COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/1110/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/1110/01
Expediente	—
Fecha	2001-10-24
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	Dra CLARA INÉS VARGAS
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Relacion De Trabajo
- Contrato De Trabajo
- /Contrato De Trabajo
- /Empleador Y Trabajador
- Igualdad Ante La Ley
- Derecho A La Igualdad

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: primero.- ESTARSE A LO RESUELTO en la sentencia C-1507 de 2000, que declaró la EXEQUIBILIDAD del numeral 2° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990. Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el numeral 5° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990. Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en al Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR…

Texto completo

C-1110-01 Sentencia C-1051/01 Sentencia C-1110/01 COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL -Terminación unilateral de contrato sin justa causa por empleador RELACION DE TRABAJO -Desigualdad intrínseca Cuando la Constitución se refiere al trabajo como objetivo y fundamento esencial de la organización política, proclamando su doble condición de derecho fundamental y de obligación social, imponiéndole al Estado el compromiso de protegerlo de manera especial en sus distintas modalidades, no está haciendo otra cosa que reconocer la desigualdad intrínseca en las relaciones laborales, derivada no sólo del papel que juegan el capital y el trabajo en el sistema económico sino, en concreto, del rol que en dichas relaciones asumen empleadores y trabajadores.

CONTRATO DE TRABAJO -No igualdad entre empleador y trabajador /CONTRATO DE TRABAJO -Subordinación En virtud del contrato de trabajo empleadores y trabajadores no se ubican en el mismo plano de igualdad, porque la situación de subordinación en que se encuentra quien ofrece su fuerza de trabajo no es únicamente de carácter económico sino también de naturaleza jurídica, dado que el legislador al configurar este instituto del derecho laboral ha investido al patrono de facultades que lo habilitan para que, con arreglo al principio de dignidad humana, imparta

órdenes e instrucciones a sus subordinados en relación con las condiciones en las que debe desarrollarse la labor contratada.

CONTRATO DE TRABAJO -Nacimiento de la realidad de hechos sociales Con todo, debe advertirse que la relación de trabajo dependiente nace primordialmente de la realidad de los hechos sociales, por cuanto cada vez que una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica, surge a la vida del derecho una relación jurídica de trabajo dependiente, originando obligaciones y derechos para las partes contratantes que fundamentalmente se orientan a garantizar y proteger a la persona del trabajador.

RELACION DE TRABAJO -Deber de obediencia CONTRATO DE TRABAJO -Subordinación jurídica /CONTRATO DE TRABAJO -Subordinación continuada En virtud de la subordinación jurídica, el empleador está autorizado para exigir el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, respecto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponer reglamentos internos de trabajo "todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país". Cabe observar, que esta subordinación o dependencia debe ser continuada -que no quiere significar que sea ejercida en forma continua, lo que sería físicamente imposible de realizar-, en tanto que pueda ejercerse por el empleador en cualquier momento y mientras dure el contrato. Por este motivo el artículo 23 literal b) del C.S.T. prescribe que dicha subordinación "debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato".

CONTRATO DE TRABAJO -Subordinación económica y desigualdad fáctica Cuando se hace énfasis en la subordinación jurídica no se está negando que en las relaciones laborales exista también subordinación económica, que es aquella que generalmente se presenta cuando una persona depende de otra en las fuentes de subsistencia. De hecho, el trabajador, al igual que todas las personas con deficiente capacidad económica, se encuentra subordinado económicamente a otra, en el caso particular a su empleador quien, por lo general, tiene bajo su dirección la unidad de explotación económica donde el trabajador presta sus servicios personales.

En este sentido, también es notoria la desigualdad fáctica entre trabajadores y empleadores, puesto que la explotación económica que constituye el soporte del concepto de empresa no existe en abstracto sino como un conjunto de factores que está bajo la dirección de un empresario- empleador que se beneficia de la colaboración de sus subordinados pagando a cambio un salario proporcional a la cantidad y a la calidad del trabajo realizado.

RELACION DE TRABAJO -Desigualdad estructural /EMPLEADOR Y TRABAJADOR -Desigualdad en relación laboral IGUALDAD ANTE LA LEY -Situaciones distintas La igualdad ante la ley, reitera la Corte, no implica exactitud ni uniformidad en la regulación de situaciones esencialmente distintas. Por el contrario, exige ponderación de los hechos sobre los cuales recae una solución jurídica determinada para ajustarla de manera equitativa y razonable.

DERECHO A LA IGUALDAD -Condiciones para trato diferenciado La jurisprudencia constante de esta Corporación ha señalado que el trato diferenciado de dos situaciones de hecho diversas no constituye una discriminación, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones: primero, que los hechos sean distintos; segundo, que la decisión de tratarlos de manera diferente esté fundada en un fin aceptado constitucionalmente; tercero, que la consecución de dicho fin por los medios propuestos sea posible y además adecuada. Cada una de estas condiciones corresponde al papel que juegan los tres elementos - fáctico, legal o administrativo y constitucional - en la relación que se interpreta. Por eso, la primera condición pertenece al orden de lo empírico (hecho), la segunda hace parte del orden de lo válido (legalidad) y la tercera del orden de lo valorativo (constitución).

IGUALDAD DE TRATO -Vulneración por carencia de justificación objetiva y razonable CONTRATO DE TRABAJO -Superación de desigualdad socio-económica de partes La jurisprudencia ha reconocido que la realidad del contrato de trabajo es la superación de la desigualdad socio-económica de sus partes mediante una disciplina contractual

previamente fijada en sus condiciones mínimas por el legislador, las cuales fueron plasmadas por el constituyente en el artículo 53 de la Carta Política, y las contenidas en los convenios de la OIT y los tratados de derechos humanos, a fin de garantizar a favor de los trabajadores en la aplicación y finalización de la relación laboral, lo cual resulta acorde con las condiciones dignas y justas en las que el trabajo se debe desarrollar y la especial protección de que el mismo debe ser objeto.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA POR TRABAJADOR - Indemnización inferior a la de empleador TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA POR EMPLEADOR -Razonabilidad de la indemnización Referencia: expediente D-3498 Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 6 (numerales 2 y 5) de la Ley 50 de 1990 “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”.

Actor: Carlos E. Sevilla Cadavid Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de octubre del año dos mil uno (2001) La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámites establecidos en el Decreto 2067, dicta la siguiente SENTENCIA I. ANTECEDENTES En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano CARLOS EDUARDO SEVILLA CADAVID, impugna los numerales 2° y 5° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990 “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”.

Mediante auto del 4 de mayo de 2001, se admitió la demanda, se ordenó su fijación en lista y se dispuso correr traslado de la misma al Presidente de la República, a los Presidentes del Senado y de la Cámara de Representantes y a los Ministros de Justicia y del derecho y de Trabajo y Seguridad Social.

Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de estos procesos y previo concepto del Procurador General de la Nación, La Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda en referencia.

II. TEXTO DE LA NORMA DEMANDA Se transcribe a continuación el texto de las disposiciones demandas, subrayando los apartes sobre el cual recae la acusación:

LEY 50 de 1990 (Diciembre 28) Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones El Congreso de Colombia DECRETA:

Artículo 6° - El artículo 64 de l 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.

(...) 2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.

(...) 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.

III. LA DEMANDA El actor considera que los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, vulneran el artículo 13, inciso 1 de la Constitución Política.

El accionante estructura su demanda sobre la base de que empleadores y trabajadores están en pie de igualdad en las relaciones laborales, razón por la cual la norma parcialmente acusada al establecer montos económicos diferentes como indemnización por la terminación unilateral del Contrato de Trabajo sin justa causa, desconoce el artículo 13 Superior.

Afirma que las obligaciones que se desprenden de la terminación unilateral de trabajo deben ser iguales para el patrono y el trabajador, pues a su juicio, no existe justificación razonable para imponer al empleador la obligación de pagar una indemnización mayor que la de que debe pagar el trabajador al patrono, tal como está previsto en la norma acusada.

IV. INTERVENCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social presentó escrito para defender la constitucionalidad de la disposición cuestionada. Sostiene el apoderado que el principio protector que constituye la piedra angular del derecho laboral se encuentra en el artículo 25 Superior, concordante con el artículo 9 del Código Sustantivo del Trabajo.

Explica que para garantizar los derechos y principios fundamentales de los trabajadores se requiere un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político y económico, y nada distinto propone la norma acusada, dado que el legislador busca eminentemente la protección del trabajador que está en situación más débil en la relación laboral frente al empleador, lo que desvirtúa que se esté en presencia de igualdad de derechos a efectos de la indemnización como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN El Procurador General de la Nación, mediante concepto No 2582 solicita a la Corte Constitucional estarse a lo resuelto en la sentencia C- 1507 de 2000, respecto del numeral 2 del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, y de igual forma pide la declaratoria de constitucionalidad del numeral 5 de la misma disposición, con fundamento de las siguientes consideraciones:

Las consecuencias económicas de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa que el legislador atribuyó a cada una de las partes, varían según el hecho sea imputable directamente o indirectamente al patrono o al trabajador. La indemnización prevista en el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 tiene como finalidad compensar el daño sufrido por la inejecución del contrato terminado sin justa causa. Es decir, el tratamiento diferenciado que otorga el legislador para uno y otro caso, se justifica precisamente porque empleado y empleador no se encuentran en la misma situación fáctica, como erradamente lo plantea el actor. La misma Constitución establece ese trato diverso al garantizar unos principios mínimos que han de regir la relación laboral y que propende por el favorecimiento y protección del trabajador.

Pone de presente que si bien el contrato de trabajo se celebra con el fin de establecer una relación laboral que nace a la vida jurídica por el acuerdo de voluntades de las partes, nada se opone a que respecto de dicho convenio opere la condición resolutoria, pues resultaría contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad que las partes no pudieran dar por terminado el vínculo.

Expresa que esa libertad para contratar contempla un aspecto negativo, en el sentido de que el despliegue de esa autonomía debe estar unida a la asunción de las responsabilidades patrimoniales que dicho evento pueda generar respecto de la parte afectada con la decisión, ya que esa autonomía de las partes no es absoluta y, en todo caso, está limitada por los principios constitucionales y legales que tienden a amparar y proteger al trabajador.

VI. CONSIDERACIONES 1. Competencia En virtud de lo dispuesto por el artículo 241-4 de la Carta Política, la Corte Constitucional es competente para decidir sobre la demanda de inconstitucionalidad que dio lugar al presente proceso.

2. Cosa juzgada constitucional respecto del numeral 2 del artículo 6° de la Ley 50 de 1990 Mediante la sentencia N° C-1507 del 8 de noviembre de 2000, esta Corporación tuvo ocasión de pronunciarse sobre el numeral 2 el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, declarando su exequibilidad.

Por lo anterior, y en virtud de la cosa juzgada constitucional que ampara las decisiones de la Corte Constitucional, según lo dispuesto por el artículo 243 de la Carta Política y 46 del Decreto 2067 de 1991, no hay lugar a un nuevo

pronunciamiento sobre el punto, por lo que en la parte resolutiva de esta providencia se ordenará estarse a lo resuelto en la mencionada providencia.

3. Problema jurídico a resolver Corresponde a la Corte establecer si el numeral 5° del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el numeral 5° del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, al señalar el monto de la indemnización que corresponde pagar al trabajador cuando éste termina unilateralmente el contrato sin justa causa, desconoce el derecho a la igualdad en la medida en que señala una suma inferior a la que le corresponde pagar al patrono cuando es éste quien da por terminado la relación laboral de esa manera.

Según el actor, la norma acusada transgrede el derecho de igualdad, porque en su criterio en el Estado de Derecho donde todos deben ser iguales ante la ley, no existe razón jurídica para instituir una discriminación respecto de los empleadores en lo atinente a la suma que deben cancelar por concepto de indemnización cuando se da por terminado en forma unilateral y sin justa acusa el contrato de trabajo.

Para el Procurador y el interviniente no existe tal discriminación, puesto que el tratamiento diferenciado que otorga el legislador para uno y otro caso, se justifica precisamente porque empleado y empleador no se encuentran en la misma situación fáctica, tal como lo reconoce la misma Constitución al garantizar unos principios mínimos que han de regir la relación laboral y que propenden por el favorecimiento y protección del trabajador.

Con el fin de despejar este interrogante debe entonces precisar la Corte si existe y una justificación objetiva y razonable para el establecimiento de ese trato diferencial, para lo cual será menester determinar si en las relaciones laborales empleadores y trabajadores efectivamente se encuentran en pie de igualdad.

4. La desigualdad estructural de las relaciones laborales Cuando la Constitución se refiere al trabajo como objetivo y fundamento esencial de la organización política, proclamando su doble condición de derecho fundamental y de obligación social, imponiéndole al Estado el compromiso de protegerlo de manera especial en sus distintas modalidades, no está haciendo otra cosa que reconocer la desigualdad intrínseca en las relaciones laborales, derivada no sólo del papel que juegan el capital y el trabajo en el sistema económico sino, en concreto, del rol que en dichas relaciones asumen empleadores y trabajadores.

[1] En efecto, contrariamente a lo que piensa el actor en virtud del contrato de trabajo empleadores y trabajadores no se ubican en el mismo plano de igualdad, porque la situación de subordinación en que se encuentra quien ofrece su fuerza de trabajo no es únicamente de carácter económico sino también de naturaleza jurídica, dado que el legislador al configurar este instituto del derecho laboral ha investido al patrono de facultades que lo habilitan para que, con arreglo al principio de dignidad humana, imparta órdenes e instrucciones a sus subordinados en relación con las condiciones en las que debe desarrollarse la labor contratada.

Con todo, debe advertirse que la relación de trabajo dependiente nace primordialmente de la realidad de los hechos sociales, por cuanto cada vez que una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica, surge a la vida del derecho una relación jurídica de trabajo dependiente, originando obligaciones y derechos para las partes contratantes que fundamentalmente se orientan a garantizar y proteger a la persona del trabajador.

[2] De ahí que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo haya dispuesto que “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, con lo cual la ley le esta otorgando primacía legal al hecho real de la prestación de un servicio personal, haciendo automática la aplicación del derecho del trabajo.

[3] No obstante, es claro que en tanto el empleador no ejerza sino un poder de hecho sobre el trabajador no se configurará una relación jurídica de subordinación sino una suerte de servidumbre o sometimiento que a la postre no le

permitiría exigir el efectivo cumplimiento de sus obligaciones. Por ello, la ley autoriza al empleador para que ejerza un poder jurídico de subordinación respecto del trabajador, el cual se erige en elemento esencial, tipificador y diferencial del contrato de trabajo.

[4] Que el deber de obediencia es esencial a la relación de trabajo también lo demuestra a circunstancia de que la desobediencia en que incurra el trabajador constituye, de acuerdo con el artículo 62 numeral 6° del C.S.T, causa justificada de la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador.

Ahora, en virtud de esta subordinación jurídica, el empleador está autorizado para exigir el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, respecto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponer reglamentos internos de trabajo "todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país" (art.23 literal b) C.S.T.).

Así mismo, el patrono puede ejercer la facultad disciplinaria en virtud de la cual puede imponer sanciones a los trabajadores en los términos de los artículos 111, 112, 114 y 115 del C.S.T.

Cabe observar, que esta subordinación o dependencia debe ser continuada -que no quiere significar que sea ejercida en forma continua, lo que sería físicamente imposible de realizar-, en tanto que pueda ejercerse por el empleador en cualquier momento y mientras dure el contrato. Por este motivo el artículo 23 literal b) del C.S.T. prescribe que dicha subordinación "debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato".

Debe anotarse, sin embargo, que cuando se hace énfasis en la subordinación jurídica no se está negando que en las relaciones laborales exista también subordinación económica, que es aquella que generalmente se presenta cuando una persona depende de otra en las fuentes de subsistencia. De hecho, el trabajador, al igual que todas las personas con deficiente capacidad económica, se encuentra subordinado económicamente a otra, en el caso particular a su empleador quien, por lo general, tiene bajo su dirección la unidad de explotación económica donde el trabajador presta sus servicios personales.

En este sentido, también es notoria la desigualdad fáctica entre trabajadores y empleadores, puesto que la explotación económica que constituye el soporte del concepto de empresa no existe en abstracto sino como un conjunto de factores que está bajo la dirección de un empresario- empleador que se beneficia de la colaboración de sus subordinados pagando a cambio un salario proporcional a la cantidad y a la calidad del trabajo realizado.

[5] En fin, es sobre la base de la realidad incontrastable que supone la desigualdad en las relaciones entre empleadores y trabajadores que el legislador ha configurado un sistema jurídico de naturaleza garantista y proteccionista acorde con los principios rectores constitucionalizados en el canon 53 de la Carta Política, en el cual la plena autonomía de la voluntad y la completa libertad contractual no son posibles, precisamente, en razón a la situación del trabajador dentro de la relación laboral.

5. Principio de igualdad y relaciones laborales El concepto de igualdad en nuestro Ordenamiento Superior, emerge de la misma Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano. En ella se enuncia que "los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. La ley debe ser la misma para todos".

Sin embargo, este postulado básico no pretende desconocer la existencia de situaciones de desigualdad como la que proviene de la relación laboral.

La igualdad ante la ley, reitera la Corte, no implica exactitud ni uniformidad en la regulación de situaciones esencialmente distintas. Por el contrario, exige ponderación de los hechos sobre los cuales recae una solución jurídica determinada para ajustarla de manera equitativa y razonable.

Ha expresado la Corte: “El objeto de la garantía ofrecida a toda persona en el artículo 13 de la Carta no es el de construir un ordenamiento jurídico absoluto que otorgue a todos idéntico trato dentro de una concepción matemática, ignorando factores de diversidad que exigen del poder público la previsión y la práctica de razonables distinciones tendientes a evitar que por la vía de un igualitarismo ciego y formal en realidad se establezca, se favorezca o se acreciente la desigualdad. Para ser objetiva y justa, la regla de la igualdad ante la ley, no puede desconocer en su determinación tales factores, ya que ellas reclaman regulación distinta para fenómenos y situaciones divergentes.

La igualdad exige el mismo trato par los entes y hechos que se encuentran cobijados bajo una misma hipótesis y una distinta regulación respecto de los que presentan características desiguales, bien por las condiciones en medio de las cuales actúan, ya que por las circunstancias particulares que los afectan, pues unas u otras hacen imperativo que, con base criterios proporcionados a aquellas, el Estado procure el equilibrio, cuyo sentido en Derecho no es otra cosa que la justicia concreta.

De allí que el mismo artículo constitucional en mención haya estatuido que la actividad estatal se orientará al logro de la igualdad real y efectiva, adoptando medidas a favor de grupos discriminados o marginados y protegiendo especialmente a las personas que por su condición económica, física o mental, se encuentran en posición de debilidad del Estado Social de Derecho, excluye las tendencias que pretenden hacer de la igualdad un rasero único, inmodificable y no susceptible de adaptaciones” [6] .

La jurisprudencia constante de esta Corporación también ha señalado que el trato diferenciado de dos situaciones de hecho diversas no constituye una discriminación, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones: primero, que los hechos sean distintos; segundo, que la decisión de tratarlos de manera diferente esté fundada en un fin aceptado constitucionalmente; tercero, que la consecución de dicho fin por los medios propuestos sea posible y además adecuada.

Cada una de estas condiciones corresponde al papel que juegan los tres elementos - fáctico, legal o administrativo y constitucional - en la relación que se interpreta. Por eso, la primera condición pertenece al orden de lo empírico (hecho), la segunda hace parte del orden de lo válido (legalidad) y la tercera del orden de lo valorativo (constitución).

Por su parte, la Corte Europea de Derechos Humanos, ha sostenido que la igualdad de trato queda violada cuando carece de justificación objetiva y razonable.

"La existencia de una justificación semejante - dice la Corte - debe apreciarse en relación con la finalidad y con los efectos de la medida examinada, sin desconocer los principios que generalmente prevalecen en las sociedades democráticas. Una diferencia de trato en el ejercicio de un derecho consagrado por el Convenio no sólo debe perseguir una finalidad legítima: el artículo 14 se ve también violado cuando resulta claramente que no existe una razonable relación de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida"

3 . Sobre la razonabilidad la Corporación ha señalado: "Al juez constitucional no le basta oponer su "razón" a la del legislador, menos cuando se trata de juzgar la constitucionalidad de una norma legal. La jurisdicción es un modo de producción cultural del derecho; el poder del juez deriva exclusivamente de la comunidad y solo la conciencia jurídica de esta permite al juez pronunciarse sobre la irrazonabilidad o no de la voluntad del legislador."(...)"Los medios escogidos por el legislador no sólo deben guardar proporcionalidad con los fines buscados por la norma, sino compartir su carácter de legitimidad. El principio de proporcionalidad busca que la medida no sólo tenga un fundamento legal, sino que sea aplicada de tal manera que los intereses jurídicos de otras personas o grupos no se vean afectados, o que ello suceda en grado mínimo.

" [7] Pues bien, se ha visto que en virtud de las particularidades del vínculo contractual de carácter laboral las partes no son iguales pues el trabajador se encuentra en inferioridad de condiciones respecto del empleador.

Por ello, el derecho del trabajo se ha propuesto desde siempre la compensación de ese desequilibrio estructural, mediante la consagración y el perfeccionamiento de normas legales y constitucionales protectoras que buscan precisamente compensar la debilidad de quien normalmente esta obligado a entregar a otra su fuerza de trabajo a cambio del pago del salario y las prestaciones sociales.

De ahí que el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo establezca que la finalidad primordial de las normas laborales, sea la de lograr la justicia en las relaciones que surgen ente patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

La jurisprudencia ha reconocido que la realidad del contrato de trabajo es la superación de la desigualdad socio-económica de sus partes mediante una disciplina contractual previamente fijada en sus condiciones mínimas por el legislador, las cuales fueron plasmadas por el constituyente en el artículo 53 de la Carta Política, y las contenidas en los convenios de la OIT y los tratados de derechos humanos, a fin de garantizar a favor de los trabajadores en la aplicación y finalización de la relación laboral, lo cual resulta acorde con las condiciones dignas y justas en las que el trabajo se debe desarrollar y la especial protección de que el mismo debe ser objeto.

5. El caso concreto La norma que se examina realmente establece un tratamiento distinto y favorable para los trabajadores, puesto que al habilitarlos para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo sin justa causa, fija como indemnización una cuantía inferior a la que debe pagar el empleador cuando éste cuando adopta la misma determinación.

En efecto, el numeral 2° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990 dispone 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, deberá pagar 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 a15 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 proporcionalmente por fracción.

c) Si el vínculo laboral dura entre los cinco y los diez años, se le pagarán al trabajador 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.

Por su parte, el numeral 5° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, dispone que si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta días de salario, suma que el empleador podrá descontar de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales para lo cual la depositará ante el juez mientras la justicia decide.

No advierte la Corte que la norma acusada consagre una discriminación contra los empleadores, por las siguientes razones: En primer lugar, ha quedado establecido que por virtud del contrato de trabajo los trabajadores no se encuentran en el mismo plano de igualdad con los empleadores. Luego se cumple la primera condición para que proceda un trato diferencial no constitutivo de discriminación.

En segundo lugar, la diferencia de trato se justifica en una finalidad aceptada constitucionalmente que se refiere a la protección especial que debe prodigarle el Estado al trabajo, en su doble condición de derecho fundamental y de obligación social.

Y en tercer lugar, la medida cuestionada resulta ser adecuada y proporcionada, puesto que dada la particular situación de dependencia económica en la que se encuentra el trabajador no es justo ni razonable exigirle a título de indemnización una suma de dinero equivalente a la que debe pagar el empleador cuando da por terminado injustificada y unilateralmente la relación laboral. Repárese, sin embargo, que el monto de esa indemnización es significativo, dado que se trata de treinta días del salario que normalmente devenga el trabajador.

Cabe observar que la razonabilidad de la medida en cuestión ya había sido advertida por la Corte cuando examinó la constitucionalidad del numeral 2° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, que regula la indemnización a cargo del empleador en caso de terminación unilateral y sin justa causa del contrato laboral. Dijo entonces la Corte:

"...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 ”.

[8] Subraya la Corte En verdad, las consecuencias que para el trabajador se derivan de la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo jamás son equiparables a las que debe padecer el empleador cuando aquél toma la misma determinación, puesto que éste como detentador de los instrumentos de producción siempre tendrá la posibilidad de enganchar nuevo personal para desarrollar las tareas a que se refiere el contrato de trabajo, mientras que a la terminación de su contrato en esas mismas circunstancias el trabajador solamente recibe la indemnización sin tener derecho al reintegro a su puesto de trabajo.

En suma, la norma bajo estudio simplemente regula la posibilidad de que el contrato de trabajo se dé por terminado sin justa causa por parte del trabajador y contempla, al efecto, una adecuada consecuencia patrimonial consistente en pagar al patrono una indemnización en una suma equivalente a treinta días de salario, previsión legal que en forma alguna comporta violación del precepto constitucional invocado por el demandante y que, por el contrario prevé un desarrollo ajustado a los postulados del Estado Social de Derecho, en tanto que los trabajadores reciben un trato distinto por la ley que se encuentra razonablemente justificado en su situación de debilidad en la relación laboral.

Por estas razones, el numeral 5° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, será declarado exequible. VII. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre el pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero.- ESTARSE A LO RESUELTO en la sentencia C-1507 de 2000, que declaró la EXEQUIBILIDAD del numeral 2° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990.

Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el numeral 5° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990. Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en al Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente.

ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado CLARA INES VARGAS HERNÁNDEZ Magistrado MARTHA SACHICA MENDEZ Secretaria General LA SUSCRITA SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL HACE CONSTAR:

Que el H. Magistrado doctor Manuel José Cepeda Espinosa, no firma la presente sentencia por cuanto presentó excusa, la cual fue debidamente autorizada por la Sala Plena.

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] La jurisprudencia constitucional ha dicho al respecto: “La Constitución Colombiana, por su parte, no sólo consagra todos los postulados esenciales del Estado social de derecho, sino que de manera específica, define al trabajo como uno de los fundamentos del Estado (C.P. art. 1) y contempla plenas garantías laborales para la consecución de los fines propuestos (C.P. Arts. 53, 54, 55, 56 y 57).

Como características esenciales de esta nueva concepción de las relaciones obrero-patronales sobresalen las siguientes: 1) percepción dialéctica y conflictiva de los intereses que confluyen; 2) carácter funcional de los conflictos como impulsadores de una sociedad pluralista, solidaria y justa y 3) excepción al principio del derecho romano de igualdad contractual en beneficio de la protección especial de los intereses de los trabajadores ” .

Sentencia T-230 de 1994. Se resalta [2] Sobre el particular Mario de la Cueva sostiene que “el aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero-patronales, es la relación de trabajo, o sea, el hecho mismo de la prestación de un servicio, el cual hecho determina, por sí solo, la aplicación del derecho del trabajo, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes”.

En “Derecho Mexicano del Trabajo”. Ed. Porrúa. 1954. [3] Esta presunción es de naturaleza legal , de manera que puede ser desvirtuada por el empleador con la demostración del hecho contrario al presumido, esto es, probando que el servicio personal del trabajador no se prestó con el ánimo de que le fuera retribuido, o en cumplimiento de una obligación que le impusiera dependencia o subordinación.

[4] En relación con la necesidad de que exista este poder subordinante, Otto Khan-Freund en su obra “El trabajo y la ley” sostiene : “Los recursos de capital no pueden ser utilizados por nadie sin el ejercicio de poderes de dirección o comando sobre los seres humanos. Nunca se ha oído hablar de un sistema legal que haya tratado de reemplazar las relaciones de subordinación por unas de coordinación. No pueden darse relaciones de trabajo sin un poder de dirección y un deber de obediencia, es decir sin aquél elemento de subordinación en el cual justamente los juristas ven la señal inconfundible del contrato de trabajo”.

Opinión citada por Antonio Cerón del Hiero en “El trabajo, el derecho laboral y la seguridad social”. Ed. Dike Página 55 [5] De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 194 del C.S.T “se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio”.

[6] Corte Constitucional, Sentencia C- 094 de 1993, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [7] Sentencia T-422 de 1993 [8] Sentencia C-1507 de 2000

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 1 de noviembre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.