

C-148-18

Sentencia C-148/18

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA NORMA DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO-Inhibición por incumplimiento de los requisitos mínimos

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD-Requisitos de claridad, certeza, especificidad, pertinencia y suficiencia

Referencia: Expediente D-12481

Acción de inconstitucionalidad parcial contra el artículo 62 (numeral 6 del literal A) del Código Sustantivo del Trabajo

Accionante: Carlos Francisco García Salas

Magistrada Ponente:

DIANA FAJARDO RIVERA

Bogotá D.C., doce (12) de diciembre de dos mil dieciocho (2018)

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las previstas en el artículo 241 (numeral 4) de la Constitución Política y, cumplidos todos los trámites y requisitos contemplados en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

Carlos Francisco García Salas, en su calidad de ciudadano, presentó acción de inconstitucionalidad contra el artículo 62 (numeral 6 del literal A) del Código Sustantivo del Trabajo, por considerar que la regla allí contemplada desconoce el principio de igualdad (Art. 13, CP), el derecho al trabajo (Arts. 25 y 53, CP) y el derecho al debido proceso (Art. 29, CP). La acción fue admitida para su estudio por la Magistrada Diana Fajardo Rivera.[1]

II. NORMA DEMANDADA

A continuación se cita la norma acusada de inconstitucionalidad, subrayando el aparte que se acusa.

Código Sustantivo del Trabajo[2]

[...]

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del [empleador]:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

III. ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD

El accionante considera que hay dos razones por las cuales la norma acusada es contraria a la Constitución. Por violar el derecho a la igualdad, por una parte, y por violar los derechos al trabajo y al debido proceso, conjuntamente.

1. El primer cargo por violación del principio de igualdad fue presentado en los siguientes términos,

“Si bien [del] texto literal de la norma no se extrae a primera vista una vulneración al principio de igualdad, pues no se evidencia una distinción en cuanto a la manera en la que se aplicarán las diferentes justas causas de despido, existe una norma jurídica establecida por vía de interpretación judicial, según la cual cuando se trata de faltas calificadas como graves en los reglamentos de trabajo en los contratos individuales de trabajo, el juzgado no puede interferir en la determinación de la gravedad de la falta, y únicamente debe limitarse a verificar la preexistencia de la misma al momento de la comisión de la falta, y el seguimiento del debido proceso de cara al despido del trabajador que cometió el respectivo

error.

[...] || [...] con fundamento en el alcance que le ha dado la Corte Suprema de Justicia al aparte de la norma demandada, se concluye que mientras la comisión de una de las conductas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo le permite al juez efectuar una valoración de la gravedad de las mismas, en el caso de faltas determinadas como graves por el reglamento interno de trabajo no se permite al juez valorar la real gravedad de la conducta, prohibiéndose así un tratamiento diferenciado injustificado, fundamentado en el instrumento en la cual se encuentra contenida la justa causa del despido.

[...] || Adicionalmente, si un trabajador vulnera el derecho de acceso a la administración de justicia o el derecho a una tutela judicial efectiva, pues si bien al trabajador se le permite interponer una demanda laboral a través de la cual intente hacer efectivas sus reclamaciones, por la interpretación que le ha dado la Corte Suprema a la norma demandada, si el injusto se deriva de una conducta mal calificada como grave, no podría el juez valorar esta circunstancia.”

2. En segundo lugar se considera que se viola el derecho al trabajo en conexión con el debido proceso. A su parecer, el principio de estabilidad laboral se desconoce al permitir que las sanciones sean impuestas sin ningún tipo de control o parámetro, como sí ocurre con el legislador. Dice al respecto la demanda,

“Si bien en este caso las faltas graves en las cuales un empleado puede incurrir potencialmente se encuentran definidas en el reglamento interno de trabajo, con lo cual podría hablarse de la preexistencia de un instrumento que defina la conducta, el texto de la norma demandada no contiene un núcleo esencial de elementos que pueden considerarse como definitorios de lo que es una falta grave, autorizando así al empleador a fijar a su arbitrio, un número ilimitado de faltas que, al darle dicha connotación, automáticamente se convierten en justas de terminación de la relación laboral.

Entonces, la pregunta que cabe hacerse es la siguiente: ¿Es constitucionalmente admisible que al empleador se le faculte ilimitadamente para que tipifique conductas sancionables e imponga la sanción de despido con justa causa sin unos elementos mínimos que permitan determinar cuándo una falta puede calificarse como grave? En este sentido, ¿quién le establece al empleador los límites de razonabilidad y proporcionalidad para calificar como

grave una conducta que sea causal de despido, y lo peor, para tomar la decisión del despido, si la ley le otorgó facultades en blanco para ello?

Al respecto debe señalarse que, si bien para el legislador resultaría imposible definir el tipo de faltas específicas pueden afectar el normal desarrollo de una empresa o de un sector productivo para elevar a rango de ley todas las causales de despido, sí debe existir cuando menos un núcleo en el cual se establezcan los rasgos definitorios de una falta grave. Esto, para no incurrir en el absurdo de permitirle al [empleador], darle carácter de grave a conductas que, por ejemplo, en poco o nada impactan en el desarrollo del cargo o en la función encomendada.[3]

[...] || Entonces, [...] al] no establecer ningún tipo de lineamiento o límite a lo que se considera una falta grave, el empleador tiene la facultad de delimitarlas a su arbitrio, lo cual además de vulnerar el principio de legalidad como manifestación del derecho al debido proceso, vulnera el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de quien se ve afectado por una posible tipificación injusta de una conducta calificada de falta grave, pues además, no puede reclamar la calificación de la misma ante ninguna instancia judicial.

De igual forma, cabe señalar que si bien al derecho sancionador disciplinario no tiene, ni se le puede exigir la rigurosidad del derecho penal, no por ello se puede llegar a la laxitud de permitirle a los particulares la tipificación de cualquier tipo de conducta susceptible de la sanción del despido, es decir, otorgarle al empleador esta facultad de forma abierta, indeterminada e indeterminable, para que tipifiquen estas conductas sin control legal, ni judicial alguno, pues tal como se mencionó en el acápite inmediatamente anterior de este texto, el trabajador no puede buscar en sede judicial, la valoración real de la conducta que este cometió.”

IV. INTERVENCIONES

Salvo la intervención de una de las Universidades, todas consideran que de estudiarse de fondo la demanda debería declararse constitucional el aparte normativo acusado. De hecho, algunas consideran que la Corte debería inhibirse de hacer pronunciamiento alguno.

1. Ministerio del Trabajo

El Ministerio del Trabajo, por medio de la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, Piedad Constanza Fuentes Rodríguez, solicitó a la Corte inhibirse de realizar pronunciamiento de fondo sobre la acción de inconstitucionalidad de la referencia. A su parecer,

“[...] el texto de la demanda y revisados los cargos de la demanda, es claro que no se presentan cargos concretos de violación que permitan entablar una relación lógico argumentativa entre las razones por las cuales los apartes acusados del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, son contrarios a los artículos 13, 25, 29, 53 de la Constitución Política, toda vez que el accionante se limitó a transcribir apartes de sentencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, y afirmar que dicha preceptiva desconoce lo consagrado en los artículos superiores mencionados, sin dar fundamentos claros, específicos, ni pertinentes que permitan dilucidar la forma en que el aparte demandado trasgrede concretamente la Constitución.”

En todo caso, se advierte que la norma acusada debería declararse constitucional, en caso de decidir estudiar de fondo. Al respecto sostiene lo siguiente,

“[...] es preciso determinar que contrario a lo señalado por la parte accionante no es el empleador quien a su libre arbitrio, caprichosamente sin control alguno fabrique justas causas de despido violando flagrantemente el principio mínimo de estabilidad del empleo, si no éstas se dan como tal en pacto o convenciones colectivas, contratos individuales o reglamentos donde concurren la voluntad tanto del empleador con sus trabajadores, y la Organización Sindical en el caso en que la justa causa sea determinada como resultado de lo acordado en la convención colectiva. || Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que las faltas y su calificación como graves, corresponderán a los deberes y obligaciones de los trabajadores los cuales deben tener relación directa con la labor contratada, y cuya finalidad sea proteger la capacidad laboral del trabajador y el buen desempeño; de manera que dependiendo de la actividad a desarrollar se deberán fijar dichas circunstancias que, de ser cometidas por el trabajador podrán configurar una falta grave y por ende una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Sin embargo, resulta necesario que el hecho o falta grave esté debidamente comprobada y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional y el respeto a todas las garantías del trabajador. || De lo anterior se colige

que la demanda presentada en contra de las faltas graves calificadas como tal en los contratos individuales de trabajo o reglamentos, se traducen en el ejercicio del principio de la autonomía de la libertad privada y el derecho de participación que garantiza el Estado Social de Derecho.”

Finalmente, se advierte que tal como lo ha señalado la jurisprudencia, “es claro que en la elaboración del reglamento de trabajo se deberá contar con la participación activa de los trabajadores toda vez que las faltas y sanciones son un tema que les afecta directamente.”

2. Universidad del Rosario

La Universidad del Rosario, por medio del Coordinador del Área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, solicitó que se declare la inexecutable de la norma acusada. A su parecer, “en materia de justas causas para terminar el contrato de trabajo el empleador concentra los poderes legislativos, ejecutivos y de decisión en el encuadre de los supuestos y consecuencias que constitucionalmente resulta inadmisibles.” Para la intervención, “la facultad reglamentaria que habilita al empleador debe ser morigerada por mecanismos de contrapeso en los representantes de los trabajadores enmarcados en las organizaciones sindicales que representan el equilibrio de la asimetría de partida de la relación capital-trabajo.”

3. Universidad Externado de Colombia

La Universidad Externado de Colombia participó en el proceso de la referencia para solicitar la exequibilidad de la norma acusada. A su parecer, la demanda no tiene en cuenta que al Legislador

“[...] le resulta imposible prever todas las conductas que pueden constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo al sector empresarial en que el trabajador desarrolle sus funciones, dado que el empleador es quien más conoce las particularidades de su actividad económica y por tanto, las normas especiales que deben tenerse en cuenta para el desarrollo del objeto social; de manera que al suprimir del ordenamiento la norma demandada, se estarían prohibiendo conductas totalmente incompatibles con los distintos sectores de la economía, despojando totalmente al

empleador de una herramienta que es esencial para establecer las conductas que resultan inadmisibles, de acuerdo a la actividad desarrollada y organizar el recurso humano en su empresa.”

3.1. En la intervención se resalta que la acción presentada no advierte el contexto normativo en que la misma se da, lo cual le impide reconocer el peso que tienen las negociaciones que se adelantan entre el empleador y los trabajadores, con el fin de establecer los contenidos de los pactos y convenciones colectivas. También desconoce que la Ley 1429 de 2010 modificó el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo para establecer la participación obligatoria de los trabajadores en la expedición del Reglamento Interno de trabajo, “para lo cual, estos o el sindicato al que pertenecen, pueden formular objeciones, que en caso de no ser de recibo por parte del empleador, será el inspector del trabajo quien determine el contenido definitivo de la disposición, y dé un plazo al empleador para implementarla.” En los casos de los laudos arbitrales, se advierte, por supuesto no es cierto que el empleador tenga el tal derecho ilimitado del cual se habla. Finalmente, se advierte, sí es posible controvertir judicialmente reglas inconstitucionales o ilegales, bien sea por vías ordinarias, o extraordinarias, como lo es la acción de tutela. Si lo previsto en el contrato como falta grave es ilícito o ilegal, se sostiene, “no produce efecto alguno, por lo que el trabajador sí tiene alternativas para oponerse a ese tipo de acuerdos, alegando su ineficacia, quedando así demostrado que no existe violación a sus derechos constitucionales.”

3.2. Luego de hacer referencia a la necesidad de ponderar la importancia de la libertad de empresa como valor constitucional pertinente, la intervención se aparta de la lectura que la demanda hace de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia así:

“[...] lo que ha hecho la Corte al indicar las facultades del juez en el caso que el despido se genere invocando el numeral 6 del literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, es diferenciar entre las faltas graves que se comenten contra los artículos 58 y 60 del CST, las cuales aplican como obligaciones y prohibiciones especiales de todos los trabajadores en el país, independientemente del tipo de empresa o establecimiento en que cumplan sus actividades, frente a las que ha calificado como tal el empleador y que, en atención a la libertad de empresa, el Estado no podría intervenir para limitar tales calificaciones, siempre y cuando estas no desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezca la

legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo ni sea ilícitas o ilegales por cualquier aspecto, conforme a lo previsto en el artículo 43 del CST.”

4. Universidad Nacional de Colombia

La Universidad Nacional de Colombia, por medio de una de sus profesoras asociadas, Diana del Pilar Colorado Acevedo, participó en el proceso para solicitar la declaratoria de constitucionalidad de la norma acusada parcialmente, en caso de que se entienda que el estudio de la acción presentada sí procede. A juicio de la intervención, la acción presentada parte de un error.

“El demandante parte de un error al suponer que se le da al empleador la facultad de crear justas causas de terminación del contrato de trabajo, cuando la justa causa la está imponiendo la ley. La ley es la que define que si una falta es calificada como grave en diferentes fuentes del derecho del trabajo, procede la terminación. || No se comparte la proposición del demandante al indicar que no existe un control legal respecto a la definición de dichas faltas graves, pues una regulación del reglamento interno, así como una cláusula de la convención colectiva, deben estar acordes con los contenidos constitucionales y legales y se podrán ejercer las diferentes acciones de carácter constitucional y legal para lograr que ello sea real.

[...] || El demandante parte de la base de que el empleador ejerce una función de reserva legal al ‘crear una justa causa de despido’ y después valorarla y aplicarla. Se reitera que la justa causa ha sido creada por el legislador a través del Decreto legislativo de 1965 y que el empleador lo que hace es definir la gravedad de una falta –además, se repite-, también se puede hacer a través de negociación colectiva.”

5. Asociación Nacional de Empresarios, ANDI

La ANDI, por medio de su representante legal suplente, Paola Buendía García, participó en el proceso para solicitarle a la Corte que se inhiba de hacer pronunciamiento alguno y, subsidiariamente, que declare constitucional la norma parcialmente acusada si la misma es estudiada de fondo.

5.1. La intervención considera que la demanda no es clara, ni siquiera en su escrito de corrección, con el cual, alegan, entraría en contradicciones. Así, no es posible advertir el real alcance de la misma. Además, consideran que el cargo por violación al principio de igualdad “parte de una interpretación subjetiva y errada del actor en relación con una posición jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, toda vez que dicha interpretación del actor; primero, no atiende al texto o contenido del numeral sexto del literal ‘a’ del artículo séptimo del Decreto Legislativo 2351 de 1965; segundo, omite o ignora que la legislación colombiana si consagra medios jurisdiccionales para decidir sobre la constitucionalidad o legalidad de las disposiciones emanadas de un contrato, una decisión jurisdiccional o un acto unilateral.” La ANDI insiste en mostrar que el cargo formulado “por el actor parte de una apreciación subjetiva suya, y que está bien alejada de lo previsto en el ordenamiento jurídico colombiano y de lo indicado por la jurisprudencia y la doctrina nacionales.”

5.2. La intervención advierte que si se resuelve estudiar de fondo la demanda, se debe declarar la constitucionalidad de la norma acusada por cuanto la facultad de establecer un reglamento interno de trabajo es constitucionalmente legítima, y porque la específica facultad del empleador de calificar como grave una falta disciplinaria en un contrato individual o en un reglamento interno de trabajo no es absoluta. Esto se deriva de la propia jurisprudencia constitucional (T-657 de 2009). Además, se advierte, sí existen medios jurisdiccionales para impugnar las faltas calificadas como graves y que son o arbitrarias, o lesivas de la dignidad del trabajador, o contrarias al orden o derecho público.

6. Fenalco

Fenalco, por medio de su Presidente Guillermo Botero Nieto, solicitó a la Corte declarar exequible la norma por considerar que “no constituye una violación al derecho al trabajo, la igualdad y el debido proceso, puesto que la misma genera claridad respecto de los comportamientos que dan equilibrio a la relación laboral, el desarrollo de los negocios y la protección de los mismos trabajadores.” Para la intervención no se puede olvidar que la ley no puede prever todas las causales de despido válidas, y por este motivo, “ha avalado que sea el contrato, el pacto o el reglamento el que desarrolle otras causales que no fueron consideradas en la ley, y que pueden depender de la especialidad de cada negocio y la actividad productiva o comercial; además, para garantizar la protección y seguridad de los

trabajadores.

V. PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

El Procurador General de la Nación solicitó la exequibilidad de las expresiones acusadas, por considerar que no proceden los argumentos de la demanda.

1. Para la Procuraduría General de la Nación la acción no se dirige contra el texto legal, sino contra una interpretación y aplicación de la Corte Suprema de Justicia, que por lo demás no se considera irrazonable. Dice al respecto,

“[...] pese a que la Corte Suprema de Justicia ha otorgado un tratamiento diferenciado a una y otra situación, ello no es en forma alguna una interpretación caprichosa, y por el contrario, esta se desprende del alcance del texto del legal, por las mismas razones que ya se expusieron en antecedencia. Es decir, no es lo mismo establecer como causal de terminación del contrato el incumplimiento de deberes generales que a posteriori pueda calificarse como grave; a señalar algunas conductas específicamente como faltas graves, en forma previa a su comisión, y en el marco de documentos particularmente vinculantes para una relación laboral en concreto.

[...] la interpretación de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que se ha demandado, no se refiere al fenómeno acusado de inconstitucionalidad. Como se puede advertir, lo que dicho tribunal señala es que el juez no debe calificar si una conducta es grave o no, para cierta relación laboral, pues ello ya fue desarrollado en disposiciones que rigen de manera vinculante la relación laboral. Pero de allí, no se puede desprender, lo que considera el actor, es decir, que el juez carece de toda competencia para establecer que una conducta calificada como grave, no puede ser tomada en cuenta como causal para la terminación de un contrato de trabajo.”

2. Para la Procuraduría, luego de resaltar el derecho de participación de los trabajadores, es preciso resaltar que la norma, lejos de permitir la arbitrariedad y contrariar el debido proceso, lo que hace es posibilitarlo y asegurarlo. Dice al respecto,

“[...] la Procuraduría estima que la norma acusada garantiza el debido proceso, en especial el principio de legalidad, pues justamente ordena que las conductas que configuran faltas

graves y que justifican el despido del trabajador, deban ser señaladas en forma previa a la comisión de la conducta, y por disposiciones que rijan de manera vinculante la relación laboral. Por el contrario, es un error pensar que el Legislador es el único habilitado para establecer las eventuales faltas del trabajo, pues ello es lo propio del derecho administrativo sancionador, y que no puede extenderse al ámbito del derecho laboral, ya que este último no rige una relación de carácter público en estricto sentido, como sí lo hace aquel.”

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia y cuestiones previas

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 241, numeral 5º, de la Constitución Política, la Corte Constitucional es competente para conocer y decidir definitivamente sobre las demandas de inconstitucionalidad contra normas de rango legal, como las acusadas.

2. La demanda de la referencia no presenta cargos susceptibles de ser analizados en sede de constitucionalidad

Al analizar los cargos presentados en contra del numeral 6º, literal A del artículo 62, parcial, del Código Sustantivo del Trabajo, la Sala advierte que ninguno de los dos cargos es susceptible de ser analizado en sede constitucionalidad. A continuación se dan las razones que llevan a tal conclusión.

2.1. Los cargos de constitucionalidad deben contar con los elementos mínimos que permitan su análisis

La jurisprudencia ha establecido que un cargo de inconstitucionalidad debe cumplir con unos requisitos mínimos para ser estudiado por la Corte Constitucional. Como se ha señalado en varias ocasiones, de acuerdo con la Constitución Política (Arts. 40 y 241-1), la Corte Constitucional es competente para conocer acciones públicas de inconstitucionalidad presentadas por cualquier persona que sea ciudadana, en ejercicio de sus derechos políticos. Según las reglas constitucionales y reglamentarias aplicables, las acciones de inconstitucionalidad deben contener tres elementos esenciales: (1) referir con precisión el objeto demandado, (2) el concepto de la violación y (3) la razón por la cual la Corte es

competente para conocer del asunto (Art. 241, CP; art. 2, Decreto 2067 de 1991). En cuanto al concepto de la violación, la jurisprudencia constitucional ha indicado de forma reiterada y pacífica que los cargos deben cumplir con tres parámetros básicos: (1) “el señalamiento de las normas constitucionales que consideren infringidas (art. 2, num.2, Decreto 2067 de 1991); (2) la exposición del contenido normativo de las disposiciones constitucionales que riñe con las normas demandadas” y (3) exponer “las razones por las cuales los textos normativos demandados violan la Constitución”. [4] En tal sentido, la Corte Constitucional ha precisado que las razones expuestas, para sustentar cabalmente la censura constitucional deben ser, al menos: “claras, ciertas, específicas, pertinentes y suficientes”. La claridad, ha sostenido la Corporación, es indispensable “para establecer la conducencia del concepto de la violación”, pues aunque se trate de una acción pública, es necesario seguir un hilo conductor que permita comprenderla. La certeza, por su parte, exige que “la demanda recaiga sobre una proposición jurídica real y existente” cuyo contenido sea verificable y no sobre deducciones, supuestos o proposiciones hechos por el demandante mas no por el legislador. La especificidad se predica de aquellas razones que “definen con claridad la manera como la disposición acusada desconoce o vulnera la Carta Política”, formulando, por lo menos un “cargo constitucional concreto contra la norma demandada” [5] para que sea posible determinar si se presenta una confrontación real, objetiva y verificable, dejando de lado argumentos “vagos, indeterminados, indirectos, abstractos y globales”. [6] La pertinencia, como atributo esencial de las razones expuestas al demandar una norma por inconstitucional, indica que “el reproche formulado por el peticionario debe ser de naturaleza constitucional”, esto es, basado en la evaluación del contenido de una norma superior frente al de la disposición demandada, apartándose de sustentos “puramente legales y doctrinarios”, [7] o simples puntos de vista del actor buscando un análisis conveniente y parcial de sus efectos. Finalmente, la suficiencia se refiere, por una parte, a “la exposición de todos los elementos de juicio (argumentativos y probatorios) necesarios para iniciar el estudio de constitucionalidad respecto del precepto objeto de reproche”, y por otra, a la exposición de argumentos que logren despertar “una duda mínima sobre la constitucionalidad de la norma impugnada” que haga necesario un pronunciamiento de la Corte. [8]

2.2. El cargo por violación al principio de igualdad

2.2.1. El primer cargo, sobre la violación del principio de igualdad (art. 13, CP) no será

abordado por la Corte en tanto el mismo no se dirige en contra de la norma acusada, sino de una interpretación sobre la misma. De hecho, como la propia demanda lo advierte, el texto legal acusado no presenta discrepancia alguna con el principio constitucional. De acuerdo con los accionantes del “texto literal de la norma no se extrae a primera vista una vulneración al principio de igualdad”, consideran que en el texto de la norma “no se evidencia una distinción en cuanto a la manera en la que se aplicarán las diferentes justas causas de despido”. El asunto, a su parecer, es que “existe una norma jurídica establecida por vía de interpretación judicial”, la cual, ésta sí, es a su entender contraria al principio de igualdad.[9] Para la acción, “mientras la comisión de una de las conductas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo le permite al juez efectuar una valoración de la gravedad de las mismas, en el caso de faltas determinadas como graves por el reglamento interno de trabajo no se permite al juez valorar la real gravedad de la conducta, prohibiéndose así un tratamiento diferenciado injustificado, fundamentado en el instrumento en la cual se encuentra contenida la justa causa del despido.”

2.2.2. En cuanto al requisito de certeza (esto es, que la demanda recaiga sobre una proposición jurídica real y existente), se advierte lo siguiente,

“La demanda que aquí se presenta es del todo cierta, pues se demanda una norma jurídica real y existente, como lo es la contenida en el numeral 6° del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual además, ha sido objeto de definición en cuanto a su alcance por reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual fue transcrita en párrafos precedentes. Entonces, se tiene que tanto la norma demandada con el alcance de la misma, son reales y existentes en el ordenamiento jurídico colombiano.”

Así pues, son dos las razones por las cuales la Sala no puede abordar el estudio de fondo del cargo presentado por violación al principio de igualdad: no se funda en razones que no son ciertas y tampoco son específicas.

2.2.2.1. En efecto, la acción no se dirige contra una norma legal sino contra la interpretación que la Corte Suprema de Justicia hace de la misma en algunas decisiones judiciales citadas. Al respecto, se insiste, la Corte Constitucional es competente para conocer de demandas en contra de las leyes expedidas por el Congreso de la República, no

en contra de las interpretaciones que de las mismas pueden hacerse. Y, aunque la demanda lo sugiere, no se evidencia que se trate de una interpretación que haya cambiado la lectura de la norma legal acusada y que por tanto, deba entenderse como el sentido obligatorio del texto en vigencia. El concepto de derecho viviente, invocado por la acción presentada, no sería aplicable al presente caso, en tanto no se muestra que en efecto la lectura propuesta por la demanda sea consistente, consolidada y sea la que se debe acoger.[10]

2.2.2.2. Por otra parte, la acusación presentada tampoco es específica, por cuanto no muestra cómo la norma acusada viola la Constitución. Concretamente, no cumple con los requisitos mínimos de un cargo que pretenda mostrar una violación al principio de igualdad. A saber, no se identifican dos grupos de personas que están recibiendo un trato desigual debiendo ser el mismo (o un trato igual, teniendo derecho a recibir un trato diferencial). La acción de la referencia identifica dos situaciones distintas que cualquier trabajador puede enfrentar, a saber, una terminación por causa grave determinada en la ley o determinada en alguna otra de las fuentes del derecho laboral aceptadas por el Legislador. A todos los trabajadores, sin discriminación, se les somete a los controles disciplinarios de origen legal o reglamentario. No hay algunos a los que se les aplique un tipo de sanciones y otros al que se les aplique otro tipo. Todas las personas están sometidas a las reglas jurídicas fijadas por la norma acusada. Por eso, el argumento presentado no muestra de qué manera la norma legal acusada viola el principio de igualdad, en especial a la luz de la jurisprudencia constitucional en la materia.

2.3. El cargo por violación al debido proceso y al derecho al trabajo

2.3.1. Se considera que la norma parcialmente acusada viola el derecho al trabajo en conexión con el debido proceso, al permitir que las sanciones sean impuestas sin ningún tipo de control o parámetro, por el empleador. Para la acción, al no tener la norma “un núcleo esencial de elementos que pueden considerarse como definitorios de lo que es una falta grave”, se autoriza “al empleador a fijar a su arbitrio, un número ilimitado de faltas que, al darle dicha connotación, automáticamente se convierten en justas de terminación de la relación laboral.” Se insiste en la cuestión así,

“[... al] no establecer ningún tipo de lineamiento o límite a lo que se considera una falta

grave, el empleador tiene la facultad de delimitarlas a su arbitrio, lo cual además de vulnerar el principio de legalidad como manifestación del derecho al debido proceso, vulnera el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de quien se ve afectado por una posible tipificación injusta de una conducta calificada de falta grave, pues además, no puede reclamar la calificación de la misma ante ninguna instancia judicial.”

2.3.2. En el segundo caso, como bien lo señalan varias intervenciones, nuevamente el cargo se funda en razones que no son ciertas, por cuanto no hacen referencia a una regla legal, sino a una interpretación que se hace de la misma. La norma acusada, como se ve, nunca permite llegar a las conclusiones a las que llega la acción presentada.

“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del [empleador]:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

En ninguna parte de la norma se establece que sea el empleador quien deba definir de forma autónoma y sin participación del trabajador cuáles son las faltas graves. De hecho, casos como las convenciones colectivas o los fallos arbitrales no son producto de la voluntad del empleador. Pero sobre todo, la Sala advierte que en modo alguno la norma dice que esta facultad de establecer tal tipo de faltas puede ejercerse de manera ilimitada. Todo poder, público o privado, debe respetar los derechos fundamentales de las personas y adoptar decisiones razonables y proporcionadas en caso de tener que restringirlos legítimamente. Existen normas que contemplan medidas al respecto, no consideradas por el accionante, como por ejemplo el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, que permite hacer objeciones al reglamento de trabajo. De hecho, en caso de no existir un recurso judicial efectivo adecuado para el efecto, procederá la acción de tutela. Así pues, la demanda de la referencia considera que la norma acusada viola los derechos al trabajo y al debido proceso, basado en una interpretación de la misma que no se sigue de su tenor literal.

Así, de forma similar a como ocurre en el caso anterior, no se presenta un cargo específico, que muestre de qué manera el texto acusado desconoce la Carta Política. Se acusa el sentido y la interpretación hecha al texto, y es esa lectura, no el propio texto, la que se acusa de inexequible. En tal medida, no puede esta Corte entrar a conocer la demanda de la referencia.

3. Síntesis de la decisión

La Sala decide inhibirse de conocer de fondo la demanda de la referencia en contra de un aparte del numeral 6° del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto presenta dos cargos de constitucionalidad que no cumplen con los requisitos mínimos para ser poder ser analizados en sede de constitucionalidad. Se dirigen contra lecturas e interpretaciones de la norma, pero no contra un sentido normativo que se siga del propio tenor literal del texto legal. Por lo tanto, la Sala se inhibirá de hacer pronunciamiento de fondo alguno sobre los cargos presentados.

VII. DECISIÓN

La Corte Constitucional debe inhibirse de pronunciarse sobre acciones de inconstitucionalidad que no presenten razones claras, ciertas, específicas, pertinentes y suficientes.

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

RESUELVE

INHIBIRSE de pronunciarse sobre la demanda de la referencia en contra del artículo 62, literal A, numeral 6°, parcial, del Código Sustantivo del Trabajo.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese, cúmplase y archívese el expediente.

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Presidente

CARLOS BERNAL PULIDO

Magistrado

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Magistrado

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

Magistrado

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaría General

[1] La Magistrada resolvió inadmitir la demanda de la referencia el 28 de agosto de 2017 y, luego de presentado escrito de corrección, fue admitida mediante Auto del 20 de septiembre de 2017.

[2] [Decreto Ley 3743 de 1950, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951, con sus posteriores modificaciones

[3] Al respecto la demanda hace referencia a la sentencia C-135 de 2016.

[4] Corte Constitucional, Sentencia C-1052 de 2001 (MP Manuel José Cepeda Espinosa); en esta sentencia se recopilaron los criterios fijados y decantados hasta aquel momento por la jurisprudencia, reiterados en muchas decisiones posteriores de la Sala Plena. Entre otras, ver por ejemplo, las siguientes providencias: Sentencia C-874 de 2002 (MP Rodrigo Escobar Gil), Sentencia C-371 de 2004 (MP Jaime Córdoba Triviño), Autos 033 y 128 de 2005 (MP Álvaro Tafur Galvis), Sentencia C-980 de 2005 (MP Rodrigo Escobar Gil), Auto 031 de 2006 (MP Clara Inés Vargas Gutiérrez), Auto 267 de 2007 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), Auto 091 de 2008 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), Auto 112 de 2009 (MP Clara Elena Reales Gutiérrez), Sentencia C-351 de 2009 (MP Mauricio González Cuervo), Sentencia C-459 de 2010 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), Sentencia C-942 de 2010 (MP Juan Carlos Henao Pérez), Auto 070 de 2011 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), Sentencia C-243 de 2012 (MP Luis Ernesto Vargas Silva; AV Nilson Elías Pinilla Pinilla y Humberto Antonio Sierra Porto), Sentencia C-333 de 2012 (MP María Victoria Calle Correa), Auto A71 de 2013 (MP Alexei Egor Julio Estrada), Sentencia C-304 de 2013 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), Auto 145 de 2014 (MP Alberto Rojas Ríos), Auto 324 de 2014 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado), Sentencia C-081 de 2014 (MP Nilson Elías Pinilla Pinilla, AV Nilson Elías Pinilla Pinilla y Alberto Rojas Ríos), Auto 527 de 2015 (MP María Victoria Calle Correa), Sentencia C-088 de 2016 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), Sentencia C-206 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo, SV Alberto Rojas Ríos), Sentencia C-351 de 2017 (MP Antonio José Lizarazo Ocampo), Sentencia C-359 de 2017 (MP José Antonio Cepeda Amarís, SV Iván Humberto Escrucería Mayolo), Sentencia C-389 de 2017 (MP Cristina Pardo Schlesinger), Sentencia C-542 de 2017 (MP Iván Humberto Escrucería Mayolo), Sentencia C-645 de 2017 (MP Diana Fajardo Rivera), C-688 de 2017 (MP Carlos Bernal Pulido, SV José Fernando Reyes Cuartas). En las anteriores providencias se citan y emplean los criterios recogidos en la Sentencia C-1052 de 2001 para resolver los asuntos tratados en cada uno de aquellos procesos.

[5] Corte Constitucional, Sentencia C-568 de 1995 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

[6] Corte Constitucional, Sentencia C-1052 de 2001 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

[7] Corte Constitucional Sentencia C-504 de 1993 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz y Carlos Gaviria Díaz).

[8] Corte Constitucional, Sentencia C-557 de 2001 (Manuel José Cepeda Espinosa); Sentencia C-803 de 2006 (MP Jaime Córdoba Triviño), Sentencia C-802 de 2008 (MP Clara Inés Vargas Hernández) y Auto 145 de 2014 (MP Alberto Rojas Ríos).

[9] Al parecer de los accionantes, “una interpretación judicial, según la cual cuando se trata de faltas calificadas como graves en los reglamentos de trabajo en los contratos individuales de trabajo, el juzgado no puede interferir en la determinación de la gravedad de la falta, y únicamente debe limitarse a verificar la preexistencia de la misma al momento de la comisión de la falta, y el seguimiento del debido proceso de cara al despido del trabajador que cometió el respectivo error.”

[10] El concepto de derecho viviente fue precisado por la jurisprudencia constitucional en la sentencia C-557 de 2001 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), caso en el que se decidió declarar exequible una norma que parecía inconstitucional, por cuanto el significado que se daba a la regla como ‘derecho viviente’ era otro que sí coincidía con la Constitución. En esta ocasión dijo la Corte: “Con el fin de que el derecho viviente en la jurisprudencia se entienda conformado, se deben cumplir varios requisitos que muestren la existencia de una orientación jurisprudencial dominante, bien establecida. Entre ellos, son requisitos sine qua non los siguientes: (1.) la interpretación judicial debe ser consistente, así no sea idéntica y uniforme (si existen contradicciones o divergencias significativas, no puede hablarse de un sentido normativo generalmente acogido sino de controversias jurisprudenciales); (2.) en segundo lugar, la interpretación judicial debe estar consolidada: un solo fallo, salvo circunstancias especiales, resultaría insuficiente para apreciar si una interpretación determinada se ha extendido dentro de la correspondiente jurisdicción; y, (3.) la interpretación judicial debe ser relevante para fijar el significado de la norma objeto de control o para determinar los alcances y efectos de la parte demandada de una norma.” Esta posición ha sido reiterada, entre otras, por las siguientes sentencias C-426 de 2002 (MP Rodrigo Escobar Gil), C-569 de 2004 (MP Rodrigo Uprimny Yepes), C-987 de 2005 (MP Humberto Sierra Porto), C-803 de 2006 (MP Jaime Córdoba Triviño), C-802 de 2008 (MP Clara Inés Vargas Hernández), C-418 de 2014 (MP María Victoria Calle Correa), C-284 de 2015 (MP Mauricio González Cuervo; SV Gloria Stella Ortiz Delgado; AV María Victoria Calle Correa, Luis Guillermo Guerrero Pérez, Jorge Iván Palacio Palacio), C-193 de 2016 (MP Luis Ernesto Vargas Silva, SPV María Victoria Calle Correa, Jorge Iván Palacio Palacio, Alberto Rojas Ríos), C-136 de 2017 (MP Alejandro Linares Cantillo, SPV Alberto Rojas Ríos), C-350 de

2017 (MP Luis Guillermo Guerrero Pérez), C-385 de 2017 (MP Carlos Bernal Pulido), C-015 de 2018 (MP Cristina Pardo Schlesinger).