C-588-95

Sentencia No. C-588/95

CONTRATO A TERMINO FIJO-Estabilidad en el empleo

El principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo. Por lo tanto, no es cierto que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono siempre tiene la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización.

Ref.: Expediente: D-939

Tema:

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 3o. (parcial) de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo

Demandante:

Luz Marina Zuluaga Llanos.

Magistrado Ponente:

Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL

I. ANTECEDENTES.

Cumplidos los trámites propios del proceso a que da origen la acción pública de inconstitucionalidad, la Sala Plena de la Corte Constitucional procede a adoptar la decisión correspondiente, en relación con la demanda presentada por la ciudadana Luz Marina Zuluaga Llanos, contra algunos apartes del artículo 3o. de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

II. TEXTO DE LA NORMA ACUSADA.

Se transcribe a continuación el texto normativo que se demanda, resaltando en negrilla los apartes que se acusan:

Ley 50 de 1990

(diciembre 28)

“Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del trabajo y se dictan otras

disposiciones”

ARTICULO 3o. El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 4o. del Decreto-Ley 2351 de 1965, quedará así:

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

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

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

III. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA.

Considera la actora que la norma acusada viola el derecho de igualdad ante la ley (art. 13 C.P.), así como los principios mínimos de carácter laboral sobre la primacía de la realidad sobre la forma y la estabilidad en el empleo, contenidos en el artículo 53 de la Constitución. En tal virtud, desarrolla el concepto de violación en los siguientes términos:

Expone la demandante que la posibilidad de la renovación indefinida de un contrato de trabajo a término fijo, hace que su duración efectiva (realidad material) también sea indefinida, tan larga y extensa como la de un contrato de trabajo de duración indefinida. En tal sentido, renovación indefinida y duración indefinida al final de cuentas tienen las mismas consecuencias. Por lo tanto, no existiría ninguna diferencia entre el contrato a término fijo y el de duración indefinida.

A juicio de la actora, la ley laboral entroniza directamente desigualdades:

En relación con el contrato a término fijo permite su terminación unilateral, sin la invocación de la justa causa por parte del patrono y el pago de indemnización, mientras que en el de duración indefinida, la terminación unilateral por el patrono en las mismas circunstancias genera el pago de una indemnización.

A pesar de que el contrato a término fijo se renueva constantemente durante largo tiempo efectivo la ley mantiene su inestabilidad, tanto que el patrono puede terminarlo regularmente a través de simple preaviso, no importando el tiempo que haya transcurrido de manera continua; en cambio el de duración indefinida tiene una proyección de estabilidad que presenta como situación extraordinaria su terminación, sin que el simple preaviso sea motivo para su culminación.

En consecuencia, el contrato a término fijo es inestable, aunque se prolongue en el tiempo por muchos años, siendo cuestionado así el principio mínimo fundamental de "estabilidad en el empleo" consagrado en el artículo 53 de la C.P., pues el paso del tiempo, permanencia y repetición sostenida no le darán vocación de estabilidad porque la ley lo impide; chocando además, la regulación legal con la realidad material, habida cuenta que entre más largo sea el tiempo transcurrido más permanente y extensa será la relación laboral, dándole mayor estabilidad al contrato, en razón de que la duración sirve de medida real a esa estabilidad.

Cuestiona la demandante, qué factor de justicia o equidad puede sustentar a la ley, para que discriminadamente coloque a un trabajador en mejor situación de estabilidad laboral respecto de otro, siendo que la ejecución laboral es la misma o parecida?, o qué factores esenciales justifican el que una persona, que labore subordinadamente tenga diferente situación en materia de derechos laborales, si fue vinculada mediante contrato de trabajo de duración indefinida, de aquella ligada por contrato a término fijo, si la ejecución laboral es la misma o similar?.

Como es la ley la que establece la discriminación y no la realidad material, y siendo que en materia constitucional laboral (art. 53) tiene primacía "la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales", así sean formalidades asentadas por los sujetos en uso de la ley, es del caso concluir que esa ley infringe también el principio mínimo fundamental de la primacía de la realidad.

IV. INTERVENCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

El ciudadano Pedro Nel Londoño Cortes, cuya intervención autoriza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitó a la Corte abstenerse de decidir sobre la pretensión de la demanda, en razón de que existe cosa juzgada, y subsidiariamente pidió declarar la exequibilidad de los apartes normativos acusados.

En punto a la cosa juzgada, expuso lo siguiente:

En relación con los apartes demandados del artículo 3o. de la ley 50 de 1990, se pronunció la Corte Suprema de Justicia, bajo la vigencia de la Carta Política de 1991. En efecto, dichos apartes fueron declarados exequibles mediante sentencia del 19 de septiembre de 1991, expediente 2309, Magistrado Ponente, Simón Rodríguez.

En lo que atañe con la petición subsidiaria considero lo siguiente:

En el campo del derecho laboral individual se pretendió establecer un sistema de contratación que sin menoscabo de los derechos del trabajador, consagre la transparencia y agilidad que el contrato engendra, para hacer más fácil su administración por las partes, ya que la reglamentación excesiva y las rigideces que caracterizan las formas contractuales actuales, han sido causa de la profusión del empleo temporal y la subcontratación en circunstancias no muy deseables. Más sin embargo, en buena medida han sido una respuesta de flexibilidad donde ésta no ha sido posible hallarla por la vía de la legislación positiva, como sería lo ideal, que unido a una posible extensión del período de prueba previsto en el estatuto del trabajo, tal como lo recomendó la Misión Chenery, pueden constituir una solución espontánea a los excesos de dichas formas contractuales.

Agrega, además, en defensa de la constitucionalidad de los segmentos normativos acusados lo siguiente:

La estabilidad en el empleo no implica propiedad del ni le confiere un carácter vitalicio al mismo, ya que la posibilidad de prorrogar sucesivamente un contrato de trabajo es una modalidad de éste, atendiendo su carácter consensual.

Los motivos que justifican la constitucionalidad de la norma acusada, lo constituye el "criterio jurisprudencial sobre la renovación indefinida y sucesiva del contrato a término fijo" expresado en la sentencia antes mencionada.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION.

El señor Procurador General de la Nación, en el concepto que rindió, compartiendo el criterio del ciudadano interviniente por el referido Ministerio, consideró que la Corte debe decidir que, por existir cosa juzgada, el demandante debe estarse a lo resuelto en la aludida sentencia No. 109 de septiembre 19 de 1991, de la Corte Suprema de Justicia.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE.

1. Competencia.

Por dirigirse la demanda contra normas que hacen parte de una ley de la República, es competente la Corte Constitucional para decidir sobre su constitucionalidad, según lo prescribe el numeral 4 del artículo 241 de la Constitución.

2.1. Cosa juzgada con respecto a los apartes "y así sucesivamente" de los numerales 1 y 2 del art. 3 de la ley 50 de 1990 .

La Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, mediante la sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991, proferida con arreglo a la competencia que se le atribuyó en virtud del artículo 24 transitorio de la Constitución, declaró exequibles los apartes "y así sucesivamente", pertenecientes a los numerales 1 y 2 del art. 3 de la ley 50 de 1990, que subrogó el art. 46 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales en esta oportunidad nuevamente son objeto de acusación. En apoyo de su decisión dijo:

"El artículo 3o. de la ley 50 de 1990, modificatorio del artículo 46 del C.S.T. consagra en su inciso 1° el régimen del contrato de trabajo a término fijo, para lo cual impone que siempre debe constar por escrito y su duración no puede ser superior a 3 años, pero es renovable indefinidamente."

"Es esta la regla general. Mas los numerales 1 y 2 del artículo 3 contemplan las hipótesis de que las partes antes del vencimiento del contrato y con una anticipación mínima de treinta (30) días no manifiesten su deseo de prorrogarlo, entonces se contempla el fenómeno jurídico de la tácita reconducción, consistente, en el evento del numeral 1° cuando el lapso convenido es de un año o mas, en que el mismo se entenderá renovado por un período igual al originalmente pactado y de ahí en adelante se observará este mismo procedimiento".

"El numeral 2° previene el caso de un contrato cuyo término fijo sea inferior a un año, a cuyo

efecto se dispone que la prórroga sólo podrá hacerse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, terminados los cuales el período de renovación no podrá ser menor de un (1) año, luego de lo cual y hacia el futuro observará esta misma modalidad de prórroga automática".

"Explicado así el alcance del artículo 46 del C.S.T. no se ve como pueda quebrantar el artículo 17 de la C.N. de 1886 (hoy art. 53 C.N. de 1991), porque en ninguna situación de desprotección se coloca al trabajador. Antes por el contrario y en aras de la seguridad jurídica de él y también de su empleador se consagra la renovación automática del contrato en caso de silencio de las partes, ocurrido con una antelación de un mes a la fecha de su expiración".

"Introdujo el nuevo artículo 46 algunas innovaciones al anterior en lo siguiente:

Aunque no se establece como período mínimo del contrato el de un año, como si ocurría en la legislación anterior y salvo alguna excepciones, se busca en la versión del novedoso artículo 46 desalentar la contratación por plazos inferiores a ese, ya que, como se dijo, sólo se permite, si en esta última forma se ha pactado una renovación automática por igual lapso no superior a 3 períodos o inferiores, luego de los cuales la renovación no podrá ser inferior a un año".

"De ahí también que expresamente se ordene en el artículo 46 nuevo que en los contratos de trabajo de períodos inferiores a un año, los asalariados tendrán derecho a vacaciones y prima de servicios proporcionales".

Observa la Corte, que el control de constitucionalidad que efectuó dicha Corporación tuvo lugar en relación con los preceptos de la anterior y de la nueva Constitución y que no se hizo ninguna advertencia, en cuya virtud se limitaran los efectos del fallo. Por lo tanto, la cosa juzgada que emana de dicho pronunciamiento tiene efectos absolutos, en los términos de los arts. 243 de la Constitución y 21 del decreto 2067 de 1991.

Consecuentemente, en la parte resolutiva y en relación con las expresiones acusadas de los numerales 1 y 2 del art. 3 de la ley 50 de 1990 se ordenará estarse a lo resuelto en la referida sentencia.

2.2. Decisión en torno a la acusación formulada contra el aparte "pero es renovable indefinidamente", contenida en el inciso 1 del art. 3 de la ley 50 de 1990.

Las razones que expuso la Corte Suprema de Justicia en la aludida sentencia para declarar exequibles las expresiones "y así sucesivamente", que forman parte de los numerales 1 y 2 del art. 3 de la ley 50 de 1990, igualmente son válidas para avalar la exequibilidad del acápite demandado del inciso 1 del referido artículo, porque necesariamente la renovación indefinida del contrato, al cual alude éste, se encuentra inescindiblemente ligada a la posibilidad de prórroga sucesiva del contrato. Tanto es así, que dicha Corporación en el anterior juicio de constitucionalidad hizo un análisis integral de toda la norma del aludido artículo 3, en razón de su indiscutible unidad normativa, en lo que atañe con los aspectos esenciales del contrato a término fijo, particularmente con su prórroga indefinida.

No obstante lo anterior precisa la Corte lo siguiente:

Los contratos a término fijo, como lo expresó en la sentencia C-483/951 no son per se inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador.

Coincidente con la idea expuesta, dijo la Corte en la sentencia C-521/952:

"… la existencia del contrato de trabajo y de los acuerdos y convenios de trabajo como reguladores de las relaciones de trabajo es reconocida por la propia Constitución (art. 53), en cuanto no menoscabe la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores"

"La regulación de las relaciones de trabajo por los aludidos instrumentos, supone el reconocimiento constitucional de un amplio espacio para que se acuerden entre los trabajadores y los empleadores las condiciones de la prestación del servicio, en forma libre y espontánea, obedeciendo al principio de la autonomía de la voluntad, el cual tienen plena operancia en las relaciones laborales y resulta compatible con las normas constitucionales que regulan el trabajo, en cuanto su aplicación no implique la vulneración de los derechos esenciales o mínimos de los trabajadores, regulados por éstas y la ley".

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

El contrato a término definido no contradice el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre la forma, pues éste alude a que predomine la verdad real afirmada por la sucesión o reiteración de los hechos durante la relación material de trabajo, por encima de los actos formales y, es obvio, que el contrato de trabajo a término fijo reconoce una realidad, cual es, el acuerdo de buena fe entre las partes de que la relación de trabajo tenga la duración que ellas libremente han dispuesto, y que ésta no se prolongue en el tiempo sin su consentimiento.

Tampoco la norma viola el principio de igualdad, pues, como se ha visto, los supuestos de hecho tenidos en cuenta por el legislador al regular los contratos de trabajo a término definido e indefinido son diferentes.

Por las razones que anteceden, se decidirá que el segmento de la norma del inciso 1 del art. 3 de la ley 50 de 1990 que se acusa es exequible.

VII. DECISION.

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

RESUELVE:

PRIMERO. ESTESE A LO RESUELTO por la sala Plena de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia No. 109 de septiembre 19 de 1991, en la cual se declararon exequibles los apartes demandados “y así sucesivamente”, pertenecientes a los inciso 1 y 2 del artículo 3 de la ley 50 de 1990, que subrogó el art. 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEGUNDO. Declárase EXEQUIBLE la expresión “pero es renovable indefinidamente” que hace parte del inciso 1 del referido artículo.

COPIESE, NOTIFIQUESE, COMUNIQUESE E INSERTESE EN LA GACETA CONSTITUCIONAL.

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Presidente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

2 M.P. Antonio Barrera Carbonell.