COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia C/299/98

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de constitucionalidad |
| **Referencia** | C/299/98 |
| **Expediente** | — |
| **Fecha** | 1998-06-17 |
| **Sala** | Sala de |
| **Magistrado ponente** | Dr CARLOS GAVIRIA DÍAZ |
| **Partes** | — |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Contrato De Trabajo
- Derecho A La Libertad De Expresion

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes al respeto mutuo entre el empleador y el trabajador y entre éste y los demás compañeros de trabajo, al igual que con los representantes del empleador con el fin de lograr

## Texto completo

C-299-98 Sentencia C-299/98 Sentencia C-299/98 CONTRATO DE TRABAJO -Respeto y lealtad mutuos El contrato de trabajo presupone, a más del cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes al respeto mutuo entre el empleador y el trabajador y entre éste y los demás compañeros de trabajo, al igual que con los representantes del empleador con el fin de lograr que el desarrollo y ejecución de la relación contractual se realicen en forma pacífica y armónica, y primen en ella la confianza, la lealtad y la solidaridad. Tanto los trabajadores como los patronos deben observar siempre, en sus relaciones laborales, comportamientos en los que prime el respeto mutuo.

Igualmente, los trabajadores están obligados a respetar a sus superiores y sus compañeros, de manera que se desarrollen y ejecuten las labores contratadas en armonía y paz, de lo contrario, no sólo se verían afectados los intereses de la empresa sino todo el personal que allí labora.

CONTRATO DE TRABAJO -Terminación tanto por el patrono como por el trabajador Cierto es que la ley laboral garantiza la estabilidad del trabajador y, por ende, la vigencia del contrato, pero cuando ocurren ciertos hechos que dificultan el desarrollo normal de las relaciones de trabajo, se puede terminar legítimamente el vínculo, pues el trabajador puede poner fin a la relación laboral si el patrono, sus familiares o sus representantes, ejercen algún "acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves" contra él o los miembros de su familia. Del mismo modo, -según la norma que se estudia- el empleador tiene la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo, si él, su familia o sus representantes sufren una agresión grave, injuria o maltrato por parte del trabajador. La facultad de dar por terminado el contrato de trabajo no es entonces exclusiva del empleador, sino también un derecho del empleado, que no tiene la obligación de trabajar con personas que sean agresivas con él o con su familia, dentro o fuera de su ambiente laboral.

SUBORDINACION LABORAL- No es forma de esclavitud /CONTRATO DE TRABAJO- Terminación unilateral por conducta reprochable del trabajador La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato de trabajo rige

solamente para los efectos propios que se derivan de la relación laboral, es decir, para el cumplimiento de la actividad, servicio, o labor contratada y otra es la prohibición contenida en la norma citada, que pretende simplemente, evitar que el trabajador observe algunos comportamientos que lesionen moral o físicamente al patrono, su familia, sus representantes y algunos empleados, fuera del lugar de trabajo, pero que pueden afectar el cumplimiento armónico y pacífico del contrato de trabajo. Cuando ocurra una de las situaciones descritas en la norma, y una vez se haya oido al empleado, el empleador puede recurrir a la terminación del contrato a manera de sanción para el comportamiento reprochable del trabajador; así como en la conducta socialmente reprochable existe la sanción penal por parte del Estado, la ley ha querido otorgar al empleador la posibilidad de sancionar una conducta que va en contra del comportamiento deseado dentro de una relación laboral, sin que con esto se pretenda "esclavizar" al trabajador. Simplemente se propende a conservar una situación de respeto mutuo y lealtad con ocasión de la relación laboral, y cuando ella se hace imposible por una conducta del empleado, su empleador pueda terminar el vínculo.

DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION -Límites en el contrato de trabajo Si bien las personas son libres para actuar y expresarse, la ejecución de una agresión, mal trato o injuria en contra de otra persona, evidentemente configuran un hecho ilícito, un abuso o desbordamiento de los derechos de quien es agresor y la vulneración de los ajenos y, por tanto, traspasan los límites impuestos por la Constitución. Por tanto, la limitación a la libertad que tiende a frenar su mal uso y pretende la defensa de los derechos de los afectados por estas conductas, encuentra su soporte en la Carta Política. No se puede considerar que al cometer un delito o una actuación reprochable en contra de la honra o la integridad física de una persona se está ejerciendo un derecho. Cuanto se presenta este tipo de situaciones en el marco de una relación laboral, la norma pretende sancionar con la terminación del contrato a quienes puedan agredir o lesionar a las personas allí indicadas y, esto se ajusta a la Carta Política, pues la Constitución no protege las conductas o comportamientos ilícitos.

CONTRATO DE TRABAJO- Causales de terminación deben demostrarse Se debe determinar en cada caso particular y concreto si los ultrajes, insultos, ofensas, injurias, improperios o actos de violencia, en que incurre el trabajador son realmente graves y ameritan que el empleador tome la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Por tanto, los hechos que dan lugar a la configuración de la causal referida deben ser analizados por el empleador en forma razonable, objetiva e imparcial y estar plenamente demostrados para evitar decisiones injustificadas que puedan perjudicar al trabajador. El acto de violencia, la injuria o el mal tratamiento debe ser de tal entidad que haga imposible la prosecución del contrato de trabajo. Por tanto, el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial.

Referencia: Expediente D-1904 Asunto: Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 3 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Demandante: Antonio José Galeano Lineros Temas:

Libre desarrollo de la personalidad en el contrato de trabajo Causales de terminación del contrato de trabajo evaluación Magistrado Ponente:

Dr. CARLOS GAVIRIA DÍAZ Santafé de Bogotá, D.C., diecisiete (17) de junio de mil novecientos noventa y ocho (1998). I. ANTECEDENTES. Ejerciendo la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano Antonio José Galeano Lineros solicita a la Corte declarar la inexequibilidad del numeral 3° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por infringir los artículos 16, 20,25 y 53 de la Carta.

Cumplidos los trámites señalados en la Constitución y la ley y oído el concepto del Ministerio Público, procede la Corte a decidir. II. NORMA ACUSADA.

El texto de la norma que se demanda es el siguiente: “ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO "Artículo 62. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

a) Por parte del patrono: (…) 3. Todo acto de grave violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.” III. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA.

El demandante considera que la norma transcrita viola los artículos 16, 20, 25 y 53 de la Carta, por las siguientes razones: 1. El contrato de trabajo que vincula al empleador con el trabajador solamente genera obligaciones respecto del cumplimiento de este acuerdo. Cualquier exigencia que se le haga al empleado por fuera de estos límites, es decir, fuera del sitio de trabajo, es una restricción inadmisible a su autonomía.

2. Las normas laborales no pueden afectar el núcleo esencial de los derechos a la autonomía y libre expresión; pues “ se hace imposible de manera absoluta su ejercicio y efectivización, cuando la norma cuestionada permite que se termine la relación de trabajo por el acaecimiento de circunstancias totalmente ajenas a ella… ”.

3. La relación de subordinación entre patrono y trabajador debe darse sólo dentro del ámbito de trabajo, porque de lo contrario, se llegaría a una situación de esclavitud.

4. Para asegurar verdaderamente la dignidad humana " es necesario que la persona no sólo tenga órbitas de acción que se encuentren libres de interferencia ajena..., sino que además es menester que el individuo tenga posibilidad de participación en los destinos colectivos de la sociedad de la cual hace parte ". Con la norma acusada se lesiona la dignidad humana del empleado que debe apartarse de la sociedad "

por temor a ser mal calificado " y se intenta masificar y homogenizar la conducta, suprimiendo toda forma de originalidad y peculiaridad. IV. INTERVENCIONES La Ministra de Justicia y del Derecho, Almabeatríz Rengifo, a través de apoderado, solicita a la Corte declarar EXEQUIBLE la disposición acusada por las siguientes razones:

1. La existencia de un contrato de trabajo supone una relación jurídica de subordinación del trabajador frente al empleador. “Esta subordinación implica una limitación de la autonomía del trabajador, en aras de lograr el mejor rendimiento de la producción en beneficio de la empresa. Tales limitaciones a los derechos de autonomía, libertad de expresión y del trabajo son constitucionales, legítimas y justificables” .

2. En cuanto al derecho al libre desarrollo de la personalidad, la Ministra precisa que no se trata de un derecho absoluto, puesto que está limitado por los derechos de los demás.

3. De otra parte, afirma que el derecho a la libre expresión tampoco es absoluto, pues puede ser condicionado por razones de ”...el orden público, ... por la armonía social mediante la realización de la tranquilidad, la salubridad y la moralidad públicas..., también por los derechos de los demás, pues la expresión del propio pensamiento no está legitimada para afectar derechos fundamentales de otras personas. (...) No puede así ser amparada una expresión delictuosa” .

4. Si las conductas de un empleado vulneran los derechos de las personas que comprende la norma, dentro o fuera del lugar de trabajo, su conducta no puede tolerarse.

5. La disposición acusada no hace alusión a la vida privada del actor ni a sus relaciones de familia y amistad; se refiere solamente a la lealtad que debe tener el empleado para con el empleador, y el mantenimiento del respeto por un superior jerárquico en asuntos de trabajo; asimismo por la familia del patrono, los socios, representantes, jefes de taller o vigilantes “en todo momento y en cualquier circunstancia” .

6. La norma acusada no vulnera la Constitución y, por el contrario, garantiza los derechos fundamentales consagrados en ella. IV. CONCEPTO FISCAL El Procurador General de la Nación solicita a la Corte declarar EXEQUIBLE el precepto demandado, con los siguientes argumentos:

1. El libre desarrollo de la personalidad no es un derecho absoluto, ya que está limitado por los derechos de los demás y el orden jurídico. El hombre necesita restricciones para convivir dentro del grupo en el que se encuentra; respetar los derechos de los demás y no abusar de los propios.

2. En cuanto a la causal demandada de terminación del contrato por justa causa contenida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, señala que los motivos que allí se incluyen comprenden situaciones que afectan de manera tan grave la estabilidad en el trabajo, que se le permite a la parte agraviada -en este caso el empleador- poner fin a la relación laboral de manera unilateral. De esta manera, las partes conocen las reglas que gobiernan su relación laboral, entre las cuales se encuentra la posibilidad de impugnar la determinación de dar por terminado el contrato.

3. La norma demandada pretende lograr el mantenimiento del respeto en las relaciones que se generan por un contrato de trabajo, entre el patrono y el trabajador, su familia y demás empleados, “en aras de preservar la solidaridad y la lealtad.” 4. "

La violencia, la injuria y, en general, los malos tratos entre patronos y trabajadores " afectan negativamente el desarrollo de la empresa; la norma demandada busca que el empleador, ante este tipo de situaciones y previo análisis serio y objetivo de las circunstancias, tome una decisión que consulte los fines y el bien de su empresa.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE A. Competencia La Corte Constitucional es competente para conocer de la presente demanda en virtud del artículo 241-5 de la Constitución.

B. LA NORMA DEMANDADA El numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que se demanda en esta ocasión, consagra una de las causales que permiten al empleador dar por terminado el contrato laboral por justa causa, de manera unilateral.

Dice la norma acusada que si el empleado ejecuta algún acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en contra del patrono, los miembros de su familia o sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores, por fuera del lugar de trabajo, el empleador tiene facultad legal de dar por terminada la relación laboral.

El demandante estima que limitar la libertad de expresión y acción del trabajador con respecto al empleador, lejos del ámbito del trabajo, es inadmisible porque las obligaciones adquiridas por el empleado se circunscriben al lugar donde ha de cumplirse el contrato; de lo contrario, se estaría llevando la relación laboral a una situación de “esclavitud”.

1. Obligaciones de las partes en un contrato de trabajo : Respeto y lealtad mutuos De toda relación de trabajo surge para los contratantes un conjunto de derechos y obligaciones que deben cumplir, los cuales se encuentran estatuidos en la Constitución, la ley, los reglamentos y el mismo contrato.

El fundamento en la Carta Política para el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de libertades dentro y fuera de la relación contractual, se encuentra en el artículo 95, donde se consagran los deberes ciudadanos de los colombianos: el primero de ellos es cumplir la Constitución y las leyes, y "respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios"

. En punto del tema laboral, en el artículo 53 de la Carta está consagrado que " el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores: (...) estabilidad en el empleo"

; en el inciso final se establece que "la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los demás derechos de los trabajadores."

En desarrollo de, y en armonía con esta disposición, el artículo 55 del Código Sustantivo del trabajo establece que "El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella"

. El contrato de trabajo presupone, a más del cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes al respeto mutuo entre el empleador y el trabajador y entre éste y los demás compañeros de trabajo, al igual que con los representantes del empleador con el fin de lograr que el desarrollo y ejecución de la relación contractual se realicen en forma pacífica y armónica, y primen en ella la confianza, la lealtad y la solidaridad. Es por ello que el artículo 56 del C.S.T. consagra dentro de las obligaciones del trabajador la "obediencia y fidelidad para con el patrono"

y el deber de "guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros." (art. 58-4 lb.) La fidelidad, ha dicho la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, "debe entenderse a la luz del pensamiento moderno como sinónimo de probidad, lealtad, honradez y buena fe, que obliga por igual a los trabajadores y a los patronos. Se habla entonces de la buena fe-lealtad, que se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber, en un sentido ético y moral, distinta de la buena fe-creencia que se refiere al campo del conocimiento".

(sent. Septiembre 21/82) De otro lado se consagran en el artículo 57 del Código Laboral las obligaciones especiales del patrono, dentro de las que destaca para el caso de debate , "guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos"

(numeral 5), y en el artículo 59-9 se le prohibe "ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad"

. Que se le exija al trabajador en aras del debido respeto y lealtad para con el empleador no ejercer actos de violencia, injuria, ni maltratamientos contra el y las demás personas señaladas en la norma acusada, aún fuera del servicio, no viola la Constitución, pues uno de los fines esenciales del Estado es precisamente, "asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo"

(art. 2 C.P.) y no puede olvidarse que "la paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento" (art. 22ib).) Obligar al empleador a respetar las creencias y dignidad del trabajador no significa que deba soportar él, su familia, sus socios o sus representantes insultos, ofensas o atropellos de parte del último. El único propósito que se busca con la disposición ahora impugnada, es que las relaciones de trabajo transcurran dentro de un clima de tranquilidad y respeto, para así lograr el cumplimiento eficaz de los objetivos del contrato y de la empresa.

La relación que se establece mediante el contrato de trabajo no solamente vincula a los empleados con el empleador, sino también con sus representantes, que según el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, son todos aquellos que desempeñan tareas de dirección o administración, como los gerentes, administradores, directores y quienes lleven a cabo labores de representación con la aprobación del patrono. Dichas personas actúan en nombre del empleador y llevan a cabo funciones de dirección, decisión y ejecución de las políticas empresariales, y cumplen todas aquellas actividades necesarias para el desarrollo de la organización; igualmente ejercen el manejo del personal y actúan como intermediarios entre los trabajadores y el patrono. Tanto los trabajadores como los patronos deben observar siempre, en sus relaciones laborales, comportamientos en los que prime el respeto mutuo. Igualmente, los trabajadores están obligados a respetar a sus superiores y sus compañeros, de manera que se desarrollen y ejecuten las labores contratadas en armonía y paz, de lo contrario, no sólo se verían afectados los intereses de la empresa sino todo el personal que allí labora.

El respeto y la lealtad entre el empleador y el trabajador trasciende las barreras de la empresa, de ahí que la norma causada autorice al empleador para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo por justa causa, cuando

el trabajador comete actos graves de violencia, injuria o maltrato contra éste, su familia, sus representantes o vigilantes, fuera del servicio, pues es evidente que actos de esa índole afectan en forma notoria y permanente la relación laboral.

Vale la pena recordar que los actos a que alude la norma demandada también fueron consagrados por el legislador, como causal de terminación del contrato laboral por parte del trabajador, con justa causa, cuando es el empleador quien ejecuta en contra del empleado o los miembros de su familia actos de violencia, malos tratamientos o amenazas graves dentro o fuera del servicio , según se lee en el numeral 2 del literal b) del artículo 62 del C.S.T. Es esta una compensación equitativa que haestablecido el legislador en favor de la parte débil de la relación laboral, -cual es el trabajador- además de constituír una garantía de la igualdad de condiciones entre las partes, y de la obligación de respeto, dento y fuera del lugar de trabajo.

Cierto es que la ley laboral garantiza la estabilidad del trabajador y, por ende, la vigencia del contrato, pero cuando ocurren ciertos hechos que dificultan el desarrollo normal de las relaciones de trabajo, se puede terminar legítimamente el vínculo, pues el trabajador puede poner fin a la relación laboral si el patrono, sus familiares o sus representantes, ejercen algún "acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves" contra él o los miembros de su familia. Del mismo modo, -según la norma que se estudia- el empleador tiene la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo, si él, su familia o sus representantes sufren una agresión grave, injuria o maltrato por parte del trabajador.

La facultad de dar por terminado el contrato de trabajo no es entonces exclusiva del empleador, sino también un derecho del empleado, que no tiene la obligación de trabajar con personas que sean agresivas con él o con su familia, dentro o fuera de su ambiente laboral.

La situación descrita en la norma demandada tiene lugar únicamente en la relaciones de trabajo en las que el contacto personal es de significativa importancia. En el caso de las sociedades de capital, por ejemplo, en las que el dueño de los títulos que representan la propiedad o sus socios no tienen un contacto directo con los trabajadores de la empresa, no tiene sentido que se imponga esta condición: no hay un encuentro constante entre dueño y empleado y, por tanto, no se puede sostener que un altercado entre ellos, aunque grave, afecte de manera alguna el desarrollo normal de las relaciones laborales y atente contra los fines de la empresa. En caso que se cometa uno de los actos consagrados en la disposición impugnada en contra de los socios capitalistas de la empresa, bien se puede acudir a la jurisdicción ordinaria correspondiente para resolver el conflicto, por ejemplo, a la justicia penal en la eventualidad de unas lesiones personales o una injuria grave.

En cambio, en las sociedades en las que existe entre los socios y los trabajadores de la empresa un contacto permanente y directo, es obvio que un problema grave entre ellos, aunque ocurra fuera del lugar de labores, entorpece el normal desarrollo de las relaciones de trabajo, y afecta seriamente el funcionamiento de la empresa.

2. La subordinación laboral no es una forma de esclavitud. El Código Sustantivo del Trabajo, al consagrar en el artículo 23 los elementos esenciales del contrato de trabajo, estatuye la continuada subordinación o dependencia del trabajador con respecto del empleador en las actividades contratadas, facultad que lo autoriza para "

exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento e imponerle reglamentos (....) sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador....".

Es decir, que corresponde al empleador impartir las órdenes, dirigir a los empleados, imponer los reglamentos, y disponer lo relativo a las relaciones internas de la empresa, con el propósito de conseguir que la ella marche de acuerdo con los fines y objetivos para los cuales se creó;

el trabajador debe acatar lo ordenado, y someterse a las reglas y cumplirlas, lo cual no afecta por sí solo sus derechos ni su dignidad. Sin embargo, la subordinación no se puede extender hasta el punto de afectar "los derechos y prerrogativas

que son esenciales a la persona humana para mantener su dignidad de tal "

. [1] El propósito o finalidad de la disposición impugnada que, como ya se ha expresado, es fomentar la lealtad y el respeto en las relaciones laborales, no riñe con el ejercicio de los derechos fundamentales de la partes involucradas. No obstante, el demandante considera que en el numeral 3o. del literal a) del artículo 62 del C.S.T. se traslada la subordinación del contrato de trabajo a lugares diferentes de aquél en el que se debe desarrollar éste (la empresa), estableciendo así una forma de esclavitud.

Este punto de vista no lo comparte la Corte, pues se trata de dos asuntos distintos que el actor interpreta erróneamente. La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato de trabajo rige solamente para los efectos propios que se derivan de la relación laboral, es decir, para el cumplimiento de la actividad, servicio, o labor contratada y que, como se expresó, permite al empleador dar órdenes, dirigir al trabajador, imponerle reglamentos, o sancionarlo disciplinariamente, y otra es la prohibición contenida en la norma citada, que pretende simplemente, evitar que el trabajador observe algunos comportamientos que lesionen moral o físicamente al patrono, su familia, sus representantes y algunos empleados, fuera del lugar de trabajo, pero que pueden afectar el cumplimiento armónico y pacífico del contrato de trabajo. Cuando ocurra una de las situaciones descritas en la norma, y una vez se haya oido al empleado, el empleador puede recurrir a la terminación del contrato a manera de sanción para el comportamiento reprochable del trabajador; así como en la conducta socialmente reprochable existe la sanción penal por parte del Estado, la ley ha querido otorgar al empleador la posibilidad de sancionar una conducta que va en contra del comportamiento deseado dentro de una relación laboral, sin que con esto se pretenda "esclavizar" al trabajador. Simplemente se propende a conservar una situación de respeto mutuo y lealtad con ocasión de la relación laboral, y cuando ella se hace imposible por una conducta del empleado, su empleador pueda terminar el vínculo.

Entonces, no le asiste razón al actor pues el precepto acusado no puede considerarse como una forma de esclavitud ya que no regula ningún aspecto relativo a la labor contratada y, mucho menos, al horario laboral, fuera del ámbito de trabajo.

3. El libre desarrollo de la personalidad y la libertad de expresión en los contratos de trabajo El artículo 16 de la Constitución Política establece que todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad, entendido como la facultad de “ realizarse según sus particulares valores, aspiraciones, aptitudes, expectativas, tendencias, gustos, ideas y criterios, trazando a su propia existencia en los variados aspectos de la misma las directrices que mejor le convengan y agraden en cuanto no choquen con los derechos de los demás ni perjudiquen el bienestar colectivo, ni se opongan al orden jurídico .” (Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-624/95).

Así mismo, el artículo 20 del mismo ordenamiento garantiza a las personas la libertad de expresar sus opiniones, siempre y cuando del ejercicio de este derecho no se deriven consecuencias dañinas o ilícitas, que atenten contra los derechos de los demás.

La jurisprudencia de la Corte ha enfatizado el carácter no absoluto de estos derechos; ha reiterado que las limitaciones que el orden jurídico imponga a su ejercicio deben tener como finalidad primordial, la armónica convivencia de las personas en sociedad y que, para que la restricción de estos derechos sea legítima, requiere un fundamento jurídico constitucional. (Sentencia T-532/92 MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

Si bien los artículos 16 y 20 de la Constitución Política establecen que las personas son libres para actuar y expresarse, la ejecución de una agresión, mal trato o injuria en contra de otra persona, evidentemente configuran un hecho ilícito, un abuso o desbordamiento de los derechos de quien es agresor y la vulneración de los ajenos y, por tanto, traspasan los límites impuestos por la Constitución. Por tanto, la limitación a la libertad que tiende a frenar su mal uso y pretende la defensa de los derechos de los afectados por estas conductas, encuentra su soporte en la Carta Política.

En el contexto laboral, aunque la legislación protege de manera amplia al trabajador en el pleno ejercicio de sus derechos desde la celebración del contrato, a través de su ejecución y hasta su terminación, no excusa conductas de su parte que, a más de ser inconstitucionales, entorpecen las relaciones de trabajo. Por tal razón, en el caso específico de la norma examinada, se faculta al empleador para terminar el contrato en los eventos en que el empleado ejerza actos graves de violencia en contra de él, su familia, sus representantes o socios, vigilantes o celadores.

El numeral 3 del literal a) del artículo 62 del C.S.T. no vulnera los derechos antes mencionados; de hecho, no se puede considerar que al cometer un delito o una actuación reprochable en contra de la honra o la integridad física de una persona se está ejerciendo un derecho.

Cuanto se presenta este tipo de situaciones en el marco de una relación laboral, la norma pretende sancionar con la terminación del contrato a quienes puedan agredir o lesionar a las personas allí indicadas y, esto se ajusta a la Carta Política, pues la Constitución no protege las conductas o comportamientos ilícitos.

4. Evaluación de las causales de terminación del contrato contenidas en la disposición acusada Aunque la norma demandada autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, que para el caso de debate, es la violencia grave, la injuria o el maltrato contra el patrono, su familia, sus representantes o socios y vigilantes de la empresa.

Dado que la norma demandada no contiene una lista de las conductas que configuran los hechos allí señalados, se debe determinar en cada caso particular y concreto si los ultrajes, insultos, ofensas, injurias, improperios o actos de violencia, en que incurre el trabajador son realmente graves y ameritan que el empleador tome la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Por tanto, los hechos que dan lugar a la configuración de la causal referida deben ser analizados por el empleador en forma razonable, objetiva e imparcial y estar plenamente demostrados para evitar decisiones injustificadas que puedan perjudicar al trabajador.

Es importante insistir en que un hecho puede ser censurable y contrario al comportamiento que deben observar las partes en una relación de trabajo, pero para que encaje dentro de la causal a que nos hemos venido refiriendo, esto es, para que dé lugar a la terminación de la relación laboral se requiere la gravedad de la conducta imputada, la cual puede deducirse válidamente de la magnitud del hecho, las repercusiones que éste tenga y las circunstancias en que los hechos se presentaron.

También es del caso anotar que la injuria, a pesar de estar tipificada como delito, para el caso del precepto acusado también puede constituirse en causal para poner fin al contrato de trabajo. Sin embargo, debe aclarar la Corte que las exigencias consagradas en el Código Penal para que se configure el delito no son tan rigurosas para los fines laborales.

Cabe agregar también, que si el trabajador no está de acuerdo con la causal invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, bien puede acudir a la jurisdicción laboral a impugnar esa decisión; un juez se encargará de evaluar objetivamente los hechos que dieron lugar a la controversia, y determinará si la decisión adoptada se ajusta o no al ordenamiento.

Este es el último recurso, pues el propósito de la norma, dentro de un Estado Social de Derecho, es que de acuerdo con una interpretación más favorable para el trabajador, sea ejercido el derecho de defensa, y se solucionen las controversias laborales a través del diálogo y los medios pacíficos. Se trata, en últimas, de evitar que todos los conflictos sean materia de pronunciamientos judiciales, y conseguir que los problemas se resuelvan por un acuerdo de las partes, respetando el debido proceso.

Si, luego de confrontar las versiones sobre los hechos, el empleador concluye que en realidad éstos existieron, y que su gravedad es tal que definitivamente entorpecen las relaciones laborales hacia el futuro, puede legalmente terminar de manera unilateral el contrato de trabajo; y el empleado, (afectado su derecho a trabajar, pues al momento de ejercer esta opción ya ha sido retirado de su puesto) si aún persiste en su descontento, podrá acudir a la jurisdicción laboral, para que el juez evalúe objetivamente los hechos y sus consecuencias, y diga la última palabra respecto al conflicto.

De otra parte, es preciso recordar que el Código Sustantivo del Trabajo exige en el parágrafo del mismo artículo 62 -declarado exequible por la Corte en la sentencia C-594/97, con ponencia del magistrado Alejandro Martínez Caballero-, que quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión. Causal que, se repite, debe estar plenamente demostrada. En consecuencia, no es posible alegar con posterioridad, causales distintas a las invocadas.

La Corte Constitucional afirmó en la pronombrada sentencia, que el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretado de conformidad con el principio de la buena fe: no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo.

Para concluir, es preciso reiterar que de acuerdo con la disposición acusada, el acto de violencia, la injuria o el mal tratamiento debe ser de tal entidad que haga imposible la prosecución del contrato de trabajo. Por tanto, el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial.

Visto lo anterior, la Corte Constitucional encuentra que la disposición demandada, se ajusta a la Carta Política, no vulnera los derechos de libre expresión y personalidad, ni conduce a la esclavitud. Entonces, será declarada exequible en forma condicionada, es decir, siempre y cuando se entienda que para su aplicación se requiere que el trabajador haya ejercido previamente su derecho de defensa.

VI. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, R E S U E L V E :

Declarar EXEQUIBLE el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos de la presente sentencia y, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

Cópiese, nofitíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. VLADIMIRO NARANJO MESA Presidente En comisión ANTONIO BARRERA CARBONELL Magistrado En comisión ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ Magistrado .

CARLOS GAVIRIA DIAZ Magistrado . JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO Magistrado HERNANDO HERRERA VERGARA Magistrado ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Magistrado FABIO MORON DIAZ Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General LA SUSCRITA SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL HACE CONSTAR QUE:

Los H. Magistrados doctores Vladimiro Naranjo Mesa y Antonio Barrera Carbonell, no firman la presente providencia, por encontrarse en comisión oficial en el exterior.

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General Aclaración de voto a la Sentencia C-299/98 CONTRATO DE TRABAJO -Terminación no requiere procedimiento previo (Aclaración de voto Cuando se da por terminado el contrato de trabajo con justa causa el patrono está en la obligación de expresar al trabajador el motivo del despido unilateral, sin que se encuentre contemplado un "procedimiento previo" para adoptar la correspondiente determinación, y sin que este pueda aplicarse por analogía cuando se trata de la imposición de sanciones. Cosa distinta es que se pueda oir previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa, para los efectos de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa y en el evento de que se trate de aplicar al mismo, la sanción de despido, pues de lo contrario estaría ordenando la existencia de un procedimiento previo que no se encuentra determinado en la empresa respectiva.

Referencia: Expediente D-1904 Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Magistrado Ponente: Dr. CARLOS GAVIRIA DIAZ Comparto la parte resolutiva de la sentencia de la referencia en cuanto declaró exequible el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y las razones expuestas en la parte motiva como fundamento de dicha decisión. La aclaración de voto formulada por el suscrito obedece a que al referirse a la evaluación de las causales de terminación del contrato de trabajo contenidas en la disposición acusada, se señala textualmente que "Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa".

Es bien sabido que cuando se da por terminado el contrato de trabajo con justa causa el patrono está en la obligación de expresar al trabajador el motivo del despido unilateral, sin que se encuentre contemplado un "procedimiento previo" para adoptar la correspondiente determinación, y sin que este pueda aplicarse por analogía cuando se trata de la imposición de sanciones.

Cosa distinta es que se pueda oir previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa, para los efectos de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa y en el evento de que se trate de aplicar al mismo, la sanción de despido, pues de lo contrario estaría ordenando la existencia de un procedimiento previo que no se encuentra determinado en la empresa respectiva.

Fecha ut supra, HERNANDO HERRERA VERGARA Magistrado [1] González Charry Guillermo, Derecho Laboral Colombiano, Vol. I, Relaciones Individuales, Ediciones Doctrina y Ley, Santafé de Bogotá, 8va. edición, 1994.

**Fuente:** Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 2 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.