el monto de su pensión, antes de acudir a la causal acusada. Según esto, la norma acusada fue modificada por la Ley 100 de 1993, artículo 33, parágrafo 3.

Tercera. El precepto demandado y la jurisprudencia.

El núcleo del precepto demandado consiste en determinar si el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, por justa causa, cuando al trabajador se le ha reconocido la pensión de jubilación, estando al servicio de la empresa. Para la decisión a adoptar, resulta pertinente referirse, brevemente, a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, sobre esta causal, y a lo dispuesto en el artículo 33, parágrafo 3 de la Ley 100 de 1993.

Este tema, aun antes de expedida la Ley 100 de 1993, ha sido objeto de numerosos pronunciamientos de la jurisprudencia, en especial, de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pues, de la interpretación del mismo, nace para el trabajador el derecho a percibir

o no la indemnización que se produce cuando la causa de la terminación laboral es sin justa causa.

En efecto, antes de la Ley 100, la Sala Laboral de la Corte había establecido que el empleador sólo puede dar por terminado el contrato de trabajo, por esta justa causa, cuando, estando el trabajador al servicio de la empresa, se le ha reconocido la pensión de jubilación o de vejez o la invalidez, según el caso, y, por lo tanto, se tiene la seguridad de que su mesada pensional "podrá percibirla desde el día siguiente de su desvinculación". (Sala de Casación Laboral, Corte Suprema de Justicia, sentencia del 15 de abril de 1980, radicación 7034).

Al avanzar en el tema, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 1º de abril de 1987, analizó las diferencias entre la indemnización y el reconocimiento de la pensión. Dijo que una cosa es el derecho a la indemnización por despido injusto, y otra, el reconocimiento de la pensión de jubilación voluntaria. Por ello, y en atención a que una es una prestación social, y la otra, es el resarcimiento de perjuicios por el incumplimiento de un contrato, es posible concluir que el reconocimiento de la pensión no es, por sí mismo, justa causa de despido.

Al entrar en vigencia de la Ley 100 de 1993, el tema volvió a ponerse sobre el tapete, en razón de que existen opiniones encontradas en el sentido de si la causal demandada fue modificada o derogada por el parágrafo 3º del artículo 33 de la citada Ley. El parágrafo 3º dice: "No obstante el requisito establecido en el numeral dos (2) de este artículo, cuando el trabajador lo estime conveniente, podrá seguir trabajando y cotizando durante 5 años más, ya sea para aumentar el monto de la pensión o para completar los requisito si fuere el caso."

El asunto fue dirimido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en decisión mayoritaria del 8 de octubre de 1999, en la que señaló que el trabajador, aunque haya reunido los requisitos legales, tiene derecho a ser consultado sobre si quiere hacer uso de la prerrogativa consagrada en el parágrafo 3 del artículo 33 citado. (M.P., doctor Luis Gonzalo Toro Correa, radicación 11.832)

Después de la breve reseña de la jurisprudencia sobre el tema, la Corte entra al examen constitucional pertinente.

Cuarta. Derecho del trabajador a ser previamente consultado. Artículo 25 de la Constitución.

Lo primero que hay que decir es que la Sala comparte la interpretación expresada por la Corte Suprema de Justicia, en el sentido de que la causal demandada no puede ser impuesta por el empleador sin haber consultado previamente al trabajador, para que éste, en forma libre, sin ninguna clase de presiones, adopte la decisión que más convenga a sus intereses. Si el empleador omite esta consulta previa, el despido pasa a convertirse de justa causa a injusta, con las consecuencias económicas que ello acarrea : el derecho del trabajador a la indemnización correspondiente.

Esta es la interpretación constitucional para entender el precepto acusado, porque, de lo contrario, se desconocería al trabajador el derecho de intervenir en un asunto que, sin duda, incorpora los principios de la dignidad de la persona, en su dimensión, también, de trabajador, como es el de decidir el momento en que se producirá su desvinculación laboral, si ésta ocurre por el transcurso del tiempo, acompañado del debido cumplimiento de sus deberes laborales.

Por ello, la causal demandada no puede convertirse en una patente de corso otorgada por el legislador al empleador, para decidir, por sí y ante sí, cuándo terminar la relación laboral. El trabajador tiene una opinión que constitucional y legalmente debe ser tenida en cuenta, como es la de decidir mejorar las condiciones económicas de su pensión, por un lapso de tiempo determinado, tal como lo prevé el artículo 33 de la Ley 100. En este sentido, se da cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución sobre las condiciones dignas y justas del trabajador, de que trata el artículo 25 de la Carta.

En cuanto al cargo de violación del derecho a la igualdad señalado por el actor, al explicar que si el empleador aplica la causal acusada, se crea una desigualdad entre trabajadores que pueden acceder a la pensión a edades entre los 40 y 45 años, y otros, en edades de 60 años, la Corte no lo examinará, pues, dada la generalidad de los argumentos, no es posible determinar si se da tal violación. Correspondería, eventualmente, frente al caso concreto, de jubilación a edad temprana, examinar si la diferencia establecida en la ley obedece a razones objetivas y justificables.

Tampoco prospera el cargo expuesto por el actor de que al incluir la causal de la pensión de jubilación dentro de las demás causales, se vulnera el buen nombre del trabajador, porque su

desvinculación no obedece a conductas delictuosas o inmorales. Al respecto, hay que decir que la inclusión de esta causal no hace referencia a tal clase de conductas sino a si el empleador puede dar o no término a la relación laboral, en forma unilateral. Por ello, se encuentra también entre las de terminación unilateral, la pensión de invalidez, que no es objeto de examen en este proceso.

Al hacer, pues, la presente interpretación constitucional, y condicionar la exequibilidad de la causal, de la forma expuesta, es decir, respetando la decisión del trabajador, los demás cargos generales esgrimidos por el demandante quedan resueltos. Además, así se equilibran tanto los derechos individuales del trabajador, porque puede continuar trabajando durante un período determinado, y los generales de las personas que tienen derecho a acceder a los cargos que deja vacante la persona que recibe su pensión de jubilación.

En consecuencia, la declaración de exequibilidad de la expresión demandada queda condicionada a que el empleador, cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la posibilidad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993.

VII. DECISION.

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

RESUELVE :

Declarar EXEQUIBLE la expresión demandada del numeral 14 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, bajo la condición señalada en esta sentencia. Es decir, que el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993. Bajo cualquier otra interpretación, se declara inexequible.

Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente.

FABIO MORON DIAZ

Presidente

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

ALFREDO BELTRAN SIERRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Magistrada (e)

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada (e)

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

IVAN H. ESCRUCERIA MAYOLO

Secretario General (e)