Sentencia C-1507/00

PROPOSICION JURIDICA COMPLETA-Integración

CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO-Indemnización de perjuicios

CONTRATO DE TRABAJO-Condición resolutoria

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA-Condición resolutoria con indemnización de perjuicios

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA-Perjuicios más graves a los tasados por legislador

Referencia: expediente D-2965

Demanda de inconstitucionalidad (parcial) contra los artículos 5 y 6 de la Ley 50 de 1990

Actor: Javier Francisco Rivera Avila

Magistrado Ponente:

Dr. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

Bogotá, D.C., ocho (8) de noviembre de dos mil (2000).

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

en relación con la demanda de inconstitucionalidad (parcial) que, en uso de su derecho político, presentó el ciudadano Javier Francisco Rivera Avila contra los artículos 5 y 6 de la Ley 50 de 1990.

I. TEXTO DE LA NORMA ACUSADA

A continuación se transcribe, subrayando lo demandado, el texto de las disposiciones objeto de proceso:

“LEY 50 DE 1990

(Diciembre 28)

Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

DECRETA:

(…)

Artículo 5.- El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 6 del Decreto-ley 2351 de 1965, quedará así:

Artículo 61.- Terminación del contrato.

1. El contrato de trabajo termina:

a) Por muerte del trabajador

b) Por mutuo consentimiento;

c) Por expiración del plazo fijo pactado;

d) Por terminación de la obra o labor contratada;

e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g) Por sentencia ejecutoriada;

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

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

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses.

El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Artículo 6.- El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 del Decreto-Ley 2351 de 1965 quedará así:

Artículo 64. -Terminación unilateral del contrato sin justa causa.

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

3. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al término que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

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

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayo de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10)

años, se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

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

5. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida.

6. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura".

II. LA DEMANDA

El impugnante considera que las disposiciones acusadas vulneran el Preámbulo y los artículos 1, 2, 4, 5, 6, 13, 16, 17, 25, 26, 34, 53, 54, 57, 95 y 150 de la Constitución Política y desconocen los postulados que caracterizan un Estado Social de Derecho.

Manifiesta que la expresión "resolutoria", contenida en el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, alude a una forma de extinguir un derecho y que, en virtud de una relación laboral, puede corresponder a la simple liberalidad de la voluntad de una de las partes (empleador).

Considera que se presenta una ruptura de la igualdad cuando el legislador pone en manos del empleador -la parte más fuerte dentro de la relación laboral- la facultad de terminar el

contrato en forma unilateral, pues -a su juicio- la condición resolutoria es posible dentro de un marco de relaciones equitativas entre las partes, lo que no se da en el presente caso.

Afirma que el Estado debe proteger el derecho fundamental a conservar el puesto de trabajo en condiciones dignas y justas, siempre que no surjan motivos suficientes para dar por terminada la relación laboral.

Según el demandante, la potestad que se le otorga al empleador para prescindir del trabajador necesitado, crea "zozobra, miseria, impudicia, corrupción al seno de la familia" y agrega:

"La morbosa dejación de ser el patrón, quien en últimas disponga si contar hasta los últimos años de vida en el desempeño laboral del ciudadano colombiano irroga un menosprecio de los valores humanos de cada uno de nuestros conciudadanos, personas de bien, al rayar ostensiblemente contra el principio de la buena fe debida que nos brindó el constituyente en el orden Superior. De manera que el empleador en vez de colaborar con la pacificación de este convulsionado país, siembra otra forma de violencia -real- al negar un desarrollo que permita al trabajador desempeñarse y desarrollarse profesionalmente, intelectualmente, culturalmente, moralmente y, hasta, económicamente (ya que lo último que se podría pensar es que un sueldo de hambre como es el mínimo -promedio superior al 80% de los que logran tener un puesto de trabajo actual- les permita desarrollarse económicamente) mediante la restricción del campo laboral existente; ya que no importando que éste se actualice, especialice, desarrolle su capacidad intelectual compitiendo contra la vanguardia técnica y científica; lo hace de lado en la búsqueda de que los hijos de esos mismos trabajadores quienes aprovechen el menguado esfuerzo económico de sus padres -al ser mecanizados en los mismos oficios de sus ancestros- para que lo reemplacen sin mayor inversión que la de convertirlos en "carne de cañón" para la próxima década, donde indefectiblemente será desechada por un nuevo grupo de jóvenes que como ellos serán explotados y coartados en su posibilidad de surgir y criar nuevas familias inmunes al atraso socio-económico vividos por ellos, al ser negado la creación de nuevas oportunidades que brindaría la estabilidad laboral en el trabajador colombiano".

En su concepto, debe declararse que la única condición operante en todo contrato laboral es la suspensiva, ya que la parte afectada puede recurrir a los estrados judiciales "de modo que

se le haga prevalecer sus derechos fundamentales que les son inherentes como persona, en procura de la protección estatal en torno a la relación establecida con quien -hasta la fecha- mantiene una posición de supremacía y privilegio ante él, en menoscabo del orden material sustantivo".

En criterio del actor, cuando el patrono termina en forma unilateral el contrato de trabajo sin justa causa, y aplica la tabla de indemnizaciones, causa un grave perjuicio al trabajador del sector privado, teniendo en cuenta el salario mínimo que éste recibe y su promedio máximo de vida laboral.

En definitiva -aduce el accionante-, la indemnización de los perjuicios sufridos por el trabajador al que se le rescinde el contrato laboral sin justa causa, resulta equitativo "en la medida en que se tasen independientemente los perjuicios materiales y el lucro cesante causado por la ligereza del empleador. Indemnización que no debe ser limitada a los presupuestos del legislador, siendo que los perjuicios del orden del lucro cesante son irrisorios ante la magnitud del daño presentado en la ocurrencia de un despido sin justificación alguna".

Considera que mantener los apartes demandados en nuestro ordenamiento jurídico es imprimir un sello de garantía a la indolencia, al caos, a la impunidad y a la corrupción de la fuerza expansiva de los medios de producción sobre el conglomerado asociado políticamente bajo el esquema del Estado Social de Derecho.

Finalmente, asevera el demandante que, existiendo una declaración expresa de las causas justas para que las partes rompan el contrato laboral sin necesidad de intervención del Estado, no se puede admitir la idea que el legislador otorgue la simple posibilidad de deshacer un contrato, previa limitación de unos presupuestos inocuos para reparar el daño infligido. Corresponde al Estado modular el principio de igualdad y el de equidad de las partes en dicha relación, al corregir los presupuestos de derecho y proteger a la parte más débil -el trabajador por supuesto- de los abusos del empleador.

III. INTERVENCIONES

El ciudadano Pedro Nel Londoño Cortes, actuando en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presenta escrito mediante el cual justifica la constitucionalidad de las

expresiones demandadas.

Advierte que el accionante no expone una confrontación directa con las normas constitucionales que considera resultan vulneradas por los apartes acusados, a pesar de que las enuncia en su demanda.

Manifiesta que en materia laboral, si bien existe una parte débil, no es menos cierto que existe el mecanismo de la terminación unilateral del contrato, pues negar tal posibilidad implicaría que una relación laboral tendría que terminar necesariamente por el acuerdo de las partes o por decisión judicial, lo que de cierta manera generaría la denominada estabilidad absoluta.

Afirma que en los eventos en los cuales se termina la relación laboral por decisión unilateral del empleador, el legislador ha previsto mecanismos compensatorios tendientes a resarcir el eventual perjuicio que se irroga a la persona afectada con aquella decisión.

El interviniente sostiene que la figura de la terminación unilateral de los contratos de trabajo, en los casos contemplados en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y 6 de la Ley 50 de 1990, está prevista para ser utilizada por los trabajadores, en lo que se conoce jurisprudencialmente como el despido indirecto o autodespido, cuando es el empleador el que genera la causa o motivo para dar por terminado el contrato laboral.

En cuanto a las expresiones acusadas del artículo 6 de la Ley 50, considera que son concomitantes y consecuencia de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un vínculo laboral, ya que no podría entenderse que una terminación no aparejara consecuencias tanto para el empleador como para el trabajador, teniendo en cuenta que la esencia de todo contrato bilateral es el surgimiento de obligaciones y derechos recíprocos para las partes contratantes, resultado implícita la condición resolutoria.

También presenta escrito el apoderado del Ministerio de Justicia y del Derecho, ciudadano José Camilo Guzmán Santos, mediante el cual solicita la declaración de exequibilidad de los apartes acusados.

Afirma que los artículos 5 y 6 de la Ley 50 de 1990, parcialmente acusados, no violan el principio del equilibrio en la relación laboral, como tampoco la estabilidad del trabajador,

toda vez que estas disposiciones deben ser interpretadas dentro del marco que origina la tensión entre la libertad de las partes en el contrato y la estabilidad del trabajador.

Manifiesta que corresponde a la ley sopesar este conflicto de la mejor manera y encontrar soluciones que no desconozcan los principios constitucionales consagrados en el artículo 53. En virtud de lo anterior y teniendo en cuenta que existe una situación de desigualdad entre las partes -empleador y trabajador-, el legislador contempló una forma de mitigar sus efectos imponiendo una indemnización a cargo de la parte que ocasionó el perjuicio.

Asegura que la forma de determinar dicha indemnización corresponde a la manera como la teoría del Derecho civil y las demás ramas del Derecho lo hacen, y es a través de la evaluación de un daño actual (emergente) y los efectos a futuro (lucro cesante).

Por lo anterior, aduce que la ley, entendiendo una eventualidad tal, contempla la condición resolutoria en todo tipo de contrato ya que mal haría si obliga al afectado a continuar soportando hechos que atenten contra sus intereses personales.

En aras de la discusión, manifiesta que podría pensarse que de todos modos la estabilidad del trabajador, por ser un principio fundante del Estado Social de Derecho, debe hacer ceder las voluntades particulares y por lo tanto hacer imperiosa la continuidad en el tiempo de aquél en su empleo.

IV. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION

El Procurador General de la Nación solicita a la Corte declarar constitucionales, en lo acusado, los artículos 5 y 6 de la Ley 50 de 1990.

Manifiesta que la autonomía de la voluntad en materia laboral no opera en forma amplia y libre, como en el campo civil, toda vez que las partes (patrono y trabajador) no se encuentran en condiciones de igualdad, hecho que imposibilita el ejercicio espontáneo y libre de las voluntades. Por lo tanto, la anterior circunstancia amerita que el Estado brinde especial protección al trabajo.

Aclara el Jefe del Ministerio Público que el literal h), numeral 1, del artículo 5 de la Ley 50 de 1990 acusado, remite al artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, el cual consagra las causales justas para poner fin al contrato de trabajo por alguna de las partes intervinientes, precepto

que subrogó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; y que el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, modificó el artículo 64 Ibídem y establece la terminación unilateral del contrato laboral sin justa causa.

En su criterio, es evidente que las partes del contrato laboral no pueden quedar atadas indefinidamente por el mismo, es decir, que el legislador no puede prohibir o impedir la posibilidad que en ejercicio de la autonomía de la voluntad alguna de ellas dé por terminado el vínculo contractual, so pretexto de garantizar la estabilidad laboral del trabajador, ya que en este sentido la norma sí desconocería la Carta Política, toda vez que obligaría a mantener un contrato en el tiempo, aun contra la voluntad de sus intervinientes, contrariando lo dispuesto por el Preámbulo y el artículo 53 de la Constitución.

Por lo anterior, considera que resulta válido que el legislador establezca la terminación unilateral del contrato de trabajo, según lo dispuesto por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo mismo acontece con el reconocimiento de la posibilidad de finalizar dicha relación, en ausencia de una causal que justifique la decisión, ya que para estos eventos se ha impuesto la obligación de pagar una indemnización en las cuantías previamente definidas por la Ley.

Finalmente, y en cuanto al aparte del numeral 6, del artículo 6 acusado, expresa el Procurador:

"…no contraviene precepto constitucional alguno, la negación de reconocer la referida indemnización cuando las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que regían para la fecha de su cancelación, como prevé el numeral 6 (acusado), pues es cierto que en estas circunstancias no se causa daño al trabajador desvinculado, habida consideración a que la relación laboral se reanuda o restablece, sin que haya desmejora, porque en caso contrario sí se causaría aquel derecho".

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTOS DE LA DECISION

Conformación de la proposición jurídica completa. Terminación del contrato laboral. Indemnización de perjuicios

En primer término, observa la Corte que en relación con los apartes normativos demandados

es necesario conformar la proposición jurídica completa, toda vez que si se leyeran y analizaran en forma independiente las palabras acusadas, no sería posible deducir de ellas su verdadero sentido y alcance.

El actor impugna las palabras "sin justa causa", "resolutoria" y "lucro cesante", del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, por medio del cual se subrogó el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Estas expresiones, por sí solas, no podrían ser objeto de un juicio de constitucionalidad, pues en el hipotético caso de que llegasen a ser declaradas inexequibles, el texto final de la norma carecería de sentido alguno. En consecuencia, dichas palabras deberán ser estudiadas junto con las demás previsiones legales contenidas en el aludido precepto que tengan conexión directa con los cargos formulados por el actor, salvo las que ya han sido objeto de fallo de constitucionalidad.

Así pues, debe tenerse en cuenta que respecto del literal d) del numeral 4 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, así como en lo relativo al parágrafo transitorio de esa disposición, existe cosa juzgada constitucional, puesto que dichos preceptos fueron declarados exequibles por la Corte Suprema de Justicia (Sentencia 115 del 26 de septiembre de 1991. M.P.: Dr. Jaime Sanín Greiffenstein)-, análisis de constitucionalidad que esa Corporación hizo a la luz de la Constitución de 1991-, y por la Corte Constitucional (Sentencia C-569 del 9 de diciembre de 1993. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo). En consecuencia, no se hará ningún pronunciamiento de fondo sobre esos apartes. Se dispondrá estarse a lo resuelto en las mencionadas providencias.

En este orden de ideas, se tiene que el juicio de constitucionalidad recaerá sobre el texto del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, con excepción de los indicados apartes normativos que ya fueron objeto de fallo -literal d) del artículo 4 y el parágrafo transitorio-.

Tampoco se referirá la Corte al numeral 5 del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, puesto que el cargo de la demanda va dirigido a atacar las disposiciones alusivas a las consecuencias económicas de la terminación unilateral del contrato de trabajo, cuando este hecho sea imputable, directa o indirectamente, al patrono. Dicho numeral, en cambio, se refiere a la indemnización que debe pagar el trabajador cuando es él quien da por terminado el contrato sin justa causa. Como puede verse, ninguna relación guarda esta disposición con el cargo formulado por el demandante, motivo por el cual, el análisis de constitucionalidad no se

extenderá a esta previsión legal.

Hechas las anteriores precisiones, se tiene que el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causales de terminación del contrato de trabajo, entre las cuales se encuentra la decisión unilateral en los casos de los artículos 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965 y 6 de la Ley 50 de 1990.

Por su parte, el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, mediante el cual se subroga el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, trae un catálogo de eventos que dan lugar a la terminación unilateral del contrato laboral, bien sea que se originen en la conducta del patrono, o por causa imputable al trabajador. La Corte no analizará estas causales, por cuanto el actor no formula ningún cargo concreto contra cada una de ellas, sino que simplemente alega que no se puede admitir la posibilidad de que el patrono dé por terminado unilateralmente el contrato laboral.

Por su parte, el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 prevé la condición resolutoria del convenio laboral por el incumplimiento de lo pactado, lo que da lugar a la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

Dicha disposición señala que, en caso de que el patrono termine unilateralmente el contrato sin existir una justa causa comprobada, o si da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas previstas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los siguientes términos:

-En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a 15 días.

-Si el contrato es a término indefinido, el legislador estableció las siguientes reglas de indemnización a favor del trabajador:

a) Cuando la vinculación laboral ha sido inferior a un año, el trabajador tiene derecho a recibir lo correspondiente a cuarenta y cinco días de salario.

b) Si ha prestado sus servicios entre uno y cinco años, el trabajador deberá recibir quince días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco básicos a los que se aludió en el literal

anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

c) Si el vínculo laboral está entre los cinco y los diez años, se le pagarán veinte días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco básicos, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

d) En caso de que el servicio se hubiera prestado durante más de diez años, el trabajador tiene derecho a que se le pague lo equivalente a cuarenta días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco días básicos, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

Este último literal ya fue declarado exequible y, por tanto, la Corte omitirá hacer pronunciamiento de fondo sobre él.

El parágrafo de la citada disposición hace referencia al régimen transitorio por el cambio normativo. Dicha norma, como ya se indicó, fue objeto de anterior pronunciamiento de constitucionalidad, motivo por el cual se dispondrá estarse a lo resuelto en anterior fallo.

El actor acusa el literal h) del artículo 5 de la Ley 50 de 1990 por considerar que, a la luz de los postulados del Estado Social de Derecho y de la especial protección del trabajo a la que propende la Constitución de 1991, no se puede aceptar que el contrato laboral pueda ser terminado por el patrono de manera unilateral. Además, estima el demandante que tampoco resulta ajustado al ordenamiento superior el hecho de que se prevea la condición resolutoria en este tipo de convenios. Por otra parte, según parece deducirse de los confusos términos de la demanda, el actor considera que las reglas legales sobre la indemnización de perjuicios como consecuencia de la terminación unilateral del contrato, no son justas ni tienden a proteger eficazmente al trabajador.

Por su parte, en cuanto atañe al numeral 6 del artículo 6 de dicha ley, el demandante estima que también es injusta la disposición según la cual no hay lugar a indemnización si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

Al respecto, debe decirse que el contrato que se celebra con el fin de establecer una relación

laboral nace a la vida jurídica por el acuerdo de voluntades de las partes, y que nada se opone a que respecto de dicho convenio opere la condición resolutoria, pues resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo. Desde el punto de vista constitucional, no se puede avalar la petrificación de los lazos contractuales. Es posible afirmar que el reconocimiento de la libertad para contratar contempla también un aspecto negativo, cual es el de la autonomía para dar por terminada la relación contractual, sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que dicho evento pueda generar respecto de la parte afectada con esa conducta.

Ahora bien, no obstante lo anterior, es importante recordar que esa autonomía de las partes contratantes no es absoluta, y que, en todo caso está morigerada por una serie de principios y preceptos constitucionales y legales que tienden a amparar especialmente al empleado. Precisamente con el fin de proteger al trabajador, la ley ha previsto la indemnización de perjuicios cuando se da por terminado unilateralmente el contrato sin justa causa. Así, aparte de establecer que la indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante, se establecen unas reglas sobre la indemnización que habrá de recibir el empleado, de acuerdo con las clases de contrato laboral, y los años de servicio.

A juicio de la Corte, estos factores de medición y el señalamiento de la reparación del daño resultan ser razonables, si se los mira dentro del ámbito de libertad de que goza el legislador para regular esa materia, y sobre todo si se tiene en cuenta lo establecido en el primer inciso del artículo 6 demandado, el cual prevé, en forma genérica, la indemnización de perjuicios.

Ha de advertirse, sin embargo, que la constitucionalidad de los numerales 2, 3 y 4, en estudio, supone que con las cuantías allí previstas se alcanza la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa del despido, y en consecuencia la norma consagra en realidad una fórmula de protección al empleado, a menos que él haya probado o pueda probar un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el legislador, hipótesis en la cual la disposición es exequible solamente si se entiende que en ese evento el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado; ello resulta evidente a la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución.

En los términos antes indicados se habrá de entender el alcance de este precepto legal, en

aplicación del principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de las fuentes formales del Derecho (artículo 53 C.P.).

Cabe destacar que en virtud de las particularidades de este vínculo contractual, en el que se pone en evidencia el hecho de que una de las partes está, respecto de la otra, en condiciones de inferioridad, el legislador ha optado por proteger de manera especial al trabajador, tratando de establecer ciertas bases para lograr, a través del Derecho, un equilibrio que trate de alguna manera de compensar la diversa situación en la que, en el plano económico, se encuentran las dos partes contratantes.

Es así como se han consagrado una serie de garantías a favor de los trabajadores en el ámbito de la interpretación de las fuentes formales del Derecho, y de la aplicación, desarrollo y finalización de la relación laboral, todo lo cual se encuentra en plena armonía con las condiciones dignas en las que el trabajo se debe desarrollar (artículo 25 C.P.), y con el principio de igualdad, pilar básico del Estado Social de Derecho (artículos 1 y 13 ibidem).

Vale la pena recordar que, en relación con el trabajo, el artículo 53 de la Constitución prevé varios principios mínimos fundamentales, entre los cuales, para efecto del estudio que ahora ocupa la atención de la Corte, se deben destacar el de estabilidad en el empleo y el postulado según el cual la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, las normas bajo estudio simplemente prevén la posibilidad de que el contrato de trabajo se dé por terminado sin justa causa por parte del patrono, y contemplan las consecuencias patrimoniales de dicho evento, esto es, la indemnización de los perjuicios ocasionados a la otra parte contratante, en este caso, el trabajador. Estima la Corte que esta previsión legal en forma alguna comporta violación de los preceptos constitucionales invocados por el demandante y que, por el contrario, supone un desarrollo adecuado de los postulados del Estado Social de Derecho, en tanto que el legislador ha establecido en cabeza del patrono una responsabilidad pecuniaria, que debe ser acorde al perjuicio sufrido por el trabajador, cuando opta por terminar la relación contractual sin que medie justa causa. Allí la protección legal para el empleado no se expresa normalmente con el reintegro del despido sino mediante la indemnización por el daño que se le ocasiona, lo cual no se opone a los principios fundamentales.

Claro está, no puede pasar desapercibido el amparo que la Constitución brinda a los trabajadores considerados en forma colectiva, en especial cuando han hecho uso del derecho de asociación. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido perentoria al exponer que el patrono no puede acudir al expediente del despido sin justa causa con indemnización para lograr, mediante el uso masivo del mecanismo, el desmonte o la destrucción del Sindicato, como pudo verse en el caso "Codensa" (Sentencia T-436 del 13 de abril de 2000), o en otros similares, en los cuales se ha concedido la tutela del derecho de asociación sindical obligando al reintegro de los despedidos.

Dijo la Corte en el aludido Fallo:

"Así, la posibilidad de terminación unilateral que la ley otorga al patrono en los contratos individuales de trabajo, no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella, prescinda, sin control ni medida y de manera colectiva o masiva, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia para mermar el número de miembros activos de los sindicatos.

Por este camino, si tal ejercicio arbitrario, desproporcionado e irrazonable de la facultad legal se admitiera como ajustado a la Constitución, independientemente del número de trabajadores afectados, todos ellos -por coincidencia- integrantes del mismo sindicato, de nada valdría la garantía de asociación que, en la Carta, los favorece, y serían apenas teóricos derechos básicos como el de fuero sindical, el de negociación colectiva y el de huelga, pues en esa hipótesis -que no acepta la Corte Constitucional- bastaría con invocar, como en este caso lo ha hecho "CODENSA", las normas legales en referencia y la facultad patronal de despido sin justa causa mediante indemnización, para lograr, con el beneplácito de los jueces, el desmonte, el debilitamiento o la volatilización de un sindicato, o la sensible disminución de sus efectivos.

El panorama que se tendría no sería otro que el de un Estado que, no obstante tener en su Constitución claramente garantizadas las libertades de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga, y de consagrar la protección especial estatal al trabajo, además de hallarse obligado a acatar los convenios de la OIT y los tratados internacionales sobre derechos humanos, crearía, mediante normas legales, los instrumentos necesarios para hacerlas inútiles, vanas e inoperantes por el fácil expediente del uso masivo y caprichoso de

la facultad en ellas concedida a los empleadores.

En últimas, mediante la indemnización, la empresa resultaría "comprando" la libertad de asociación sindical de sus empleados". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-436 del 13 de abril de 2000.

En cuanto se relaciona con el numeral 6 del artículo 6 demandado, estima la Corte que es razonable y justo que no haya lugar a la indemnización contemplada en esa disposición si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían, pues en este caso realmente no se produjo un perjuicio y, por tanto, absurdo resultaría que se cobrara un daño que no ocurrió. En consecuencia, ningún vicio de inconstitucionalidad se encuentra en dicha disposición normativa.

La Corte declarará la exequibilidad del literal h) del artículo 5 de la Ley 50 de 1990, así como de los numerales 1, 2, 3, y los literales a), b) y c) del numeral 4 del artículo 6 de la misma Ley.

También se declarará exequible la palabra "no" del artículo 6, numeral 6 de la Ley 50 de 1990.

En relación con el literal d) del numeral 4 y el parágrafo transitorio del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, se ordenará estarse a lo resuelto en anteriores fallos de constitucionalidad.

DECISION

Con fundamento en las precedentes motivaciones, la Sala Plena de la Corte Constitucional administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

1) Declarar EXEQUIBLES, sólo en los términos de esta Sentencia, el literal h) del artículo 5 de la Ley 50 de 1990, así como los numerales 1, 2, 3, y los literales a), b) y c) del numeral 4 del artículo 6 de la misma Ley. Bajo cualquiera otra interpretación, tales como normas se declaran INEXEQUIBLES.

2) Declarar EXEQUIBLE la palabra "no" del artículo 6, numeral 6, de la Ley 50 de 1990.

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

FABIO MORON DIAZ

Presidente

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

ALFREDO BELTRAN SIERRA

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Magistrada

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

IVAN ESCRUCERIA MAYOLO

Secretario General