COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/931/14

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/931/14
Expediente	—
Fecha	2008-11-26
Sala	Sala encuentra
Magistrado ponente	JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Terminacion De Contrato De Trabajo Por Justa Causa Con Base En Acto Inmoral
- Concepto Juridico Indeterminado De “Moral” En Los Procesos Sancionatorios
- Actos Contra La Moral O Las Buenas Costumbres En El Lugar De Trabajo
- Acto Inmoral Por El Trabajador En El Lugar De Trabajo Como Justa Causa Para Terminacion De Contrato De Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: declarar EXEQUIBLE, por los cargos analizados, la expresión “ inmoral o ” contenida en el numeral quinto del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Notifíquese, comuníquese, publíquese, cúmplase, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Presidente Con aclaración de voto MARIA VICTORIA CALLE CORREA MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrada Magistrado LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Magistrado GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado…

Texto completo

C-931-14 Sentencia C-931/14 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO- Acto “inmoral” contenido en norma acusada sobre causal de terminación de contrato de trabajo, no vulnera los derechos al trabajo y a la estabilidad laboral La Corte Constitucional encuentra que la expresión “inmoral o” contenida en el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no contraviene los postulados constitucionales al trabajo y a la estabilidad laboral, ya que no da lugar a una aplicación caprichosa ni arbitraria del empleador de la misma, por cuanto, se reitera, dicha conducta debe realizarse en el lugar de trabajo o en ejercicio de las labores y que, además, afecten el normal desarrollo de la vida laboral, lo cual no constituye ni falta disciplinaria ni implica una invasión del área privada ni del fuero interno del trabajador como lo plantea el demandante, esfera que es excedida cuando su conducta incide en el cumplimiento de sus obligaciones, como el deber de “guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros”, afectando el ambiente laboral.

TERMINACION UNILATERAL POR ACTO INMORAL- Debe guardar relación con conductas del trabajador en el lugar de trabajo o en ejercicio de sus funciones y que afecten el normal desarrollo de las actividades, las relaciones entre el empleador y los trabajadores y entre compañeros de trabajo/ TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA CON BASE EN ACTO INMORAL- Condiciones DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD-

Requisitos mínimos DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD- Cargos deben ser claros, ciertos, específicos, pertinentes y suficientes CONCEPTOS JURIDICOS INDETERMINADOS- Alcance e interpretación en la jurisprudencia constitucional CONCEPTO JURIDICO DE MORAL SOCIAL- Jurisprudencia constitucional/ MORAL- Jurisprudencia constitucional CONCEPTO JURIDICO INDETERMINADO DE “MORAL” EN LOS PROCESOS SANCIONATORIOS- Deben desarrollar con mayor rigurosidad el concepto de tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad como garantía del debido proceso ACTOS CONTRA LA MORAL O LAS BUENAS COSTUMBRES EN EL LUGAR DE TRABAJO- Jurisprudencia constitucional CONCEPTO DE MORALIDAD PUBLICA- Instrumentos internacionales de derechos humanos ACTO INMORAL POR EL TRABAJADOR EN EL LUGAR DE TRABAJO COMO JUSTA CAUSA PARA TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO- Elementos que guían su aplicación La Sala encuentra que la expresión acusada “inmoral o” contenida en el numeral quinto del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no vulnera los derechos al trabajo y a la estabilidad laboral, pues ésta se enmarca dentro de una de las potestades que puede ejercer el empleador para dar por terminado por justa causa el contrato laboral, cuya aplicación en concreto no es de tal forma indeterminada que conduzca a la aplicación caprichosa y arbitraria por parte de los empleadores, ya que existen elementos que guían en particular su aplicación, los cuales se encuentran señalados en la misma norma, como por ejemplo el deber que tiene el empleador de manifestar expresamente (i) qué acto considera inmoral, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; sumado a que (ii) dicho acto debe realizarse en el establecimiento o lugar de trabajo o en desarrollo de sus funciones. (iii) Dicho proceso de terminación unilateral del contrato de trabajo por haber incurrido en acto inmoral debe seguirse bajo la observancia del respeto del derecho a la defensa del actor; (iv) la adecuación de la conducta inmoral debe realizarse tomando en consideración la disposición legal, y además realizando una confrontación de la misma frente al contrato y reglamento de trabajo, pues, al amparo del artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo en dicho reglamento es donde están consignadas el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio; y (v) debe involucrar un análisis de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló la misma.

Referencia: expediente D-10243 Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 5 (parcial) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Actor : Andrés Felipe Orjuela Prieto Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., tres (3) de diciembre de dos mil catorce (2014) La Sala Plena de la Corte Constitucional , conformada por los magistrados Luis Ernesto Vargas Silva -quien la preside-, María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo, Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Gloria Stella Ortiz Delgado, Jorge Iván Palacio Palacio, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Martha Victoria Sáchica Méndez , en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y en cumplimiento de los requisitos y trámites establecidos en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la presente sentencia con fundamento en los siguientes, 1 ANTECEDENTES En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano Andrés Felipe Orjuela Prieto, demandó la constitucionalidad del numeral 5 (parcial) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por considerarlo contrario a los artículos 1, 2, 16, 18, 19, 25, y 53 de la Constitución Política.

Mediante auto del seis (06) de junio de dos mil catorce (2014), el Despacho del Magistrado Sustanciador admitió la demanda. En atención a lo anterior, comunicó el presente proceso al Presidente del Congreso de la República e invitó a participar en el debate al Ministerio de la Protección Social, a la Academia Colombiana de Jurisprudencia, a la Comisión Colombiana de Juristas, a la Confederación General de Trabajo -CGT-, a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia -CUT-, a la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI-, a las Facultades de Derecho de las Universidades de los Andes, Nacional, Pontificia Bolivariana, Javeriana, Eafit, Santiago de Cali, Libre, San

Buenaventura, de Medellín, del Norte, del Sinú –Seccional Montería-, Sergio Arboleda, Externado de Colombia, de Ibagué y de Jurisprudencia del Rosario.

Finalmente ordenó, en el término de fijación en lista, correr traslado del expediente al Procurador General de la Nación para que rindiera el concepto de rigor.

1.1 NORMAS DEMANDADAS A continuación se transcribe el texto de la disposición demandada; se subraya el aparte acusado: " CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

<Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) … Por parte del empleador… 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores…".

1.2 LA DEMANDA 1.2.1. El ciudadano Andrés Felipe Orjuela Prieto estima que la norma acusada vulnera los artículos 1, 2, 16, 18, 19, 25 y 53 de la Constitución Política. En consecuencia sustenta el concepto de la violación en relación con cada uno de los preceptos constitucionales de la siguiente manera:

1.2.2. Inicia el demandante afirmando, con relación al artículo 1 Superior que el concepto de moral es relativo y mutable, razón por la cual considera que hablar de una moral social es hacer referencia a un concepto discriminatorio pues esta sería simplemente una moral de las mayorías, apartando otro tipo de concepciones protegidas por la Carta mediante el reconocimiento del principio pluralista. Así, el ordenamiento constitucional propugna por la convivencia pacífica y armónica de distintos tipos de moral.

1.2.3. De lo anterior, colige que también existe un desconocimiento del artículo 2 Superior por cuanto las autoridades del Estado tienen el deber de respetar y proteger las creencias y libertades de todos los ciudadanos, y no solamente de las mayorías, razón por la cual el Estado debe garantizar el respeto y la tolerancia de los diferentes códigos morales.

1.2.4. Adicionalmente, señala que la norma cuestionada vulnera el libre desarrollo de la personalidad, artículo 16 de la Carta, toda vez que la moral parte del fuero interno de la persona y el precepto demandado permite al Estado y a los empleadores invadir este plano individual a partir de la imposición de mandatos que lesionan la autonomía de cada sujeto. De este modo, se desconoce que el único límite a este derecho es la vulneración de un derecho ajeno o la causación de un perjuicio social, evento que ocurre solo con una conducta delictiva y no una propia del fuero interno.

1.2.5. El actor aprecia además que la norma vulnera la libertad de conciencia amparada por la Carta, dado que la moral se relaciona íntimamente con las convicciones o creencias personales a partir de las cuales nadie puede ser molestado por mandato expreso del artículo 18 Constitucional. En tal sentido, aduce que el aparte demandado implica la imposición de conceptos morales específicos y la sanción de proyectos de vida minoritarios, siendo contrario a la Constitución. En idéntico sentido, encuentra el ciudadano una violación del derecho a la libertad religiosa, artículo 19 Superior, pues arguye que la moral tiene connotaciones religiosas y calificar un hecho como inmoral puede dar paso a que el empleador cometa arbitrariedades que afecten la libertad de cultos.

1.2.6. Además, para el demandante el precepto objeto de reproche contraviene el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, artículo 25, así como el principio de estabilidad laboral contemplado en el artículo 53 de la Carta. Lo anterior se explica en la indeterminación del término "inmoral o" contenido en la ley, expresión ambigua a la cual se sujeta una justa causa de terminación del contrato laboral. En este respecto, menciona, que aunque esta Corporación en sentencia C-350 de 2009 [1] señaló que el uso de conceptos jurídicos indeterminados no está prohibido,

existen situaciones y contextos en los que el uso de estas expresiones puede contrariar postulados constitucionales, cuando por ejemplo dicho grado de indeterminación compromete el ejercicio y goce de derechos constitucionales.

1.2.7. En efecto, dice, dada la indeterminación de la expresión señalada, queda a la libre interpretación y valoración del empleador esta causal de terminación unilateral del vínculo de trabajo. En su criterio, el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo con base en una "valoración personal de lo que considera como inmoral (…) dejando expuestos a los trabajadores al riesgo de un despido arbitrario, ya que (…) el trabajador no sabe si su comportamiento[,] que para él es moral puede ser inmoral para su empleador" .

1.2.8. Reitera que, aunque la Corte Constitucional ha admitido el uso de conceptos jurídicos indeterminados, también ha asegurado que existen situaciones y contextos en los que el uso de este tipo de expresiones no es aceptado constitucionalmente. Por ende, el aparte acusado resulta ser tan indeterminado que vulnera y afecta el derecho fundamental al trabajo, así como el principio constitucional de protección a la estabilidad laboral.

1.2 INTERVENCIONES 1.2.1 Ministerio del Trabajo La Jefe de la Oficina Asesora Jurídica (E) del Ministerio del Trabajo, intervino en el proceso de la referencia para solicitarle a la Corte la declaratoria de EXEQUIBILIDAD de la expresión acusada.

1.2.1.1. A través de escrito formulado por la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, el Ministerio de Trabajo solicita que se declare la exequibilidad de la norma acusada. Con el fin de sustentar su petición, resalta la importancia de analizar el concepto de moral que se desprende de la disposición demandada, para lo cual refiere un estudio constitucional de la norma a partir de elementos puros de la teoría y filosofía del derecho como producto de la ciencia humana.

1.2.1.2. En este sentido, señala, la moral viene del vocablo Mores que traduce "costumbre", y que este último es un elemento compositivo de la filosofía a partir del cual nace la diferenciación entre la moral y el derecho; lo que permite colegir que estos conceptos, surgen de las ciencias humanas y tienen como objetivo común la regulación del comportamiento del ser humano en sociedad, pero aclara que en el derecho dicha regulación opera mediante reglas plasmadas en normas positivas.

1.2.1.3. Siguiendo esta línea argumentativa, menciona entonces que la moral no solo se encuentra compuesta por un aspecto meramente subjetivo, sino que conlleva también un estudio y evolución social a través de la costumbre, identificando, de esta manera, una relación entre moral y derecho, sustentado adicionalmente, en la sentencia C- 224 de 1994 [2] .

1.2.1.4. De acuerdo con lo anterior, sostiene que cuando el legislador realiza una referencia a la moral, lo hace en el entendido de que son normas de común aceptación social, las cuales se pueden nombrar como moral social o colectiva, de acuerdo con la sentencia C- 814 de 2001 [3] , en la cual se determinó que " la exigencia de idoneidad moral […] debe entenderse como referida a la noción de moral social o moral pública, […] y no a la imposición de sistemas particulares normativos de la conducta en el terreno ético, a los que el juez pudiera estar en libertad de acudir según sus personales convicciones, para definir la suficiencia moral del solicitante ." 1.2.1.5.

Ahora bien, luego de precisar la identidad de puntos de partida - la ciencia humana-,y de objetivos - regular el comportamiento en sociedad- el Ministerio sostiene que, aunque la forma de aplicación de cada uno de estos conceptos es diferente, ello no obsta para que una norma moral se pueda desprender o apoyar en una norma jurídica, sin que ninguno de los dos preceptos se imponga sobre el otro.

1.2.1.6. Por último, aclara que existe un pensamiento racional colectivo influenciado por elementos comunes que componen la costumbre, por lo que se debe tener en cuenta que quien interpreta y juzga la norma, tiene un concepto de moral colectiva similar a quien la cita o argumenta como posible causal de despido, dejando de lado, por tanto, la

aceptación subjetiva de la misma, para concurrir dentro de lo que se considera en una conciencia colectiva como moralmente sancionable o no.

Por lo expuesto, solicita declarar la exequibilidad del artículo 278 de la Ley 1437 de 2011. 1.2.2. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), a través de su representante legal, presentó intervención en relación con la demanda de la referencia en la que solicita que la Corte declare EXEQUIBLE el aparte impugnado del numeral quinto, literal a, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

1.2.2.1. Inicia el interviniente haciendo referencia a las relaciones que se han establecido entre el derecho y la moral, para señalar que la independencia de este frente a aquella no implica que no exista una relación entre ambos sistemas de normas. Esta conexión se presenta de forma recíproca, de tal suerte que el derecho se sirve de la moral como fundamento para establecer preceptos normativos, al tiempo que la legislación positiva moldea las costumbres sociales. Por ende, en su sentir no resulta extraño que una norma laboral tenga contenidos que hacen referencia a la moral.

1.2.2.2. Seguidamente, la Asociación subraya que la moral social e incluso la cristiana constituyen un referente válido dentro del ordenamiento jurídico colombiano. Para soportar tal postura, cita algunos salvamentos de voto a las sentencias C-570 [4] y C-431 de 2004 [5] .

Igualmente trae a colación el fallo C-224 de 1994 [6] , providencia en la cual se estima que el concepto de moral cristiana contenido en la Ley 153 de 1887 es un referente válido por reconocer un hecho social como es la prevalencia del cristianismo como religión profesada por la mayoría de la sociedad colombiana.

1.2.2.3. Asevera también que la moral social sirve como soporte a sanciones disciplinarias como las consagradas por los artículos 27 de la Ley 617 de 2000 y 115 del Decreto 2699 de 1991, que fueron declarados compatibles con la Carta por la Corte Constitucional en sentencias C-952 de 2001 [7] y C-427 de 1994 [8] , respectivamente.

1.2.2.4. Todo lo dicho anteriormente permite concluir al interviniente que la moral no es tan indeterminada como expresa el actor, pues se erige en un parámetro válido empleado con frecuencia por el ordenamiento jurídico y aceptado en la jurisprudencia constitucional.

1.2.2.5. Así mismo, según el punto de vista expuesto por el interviniente, de la lógica del contrato de trabajo emana el deber de que prime un clima de armonía y respeto mutuo entre las partes, lo cual impide que ciertos derechos fundamentales como la autonomía personal o el libre desarrollo de la personalidad se expresen de forma plena o ilimitada. Como evidencia de ello, refiere las limitaciones al vestuario o comportamiento de los empleados “ por fines comerciales, de imagen o morales” , que considera admisibles en el ámbito laboral. Tales restricciones además se ven justificadas en la subordinación que ejerce el empleador en el marco de la relación de trabajo.

1.2.2.6. Finalmente, la ANDI plantea en su intervención que la norma acusada restringe el acto inmoral o delictuoso que sirve como justa causa de terminación del vínculo contractual, a que este suceda en el establecimiento o lugar de trabajo o dentro de las labores del empleado. Aprecia el interviniente que esta regulación del deber de actuar moralmente es proporcional, toda vez que hace referencia al ámbito laboral únicamente, resultando excluidos los actos inmorales que cometa el trabajador por fuera del medio laboral.

1.2.3. Universidad Externado La Universidad Externado solicita que se declare la exequibilidad de la expresión acusada “inmoral”, o que en su defecto, se declare la exequibilidad condicionada en el sentido que la expresión “inmoral” se entienda como la moral social.

1.2.3.1. En primera medida, sostuvo que entender que la expresión “ inmoral o ” es contraria a los postulados constitucionales señalados por el actor al considerar que deja un amplio margen de valoración jurídica al empleador en la

adecuación típica, es realizar una lectura aislada y ceñida al tenor literal de la expresión acusada sin acudir a una interpretación sistemática de la misma. Agregó que la sentencia C- 043 de 2004 [9] , señaló que el ordenamiento jurídico permite conceptos como el que ahora se demanda, siempre y cuando sea posible determinar su contenido, con apoyo en criterios lógicos.

1.2.3.2. Seguidamente, hace referencia al principio de tipicidad del derecho disciplinario en materia laboral, con el fin de afirmar la aceptación de los llamados tipos abiertos o en blanco que se fundamentan en la imposibilidad del legislador de contar con un listado detallado de comportamientos. De lo anterior, puede colegirse que el empleador al invocar cualquier causal de terminación, debe realizar una aplicación e interpretación integral de aquellas disposiciones o criterios que la complementan. Por tales motivos, a la hora de verificar el cumplimiento del principio de tipicidad en materia laboral, no cabe exigir que la norma contenga una descripción detallada, completa y precisa de la conducta reprochable.

1.2.3.3. A continuación, resalta que el demandante pretende adscribir a la expresión “inmoral” un contenido propio que corresponde con su concepción personal de moral. Por tanto, la demanda plantea una interpretación particular del concepto de moral que en manera alguna puede derivarse de la norma. De admitirse dicha interpretación, sostiene, se estaría promoviendo la vulneración de los derechos de los trabajadores; por lo cual, la expresión “ inmoral ” debe interpretarse en clave constitucional para evitar el desconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores.

1.2.3.4. Por otro lado, menciona, el hecho de que la norma no contenga de forma expresa qué actos son inmorales, no implica per se desconocer los artículos constitucionales invocados, ya que la norma se refiere al concepto jurídico de moral social, entendida como el “ mantenimiento de una conducta, ya no solamente individual, inmanente, sino colectiva, que se ajuste a ciertos principios éticos y a lo que esa sociedad considera deben ser reglas de conducta que conduzcan a una convivencia armónica y al mutuo respeto ”;

y, por tanto, contiene una dimensión ética del ser humano que es esencial a la hora de garantizar una convivencia social. En este sentido, agrega que el concepto jurídico de moral social al que hace referencia la disposición objeto de reproche, se encuentra positivizado en diferentes normas como el artículo 13 de la ley 153 de 1887, articulo 16, 472, 627, 1524 y 1537 del Código Civil, entre otros, por lo que es constitucionalmente admisible que se utilice como referente por el legislador y el empleador al momento de calificar un comportamiento como inmoral.

1.2.3.5. Pese a lo anterior, y como último argumento, la Universidad aclara que el empleador no puede solo atender a la moral social, sino que es menester que acuda a otros elementos para atribuir sentido y contenido a la expresión “inmoral”, como la remisión normativa a las conductas descritas como inmorales en el reglamento interno de trabajo de la empresa, siempre que allí se defina de manera expresa cada una de ellas, teniendo como límite el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores, el ordenamiento jurídico, las buenas costumbres, la moral social, entre otros; y la descripción detallada, precisa y suficiente, de la conducta censurable que debió ser sometida al proceso correspondiente, en aras de garantizar el cumplimiento del debido proceso.

1.2.4. Universidad Libre La Universidad Libre, a través del Director del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional y una docente del Área de Derecho Laboral, rindió concepto por medio del cual solicita que se declare la inexequibilidad del numeral 5 del artículo 62 del CST.

1.2.4.1 Con el fin de sustentar su petición, menciona autores como H. L. A. Hart, representante del positivismo jurídico, y Habermas, con base en dichas líneas de pensamiento pretenden reconstruir los presupuestos de racionalidad inherentes al derecho moderno, donde se evidencia la necesidad de realizar una valoración de la validez de una norma o precepto sin dejar de lado la relación entre derecho y moral.

1.2.4.2. También, recuerdan que en determinadas ocasiones la Corte ha establecido que los conceptos indeterminados de alto contenido moral en normas de carácter sancionatorio son inconstitucionales;

ello, por cuanto tales disposiciones en un contexto pluriétnico y multicultural adquieren un especial grado de indeterminación, para lo cual hacen referencia a la sentencia C- 431 de 2004 [10] .

1.2.4.3. Posteriormente, hace alusión a la sentencia C- 098 de 2003 [11] , en la cual se analizó la constitucionalidad de distintas normas del Decreto 196 de 1971- Estatuto del ejercicio de la abogacía-, para referir que " frente al ejercicio de una profesión las normas disciplinarias deben establecerse con referencia a las funciones y deberes propios del respectivo hacer profesional, no en atención a la conducta personal que se agota en los linderos de lo privado, o que aun campeando en la arena de lo público no trasciende ni afecta el buen desempeño de la función ". Resaltan que, en esa oportunidad, la Corte determinó que el legislador invadió injustificadamente el núcleo esencial del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

1.2.4.4. Acto seguido, la Universidad recuerda el fallo de la sentencia C- 431 de 2004 [12] , en donde se estudió una regla similar a la que se acusa en la demanda, la cual determinó declarar la inexequibilidad de la norma sancionatoria con base en el grado de indeterminación que esta tenía, en los siguientes términos: "… si bien el legislador puede elevar a la categoría de falta disciplinaria aquellos actos que repudian la moral social entendida como ´la que prevalece en cada pueblo en su propia circunstancia´, […] al hacerlo debe establecer clara y precisamente cuales son aquellos actos "inmorales" que eleva a la categoría de falta disciplinaria. De otra manera, desacata el principio de legalidad que le impone precisar las conductas sancionables como faltas disciplinarias [...]".

1.2.4.5. En este sentido, manifestaron, debe realizarse la misma valoración descrita en precedencia, ya que la expresión que ahora se demanda tiene el mismo grado de indeterminación del precepto acusado, por tanto, desconoce el principio de legalidad, pues no establece con certeza las conductas sancionables que pueden constituir una causal de justo despido. Ello puede dar lugar a que se causen violaciones de otros derechos como la intimidad, la autonomía personal y la dignidad humana, ante la arbitrariedad del empleador.

1.2.5. Universidad de Ibagué La Decana de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, solicitó que se declare la exequibilidad de la norma, en el entendido que la expresión acusada debe aplicarse conforme a los parámetros de la moral social o pública, y no de la moral individual, respetando el derecho de defensa del trabajador. Con el fin de sustentar tal solicitud, realiza una referencia a cada uno de los artículos constitucionales invocados en la demanda.

1.2.5.1. Para iniciar, considera que la expresión "inmoral" no es contraria al pluralismo que refiere el artículo 1 de la Carta Política, puesto que la norma demandada hace alusión a una moral social o pública, que en lugar de ser contraria a la Constitución, es necesaria para impartir principios y valores; y no a la moral particular que pretende referir el demandante; lo que trae como consecuencia que la expresión acusada se encuentre dentro de los límites de la moral social aceptada por el ordenamiento jurídico y la Corte Constitucional.

1.2.5.2. Respecto del artículo 2 de la Constitución, considera que no le asiste razón al demandante cuando afirma que el precepto demandado desconoce la libertad religiosa y que contrario a lo expuesto por él, el concepto de moral es aplicable al Estado Social de Derecho, de acuerdo con la Sentencia C- 404 de 1998 [13] .

1.2.5.3. Posteriormente, hace alusión a la violación de los derechos al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad de conciencia y a la libertad de cultos (artículos 16, 18 y 19 respectivamente), considerando que la norma acusada sólo podría vulnerar estas libertades si se diera una indebida aplicación por parte del empleador de la causal de despido, por lo que " no se puede confundir la inexequibilidad de una norma con la cantidad de derechos fundamentales que se podrían vulnerar con una indebida aplicación, pues para esto existen mecanismos de protección que el juez constitucional ampara

al momento de su vulneración ”. Por otro lado, sostiene la tesis de que las libertades individuales no son absolutas y que en ciertos casos deben ceder ante la moralidad pública (sentencia C- 404 de 1998 [14] y C-299 de 1998 [15]).

Adicional a lo anterior, agrega que el empleador debe respetar las creencias y sentimientos de sus empleados y no imponer obligaciones de carácter religioso o político, ni ejecutar actos que restrinjan sus derechos; y que así como el ordenamiento le permite cierta discrecionalidad para que razonablemente termine la relación de trabajo cuando considera un acto inmoral, también lo dota de obligaciones, prohibiciones y principios que deben guiar sus relaciones y actuaciones frente a la norma.

1.2.5.4. Ahora, frente a la vulneración del artículo 25 de la Carta Política, sostiene que la unión entre el empleador y el trabajador se enmarca en una relación guiada por principios y valores en el marco del Estado social de Derecho. Por esta razón, el empleador se encuentra facultado para determinar los actos inmorales que cometa su empleado, en el marco constitucional y jurídico que rigen las relaciones laborales. Esto es así por cuanto la estabilidad laboral del trabajador no es absoluta, y el despido por justa causa, se vincula como una forma de sanción hacia este en razón de su conducta reprochable que ha hecho imposible una relación laboral basada en el respeto mutuo y la lealtad. Pese a esto, aclara que el despido realizado por el empleador debe respetar, en todo caso, el debido proceso y el derecho a la defensa que tiene el trabajador, bajo el cumplimiento de unos requisitos procedimentales que hagan justa aquella actuación.

1.2.5.5. Por último, en cuanto al artículo 53 de la Constitución, señala, en primera medida, que la estabilidad laboral encuentra sus límites cuando contradice determinadas directrices establecidas por el legislador en la norma, y en segundo término, que la norma acusada no encubre al empleador para que mediante la expresión “inmoral” pueda abusar del empleado ni mucho menos soslayar su derecho a la estabilidad laboral, por cuanto “ 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 ” (sentencia C - 229 de 1998 [16]).

1.2.5.6. En este sentido, afirma, la norma en ningún caso establece una libertad absoluta para que el empleador base su decisión en su moral personal y particular y, en todo caso, existe un procedimiento previo al despido en el parágrafo del artículo 62 del CST, en el cual se enmarca la norma acusada.

1.2.6. Fundación Universidad del Norte La Fundación Universidad del Norte, a través una docente del Departamento de Derecho, solicitó declarar la exequibilidad de la expresión “inmoral o” contenida en el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo bajo el entendido de que para la aplicación de esta causal, el empleador deberá establecer de manera clara los comportamientos considerados como inmorales o, en su defecto, establecer los criterios objetivos que permitan de manera razonable y proporcionada determinarlo, manifestando que:

1.2.6.1. La Corte Constitucional ha analizado la incorporación legal de criterios morales, tanto en sede de constitucionalidad como de tutela y ha señalado que su uso como referente al que puede acudir el legislador en determinadas situaciones para restringir ciertos derechos y libertades, o como criterio que el juez puede tener en cuenta al examinar las normas que mencionan la “moral”, “buenas costumbres” u otra categoría de expresiones que hacen alusión a principios éticos.

1.2.6.2. No obstante, aduce, este Tribunal ha señalado reiteradamente que la inconstitucionalidad del uso de conceptos jurídicos indeterminados del tipo “acto inmoral” o “buenas costumbres” en materia disciplinaria cuando no son acompañados de una descripción detallada, clara y precisa de la conducta prohibida o de criterios o métodos objetivos de interpretación que permitan determinar cuáles comportamientos constituyen faltas disciplinarias.

1.2.6.3. Así mismo, la Corte ha reiterado su línea jurisprudencial sobre la aplicación restringida de conceptos jurídicos indeterminados, al tiempo que ha precisado el concepto de “moral social” como aquella que se refiere a un conjunto

puntual de valores que una sociedad defiende para promover la convivencia pacífica entre distintas morales individuales.

1.2.6.4. De esta manera se evita que cada individuo, en una interpretación distorsionada de lo que significa el libre desarrollo de la personalidad, ejerza su absoluta voluntad desconociendo intereses comunes y derechos de terceros.

1.2.6.5. Aclara que aunque en el marco de un proceso de terminación del contrato de trabajo no se puede hablar en sentido estricto de la aplicación del debido proceso consagrado en el artículo 29 Superior, pues, con ello se desbordaría el alcance de la norma, ya que aunque de su contenido se deriva que su aplicación se circunscribe a actuaciones administrativas y judiciales, también lo es, que la Corte Constitucional acogió la línea jurisprudencial desarrollada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que consagra unas garantías a favor del trabajador las cuales debe asegurar el empleador cuando aplica las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.

1.2.6.6. Por tanto, no puede afirmarse que la sola referencia a criterios morales constituye per se vulneración de mandatos constitucionales como el pluralismo, la igualdad, la libertad de cultos o el libre desarrollo de la personalidad, ni que implique la posibilidad de que el empleador acuda a criterios sospechosos o arbitrarios de un concepto indeterminado como el de moral.

1.2.7. Intervención ciudadana La ciudadana Karina Margarita de la Rosa Torralvo, solicitó a la Corte que declare la exequibilidad de la expresión acusada, bajo el entendido de que para la aplicación de esta causal, el empleador debe establecer previamente de manera clara, expresa e inequívoca los comportamientos considerados como inmorales o, en su defecto, establecer los criterios objetivos que permitan de manera razonable y proporcionada determinarlos con el fin de proteger el derecho fundamental al debido proceso del trabajador.

1.2.7.1. Al respecto, precisa que la incorporación legal de criterios morales ya ha sido objeto de estudio por parte de esta Corporación convalidando su uso como referente al cual puede acudir el legislador en determinadas situaciones para restringir ciertos derechos y libertades; empero, también ha señalado la inconstitucionalidad del uso de conceptos jurídicos indeterminados del tipo “ acto inmoral ” o “ buenas costumbres ” en materia disciplinaria cuando no son acompañados de una descripción detallada, clara y precisa de la conducta prohibida o de criterios de interpretación que permitan determinarla. Siendo así, la Corte ha reiterado la aplicación restringida de conceptos indeterminados, al tiempo que ha precisado el concepto de moral social como criterio al cual puede acudir el juez constitucional para determinar la conformidad con la Carta de las normas que persiguen la defensa de un principio de moralidad.

1.2.7.2. Por otro lado, sostiene que tratándose de relaciones laborales, específicamente frente a las diversas formas de terminar el contrato de trabajo, la Corte Constitucional acogió una línea jurisprudencial sostenida por la Corte Suprema de Justicia, donde se establece una serie de garantías a favor del trabajador, a las que se debe sujetar el empleador al momento de hacer uso de las causales de terminación del contrato. De lo anterior, puede sustraerse la imposibilidad de apelar tan solo a criterios morales para dar por terminado un contrato laboral. Por ello, con el fin de proteger el derecho fundamental al debido proceso y garantizar la legalidad de la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, este deba establecer previamente de manera clara, expresa e inequívoca los comportamientos considerados como inmorales o establecer criterios objetivos que posibiliten su determinación.

1.3 CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN El Procurador General de la Nación, Alejandro Ordóñez Maldonado, solicitó a la Corte Constitucional declararse INHIBIDA de pronunciarse de fondo respecto de los cargos contra la expresión “inmoral o” del numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo por la supuesta violación de los artículos 1, 2, 16, 18 y 19 de la Constitución Política.

Sin embargo, pide a la Corte que declare EXEQUIBLE la expresión demandada frente a la supuesta violación de los artículos 25 y 53 Superiores, con fundamento en las siguientes razones:

1.3.1. Para iniciar, el Ministerio Público resumió los argumentos expuestos en la demanda y los dividió en dos grupos: el primero sobre violación de los artículos 1, 2, 16, 18 y 19 constitucionales y el segundo acerca del desconocimiento de los artículos 25 y 35 de la Constitución Política.

1.3.2. Frente al primer grupo de cargos, la Vista Fiscal asegura que el demandante parte de la premisa de que el numeral quinto del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo impone una única moral y a partir de ello, el ciudadano concluye que este precepto normativo desconoce el carácter pluralista del Estado colombiano, protege únicamente las creencias y libertades mayoritarias y restringe el libre desarrollo de la personalidad, imponiendo concepciones morales específicas que incluso podrían implicar restricción a la libertad religiosa.

1.3.3. Por otra parte, frente a los cargos por violación a los artículos 25 y 53 de la Carta Política, encuentra el señor Procurador que el actor exhibe una línea argumentativa distinta a la utilizada frente al primer grupo de normas constitucionales. Así, el demandante expresa que al incluir como justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador una expresión indeterminada y ambigua, se deja un espacio a abusos y arbitrariedades y se vulneran derechos fundamentales pues se iría en contra de la estabilidad laboral.

1.3.4. Posteriormente, el Ministerio Público aborda como cuestión preliminar las razones por las cuales, a criterio suyo, la Corte debe declararse inhibida de emitir un pronunciamiento de fondo frente al primer grupo de cargos ya señalado.

1.3.5. En efecto, dado que el accionante parte de suponer que la expresión demandada del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo representa una imposición de un único patrón moral de conducta, toda la argumentación que expone tomando como fundamento tal premisa resulta contraria al requisito de certeza que ha exigido la jurisprudencia constitucional en la formulación de acciones públicas de inconstitucionalidad.

1.3.6. Por lo tanto, para el Procurador resulta evidente que la acción parte de una interpretación totalmente subjetiva y equivocada del ciudadano que no se deriva directamente de la disposición normativa, puesto que la norma acusada no impone un sistema o concepción moral único o particular.

1.3.7. A partir de lo anteriormente dicho, la Procuraduría estima oportuno exponer varios razonamientos con respecto a la relación entre el Derecho y la moral, haciendo igualmente referencia a esta última como criterio de valoración que puede ser aplicado en la ejecución de relaciones jurídicas concretas.

1.3.8. Así, destaca el señor Procurador que se ha producido un cambio en la concepción de Estado dado que el Estado de Derecho Legal ha quedado relegado por el Estado de Derecho Constitucional. Por lo tanto, lejos de separarse tajantemente la moral del Derecho, se tienden puentes de comunicación necesaria entre uno y otro, de tal forma que el modelo constitucional, a su juicio, comporta un orden jurídico “moralizado”. Como ejemplo de ello, se citan conceptos como la buena fe, parámetros de buen padre de familia y buen hombre de negocios, solidaridad, igualdad, inviolabilidad de la vida, etc.

1.3.9. Igualmente, relaciona una serie de argumentos con respecto a la posibilidad del legislador de optar por una visión de la moral en particular, siempre y cuando sea admisible dentro de los postulados constitucionales. No se trata entonces de que la ley imponga una concepción moral en particular, sino tan solo de que ésta reconozca aquella que es conforme a los principios constitucionales.

1.3.10. Afirma que el problema jurídico a resolver en el presente proceso consiste en establecer si la determinación del legislador de incluir la realización de actos inmorales como justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador vulnera el artículo 25 y 53 de la Constitución Política, así como el derecho fundamental al debido proceso.

1.3.11. A este respecto, aunque la Vista Fiscal manifiesta que la argumentación expuesta en la demanda es precaria y no reúne los requisitos de especificidad y pertinencia exigidos por la jurisprudencia constitucional, considera que en

aplicación del principio pro actione , esta Corporación puede dilucidar algunas de las motivaciones expuestas por el demandante con el fin de emprender el estudio de fondo sobre los cargos. En este sentido, interpreta que el demandante quiere reprochar el desconocimiento del principio de legalidad y tipicidad, presentes ambos en el debido proceso sancionatorio.

1.3.12. En tal sentido, la jurisprudencia constitucional ha reconocido el deber de respetar el debido proceso en las relaciones laborales, guardando las proporciones y características de dicha clase de vínculo entre empleador y trabajador. Por este motivo, aunque no resultan aplicables todas las garantías previstas en el artículo 29 Superior, si son procedentes algunas de ellas como es el caso de la obligación del empleador de indicar los motivos de terminación del contrato de trabajo.

1.3.13. Advierte el Ministerio Público que la terminación con justa causa del contrato de trabajo no comporta el ejercicio de un poder disciplinario sino que es una facultad propia de esta relación contractual.

Suponer lo contrario, sería entender que la ley sanciona al trabajador que se jubila, al que padece una enfermedad contagiosa o crónica no profesional y otros actos que en ninguna medida son reprochables.

1.3.14. Sumado a lo anterior, recalca que en el marco del contrato laboral una de las obligaciones propias del trabajador es “guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros” que implica a su vez el correlativo deber del empleador de “cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes” , estando incorporadas las anteriores obligaciones en el Código Sustantivo del Trabajo.

1.3.15. En su concepto, la indeterminación y posible generación de arbitrariedad de la que se acusa a la expresión demandada se debe, en parte, a una inadecuada interpretación del accionante pues no toma en cuenta el enunciado normativo de forma completa. Ello se explica en que el aparte acusado restringe la potestad del empleador para dar por terminada la relación laboral cuando el trabajador realiza actos inmorales, con la condición de que estos sean realizados “en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o desempeño de sus labores” , razón por la cual la actuación inmoral por fuera de escenarios estrictamente laborales no genera una justa causa de terminación.

1.3.16. A partir de lo anterior, el señor Procurador entiende que la expresión atacada no es tan indeterminada como se afirma, toda vez que su aplicación se supedita a que el acto inmoral se realice en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.

1.3.17. También, resulta disminuida tal indeterminación y ambigüedad dado que la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa debe respetar un mínimo de garantías de debido proceso, como el hecho de que la decisión de despido esté justificada, no pudiendo el empleador terminar la relación laboral de manera arbitraria y caprichosa.

1.3.18. Concluye entonces que “lo que puede llegar a vulnerar derechos fundamentales, y en esa medida ser contrario a la Constitución no es la norma acusada en sí misma sino la aplicación que de ella puedan hacer los empleadores” . Por esta razón, la Vista Fiscal propone algunos parámetros para que la aplicación de esta norma no vulnere derechos fundamentales.

1.3.19. En lo que concierne a este último aspecto, manifiesta que el empleador debe ofrecer una justificación suficiente y razonable (en lugar de caprichosa) para dar por terminada la relación laboral por la causal cuya constitucionalidad se cuestiona la expresión en el presente proceso.

1.3.20. Adicionalmente, estima que el empleador debe seguir los procedimientos previstos en el reglamento interno de trabajo que permitan verificar si efectivamente se está ante el incumplimiento de obligaciones del empleado y que faculten al trabajador para saber previamente las características esenciales del comportamiento que puede conllevar el

despido unilateral. Por ende, el reglamento interno de trabajo debe contener un mínimo de elementos que permitan al empleado direccionar su comportamiento evitando aquellos actos inmorales a la luz de lo previsto en dicha normativa.

2. CONSIDERACIONES 2.1 COMPETENCIA Conforme al artículo 241, ordinal 4, de la Constitución, la Corte es competente para conocer de la constitucionalidad del artículo 62, numeral 5 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo.

2.2 CUESTIÓN PREVIA: EXAMEN DE LA APTITUD DE LA DEMANDA. El Procurador General de la Nación, solicita a la Corte que se inhiba de emitir un pronunciamiento de fondo, respecto de los cargos formulados en contra de la expresión " inmoral o " contenida en el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo por el presunto desconocimiento de los artículos 1, 2, 16, 18 y 19 de la Constitución en razón a que, en su concepto, el demandante parte de la premisa de que el aparte normativo demandado impone una única moral, a partir de lo cual concluye que desconoce el carácter pluralista del Estado Colombiano, restringe el libre desarrollo de la personalidad como también la libertad religiosa. Expone que los presuntos cargos de inconstitucionalidad formulados por el actor no cumplen con el requisito jurisprudencial de certeza, ya que de la lectura de la norma no se desprende que se esté imponiendo un sistema de concepción moral único o particular.

Ahora bien, señala que aunque los cargos formulados con base en el desconocimiento de los artículos 25 y 53 Superiores tienen sustento en una argumentación precaria y no reúnen los requisitos de especificidad y pertinencia exigidos por la jurisprudencia constitucional, considera que esta Corporación debe aplicar el principio pro actione.

2.2.1 Requisitos que deben reunir las demandas de inconstitucionalidad. 2.2.1.1 El artículo 2° del decreto 2067 de 1991 señala los elementos que debe contener la demanda en los procesos de control de constitucionalidad [17] .

Concretamente, el ciudadano que ejerce la acción pública de inconstitucionalidad contra una disposición legal debe indicar con precisión el objeto demandado, el concepto de violación y la razón por la cual la Corte es competente para conocer del asunto. Estos tres elementos, desarrollados en el texto del artículo 2 del decreto 2067 de 1991 y por la Corte en sus decisiones, hacen posible un pronunciamiento de fondo.

2.2.1.2 En la sentencia C-1052 de 2001 [18] , la Corte precisó las características que debe reunir el concepto de violación formulado por el demandante. De acuerdo con este fallo, las razones presentadas por el actor deben ser claras, ciertas , específicas , pertinentes y suficientes .

La claridad se refiere a la existencia de un hilo conductor en la argumentación que permita al lector comprender el contenido de la demanda y las justificaciones en las que se basa.

El requisito de certeza exige al actor formular cargos contra una proposición jurídica real y existente, y no simplemente contra una deducida por él sin conexión con el texto de la disposición acusada.

La especificidad demanda la formulación de por lo menos un cargo constitucional concreto. Argumentos vagos, indeterminados, indirectos, abstractos o globales que no se relacionan concreta y directamente con las disposiciones que se acusan, impiden a la Corte llevar a cabo un juicio de constitucionalidad.

La pertinencia se relaciona con la existencia de reproches de naturaleza constitucional, es decir, fundados en la confrontación del contenido de una norma superior con el del precepto demandado. Un juicio de constitucionalidad no puede basarse en argumentos de orden puramente legal o doctrinario, ni en puntos de vista subjetivos del actor o consideraciones sobre la conveniencia de las disposiciones demandadas.

Finalmente, la suficiencia guarda relación, de un lado, con la exposición de todos los elementos de juicio -argumentativos y probatorios- necesarios para iniciar un estudio de constitucionalidad; y de otro, con el alcance persuasivo de la demanda, esto es, el empleo de argumentos que despierten una duda mínima sobre la constitucionalidad de la norma impugnada.

2.2.2 Examen de la aptitud de los cargos formulados 2.2.2.1 El demandante considera que la expresión “ inmoral o ” contenida en el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, desconoce los artículos 1, 2, 16, 18, 19, 25 y 53 de la Constitución, con base en los siguientes argumentos:

2.2.2.1.1 A su parecer, el concepto “ moral social ” es discriminatorio porque sólo tiene en cuenta la moral de las mayorías, lo cual desconoce el principio de pluralismo consagrado en la Carta (artículo 1). Además, la expresión objeto de reproche, dice, desconoce que las autoridades del Estado tienen el deber de respetar y proteger las creencias y libertades de todos los ciudadanos sin privilegiar ningún código moral en particular (artículo 2), como también permite que el Estado y el empleador invadan el fuero interno de los trabajadores al avalar que cuestionen un determinado acto como “ inmoral ” para dar por terminado el contrato de trabajo, vulnerando su autonomía y el libre desarrollo de la personalidad (artículo 16).

Sumado a todo lo anterior, aduce que la Constitución establece que nadie puede ser molestado por sus convicciones o creencias personales. Sin embargo, sostiene, la expresión demandada desconoce esta garantía al imponer un concepto de moral específico y sancionar proyectos de vida minoritarios, como los que se relacionan con el ejercicio de la libertad religiosa, pues el empleador puede incurrir en arbitrariedades que afecten esta libertad (artículo 18 y 19) 2.2.2.1.2 Con respecto a la vulneración de los artículos 25 y 53 Superiores, evidencia que la expresión demandada es tan indeterminada que deja a la libre interpretación y valoración del empleador esta causal para dar por terminado el contrato laboral con justa causa. En consecuencia, afirma, el empleador puede aplicar dicha consecuencia como producto de una valoración personal de lo que considera “ inmoral ”, hipótesis en la que se expone a los trabajadores a un despido arbitrario, ya que tanto el trabajador como el empleador pueden guiar sus actuaciones bajo códigos morales distintos. Es decir, como el aparte normativo resulta tan indeterminado vulnera el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

2.2.2.2. Al respecto, la Sala considera que los cargos formulados por el actor acerca de la vulneración de los artículos 1, 2, 16, 18 y 19 no cumplen con los requisitos legales ni jurisprudenciales exigidos por esta Corporación para propiciar un juicio de constitucionalidad. En primer lugar, no desarrolla un concepto de la violación, esto es, el actor no logra hacer una confrontación objetiva entre el texto legal acusado y los postulados constitucionales que según él resultan quebrantados. Esto es, de la lectura de la norma acusada no se deriva el alcance que pretende adscribirle el demandante al afirmar que esta consagra un tipo de moral social: el de las mayorías. Ello, resta certeza a su planteamiento porque lo que hace el actor es derivar consecuencias de la expresión acusada que ella no contiene, al paso que se dedica a hacer conjeturas sobre las posibles discriminaciones a que podrían ser sometidos los trabajadores por su orientación sexual y/o creencias religiosas.

Al fallar lo anterior, el ciudadano también incumple con el requisito de especificidad pues la argumentación que presenta no guarda relación directa con la norma objeto de reproche. Al respecto, el ciudadano se dedica a realizar un análisis abstracto y general de la expresión “inmoral o” como causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa, aduciendo que el Estado tiene el deber de respetar y proteger las creencias y libertades de todos los ciudadanos, como también promover el respeto y la tolerancia de los diferentes códigos morales, pero no establece una relación directa con el contenido normativo demandado.

Lo anterior, conlleva además el desconocimiento del requisito de pertinencia, pues el actor plantea puntos de vista subjetivos sobre la conveniencia y aplicación concreta de la norma por el empleador, pero no hace una confrontación objetiva entre la expresión demandada y las normas superiores, esto es, se basa en supuestos que podrían o no acontecer. Por todo lo anterior, la demanda no tiene carácter persuasivo frente al presunto desconocimiento de los artículos 1, 2, 16, 18 y 19 Superiores.

2.2.2.3. De otro lado, frente a la argumentación expuesta por el actor para estructurar los cargos por desconocimiento de los artículos 25 y 53 de la Carta, este Tribunal considera que, como lo sostiene la Vista Fiscal, aunque no cumple con los requisitos de especificidad y pertinencia ni tampoco explica en detalle los fundamentos de los cargos, teniendo en cuenta que el actor sostiene que la expresión acusada es tan indeterminada que puede dar lugar a que el empleador la interprete y valore de manera libre -al punto que podría verse comprometido el principio de legalidad reconocido en la Constitución- para finalizar unilateralmente el contrato laboral por justa causa, esta Sala, en virtud del principio pro actione abordará el análisis de la constitucionalidad frente a estos cargos.

2.3. PROBLEMA JURÍDICO 2.3.1. El ciudadano considera que la expresión " inmoral o " contenida en el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, es indeterminada y, por tanto, deja a la libre interpretación y valoración del empleador la aplicación de esta causal como justa para terminar un contrato laboral, la cual puede ser utilizada por el empleador aplicando su concepción particular para calificar un acto como "inmoral" sin que el trabajador conozca de manera previa qué tipo de comportamiento puede dar lugar a la aplicación de dicha norma.

En relación con lo anterior, asegura que si bien la Corte constitucional ha admitido el uso de conceptos jurídicos indeterminados, también lo es, que ha restringido su empleo en contextos específicos como el de los procesos disciplinarios, de allí concluye que, en este caso particular, la expresión es de tal modo indeterminada que vulnera el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

2.3.2. El Ministerio de Trabajo, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI-, la Universidad Externado, la Universidad de Ibagué, la Fundación Universidad del Norte y la ciudadana Karina Margarita de la Rosa Torralvo, solicitaron la declaratoria de exequibilidad del aparte acusado, manifestando que (i) la referencia al término moral debe entenderse como la moral social o colectiva y, el hecho de que la norma no contemple qué actos deben considerarse inmorales no significa que la norma sea inconstitucional;

(ii) el término inmoral consagrado en la norma objeto de reproche no es un concepto indeterminado como lo expone el actor sino que es un parámetro válido utilizado con frecuencia por el legislador y aceptado por la jurisprudencia constitucional;

(iii) durante el desarrollo de la relación laboral las partes tienen el deber de propender por la armonía y respeto mutuo, lo cual impide que ciertos derechos fundamentales se ejerzan de forma ilimitada, como la autonomía y el libre desarrollo de la personalidad. Estas restricciones además, se encuentran justificadas en el marco del elemento de subordinación presente en los contratos laborales;

(iv) la norma acusada restringe el acto inmoral a que este tenga lugar en el lugar de trabajo del empleado o en ejercicio de sus labores, lo cual es proporcional porque excluye los actos que realice el trabajador fuera del ámbito laboral;

(v) interpretar que la expresión "inmoral o" es contraria a postulados constitucionales porque deja un amplio margen de valoración al empleador en la adecuación típica, es desconocer la interpretación sistemática otorgada por la Corte Constitucional a la misma, en el sentido de que ha aceptado tipos abiertos o en blanco ante la imposibilidad de que el legislador consagre una lista precisa de comportamientos. Es decir, el principio de tipicidad en materia laboral no implica una descripción clara, detallada y precisa de la conducta reprochada;

(vi) existen otros elementos para fijar el alcance de la moral social, por ejemplo, acudiendo a la remisión de conductas inmorales señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa y respetando el derecho de defensa;

(vii) la estabilidad laboral del trabajador no es absoluta, y el despido por justa causa, se vincula como una forma de reproche de una conducta que imposibilite una relación laboral basada en el respeto mutuo y la lealtad;

(viii) a pesar de lo anterior, consideran que el despido realizado por el empleador debe respetar el derecho a la defensa que tiene el trabajador;

(ix) la norma no establece una libertad absoluta para que el empleador efectúe un despido por acto inmoral con base en su visión particular, pues, en todo caso, el Código Sustantivo del Trabajo consagra un procedimiento previo al despido que incluye la norma acusada.

2.3.3. De otro lado, la Universidad Libre, solicita la declaratoria de inexequibilidad del aparte acusado aduciendo que al igual que el análisis desarrollado por la Corte frente al término moral en procesos de carácter sancionatorio, debe considerarse que en este evento la expresión acusada es tan indeterminada que no puede mantenerse en el orden jurídico, pues, en caso contrario, puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales como la autonomía y la dignidad humana por terminación del contrato por justa causa cuando el trabajador incurre en un acto “inmoral”.

2.3.4. Por su parte, el Ministerio Público solicitó a esta Corporación la aplicación del principio pro actione frente a los cargos formulados por desconocimiento de los artículos 25 y 53 Superiores, para analizar si la expresión “ inmoral o ” consagrada en el numeral 5 del artículo 62 sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, es tan amplia e indeterminada que desconoce el principio de legalidad y tipicidad.

2.3.5. En virtud de lo expuesto, corresponde a la Sala determinar, si la expresión “inmoral o” contenida en el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, es tan indeterminada que desconoce lo dispuesto en los artículos 25 y 53 Superiores, acerca de la protección del derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la prohibición de que la ley y los contratos, acuerdos o convenios de trabajo vulneren la libertad, la dignidad y los derechos de los trabajadores.

2.3.6. Para resolver este problema, la Sala analizará (i) el alcance e interpretación de conceptos jurídicos indeterminados en la jurisprudencia constitucional;

(ii) el concepto de moralidad pública en instrumentos internacionales de derechos humanos. A la luz de lo anterior, se examinará (iii) la constitucionalidad de la expresión censurada.

2.4. ALCANCE E INTERPRETACIÓN DE CONCEPTOS JURÍDICOS INDETERMINADOS EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL. 2.4.1. El concepto jurídico de moral social en la jurisprudencia constitucional Desde sus inicios, esta Corporación ha abordado el análisis de conceptos indeterminados consagrados en el ordenamiento jurídico, entre ellos el de moral, estableciendo como regla general su consonancia con los principios, valores y reglas constitucionales.

2.4.1.1. En este respecto, en el primer pronunciamiento de la Corte sobre la consagración de este tipo de conceptos indeterminados en la legislación, -sentencia C- 224 de 1994 [19] - , se señaló que no puede negarse la relación que existe entre el derecho y la moral, cuyo punto de encuentro, en cuanto al objeto de análisis, es la regulación del comportamiento del ser humano [20] .

Para ilustrar dicha relación, hizo alusión a varios conceptos indeterminados como “ orden y las buenas costumbres ”, “ fin moral ”, “ mala conducta notoria ”, “ conducta inmoral ”, “ buenas costumbres o al orden público ” y “ hechos inmorales ” contenidos en los artículos 16 [21] , 472 [22] , 586 [23] , 627 [24] , 1524 [25] y 1537 [26] del Código Civil – los que en la actualidad aún se encuentran vigentes-.

Además, destacó que el artículo 34 Superior establece en el inciso segundo que “… se declarará extinguido el dominio sobre los bienes adquiridos mediante enriquecimiento ilícito, en perjuicio del Tesoro Público o con grave deterioro de la moral social .” (Se resalta fuera de texto) En igual sentido, indicó que el artículo 209 de la Constitución consagra como un principio de la función administrativa la ` moralidad `.

Lo anterior, con la finalidad de evidenciar (i) la imposibilidad de negar la relación entre un concepto indeterminado como la moral con el derecho, y que las normas " en algunos casos tienen en cuenta la moral vigente, para deducir consecuencias sobre la validez de un acto jurídico " [27] .

2.4.1.2. En la sentencia T-503 de 1994 [28] , se hizo referencia a la moral como bien jurídico protegido definiéndola como " aquellos principios, valores y virtudes fundamentales, aceptados por la generalidad de los individuos que constituyen el soporte de una convivencia libre, digna y respetuosa ".

2.4.1.3. De igual manera, en el fallo C- 224 de 1994 [29] , la Corte explicó que cuando se apelaba al término moral no debía entenderse como la moral individual sino como la moral social o general :

" La aparente contradicción no existe si se acepta la distinción entre la moral general y la moral positiva , entendiendo la primera como aquella aceptada por todos los hombres en todas las épocas, y la segunda como la de cada pueblo en el momento particular de su devenir histórico. Dicho en otros términos:

la moral es una , pero sus manifestaciones cambian en razón de la diversidad de las sociedades en el espacio y en el tiempo ". 2.4.1.4. Acerca de lo que debe entenderse por moral social, es importante hacer referencia a la sentencia C-427 de 1994 [30] , en la cual, al hacer un análisis sobre el alcance del concepto `moralidad` como principio rector de la función administrativa, expuso que " no responde a ninguna particular exigencia confesional o subjetiva, sino, se repite, al marco ético conceptual, propio de la moral media o social, que contiene la Constitución ".

Además, en este mismo pronunciamiento la Corte enfatizó que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia también se había ocupado del tema al analizar otros conceptos indeterminados como " mal comportamiento social " contenido en el artículo 94 del Decreto 250 de 1970, del que extrajo lo siguiente:

"" No estimó indispensable el legislador extraordinario, por razonable cautela, detallar de manera exhaustiva y casuística todo comportamiento social que atente contra la dignidad de la justicia, sino que buscó resguardar con su espectro normativo la imagen social de la justicia, según los valores de nuestra comunidad. Claro que la regulación genérica de la conducta indebida del funcionario no comporta la facultad de su catalogación arbitraria o caprichosa, ni releva a la autoridad de la obligación de ceñir sus mandatos o decisiones a los precisos cometidos propuestos. Advierte la Corte que al respecto se deben dejar nítidos algunos parámetros esenciales de interpretación de aquella parte del precepto: en primer lugar, anótese que cualquier mal comportamiento supone un modo de actuar más o menos habitual y no excepcional, ni inusitado, ni esporádico, una conducta relativamente frecuente o reiterada; en segundo, que por malo o indebido debe suscitar necesario y ostensible reproche general y no simple rechazo subjetivo crítico, o intolerante actitud mojigata; en tercero, que por ser ´social´, debe provocar una objetiva actitud de desaprobación aproximada a los patrones axiológicos que rigen el medio social; y en cuarto, que esa conducta pueda ocasionar un perjuicio a la dignidad de la justicia. A eso se contrae el alcance de la parte final del precepto y dentro de ese cauce la entiende la Corte como ajustada a la Constitución ´".

En esta oportunidad, la Corte Constitucional declaró -además de la exequibilidad condicionada del artículo 113 del Decreto 2699 del 30 de noviembre de 1991- la constitucionalidad simple del aparte acusado del artículo 115 de este mismo decreto que se refería a "b) Ejecutar en el lugar de trabajo o en sitio público, cualquier acto contra la moral o las buenas costumbres ", aduciendo que los conceptos de probidad, imparcialidad, decoro y dignidad a los que hacía referencia la sentencia de la Corte Suprema de Justicia citada en precedencia, justificaban la existencia de causales disciplinarias como las que les correspondió analizar en este caso particular " pues sus referencias a la moral ajustadas estrictamente a los predicados expresos que sobre la misma realiza la Carta, son ingredientes que, en consecuencia, pueden conformar las características de los tipos disciplinarios aplicables a los funcionarios públicos " [31] 2.4.1.5.

Con respecto a la posible vulneración del derecho al libre desarrollo de la personalidad frente a la aplicación del criterio de moralidad pública, este Tribunal explicó que la alusión al concepto de moral social o general no puede anular la construcción individual de modelos de realización personal. Por esta razón, indicó, cualquier decisión con base en este criterio que afecte la esfera privada, la que sólo es de interés particular, se encuentra proscrita y debe ser retirada del ordenamiento jurídico [32] .

No obstante, es importante referir que en consonancia con los postulados constitucionales, el derecho al libre desarrollo de la personalidad no puede ejercerse sin restricción alguna, pues encuentra sus límites en el respeto de los derechos de los demás, la no afectación del orden jurídico y del interés general [33] .

No obstante, en este mismo fallo - C-404 de 1998 [34] - se destacó la importancia de que el juez constitucional, por ejemplo, acuda a las razones morales que justifican la existencia de una norma legal:

“La adecuación del orden jurídico a los mandatos constitucionales no es verdaderamente posible sin atender a las condiciones sociales - dentro de las que ocupa un lugar destacado la moral positiva - en las que pretende operar el ordenamiento. Suponer que no existe ninguna relación jurídicamente relevante entre las convicciones morales imperantes en la comunidad y las disposiciones jurídicas - legales o constitucionales - es incurrir en la falacia teórica que originó una de las más agudas crisis del modelo liberal clásico y que desembocó en el nuevo concepto del constitucionalismo social. Justamente, como respuesta a dicha crisis, nadie en la actualidad exige al juez constitucional que actúe bajo el supuesto del individualismo abstracto y que aparte de su reflexión toda referencia al sistema cultural, social, económico o moral que impera en la comunidad a la cual se dirige. En este sentido, puede afirmarse que el reconocimiento de los principios de moral pública vigentes en la sociedad, no sólo no perturba sino que enriquece la reflexión judicial. En efecto, indagar por el substrato moral de una determinada norma jurídica puede resultar útil y a veces imprescindible para formular una adecuada motivación judicial”.

Específicamente, acerca de la importancia de la naturaleza de la `moralidad pública` manifestó que aunque “ puede ser fuente de restricciones a la libertad, es aquella que racionalmente resulta necesario mantener para armonizar proyectos individuales de vida que, pese a ser absolutamente contradictorios, resultan compatibles con una democracia constitucional y que, adicionalmente, es indispensable para conjugar la libertad individual con la responsabilidad y la solidaridad que hacen posible este modelo constitucional.

En este sentido, la moralidad pública articula en el plano secular un modo de ser y de actuar que no puede soslayar la persona, portadora de derechos, que es, al mismo tiempo, sujeto individual y miembro de una comunidad… El juez constitucional debe confrontar los criterios de moralidad pública contenidos en la ley, con el conjunto de normas y principios constitucionales. No obstante que la ley se apoye en un criterio de moral pública, si éste desconoce los principios superiores sobre los que se edifica la democracia constitucional, fundada en el respeto de los derechos fundamentales, la Corte no tiene alternativa diferente a declarar su inexequibilidad” [35] .

Retomando, el juez constitucional debe confrontar la categoría de moral social o general frente a los postulados legales y constitucionales para determinar si dicho concepto, consagrado en un texto legal, desconoce principios y garantías superiores.

2.4.1.6. Ahora bien, acerca de la conformidad o no de algunos conceptos indeterminados contenidos en las causales que pueden dar origen a la terminación unilateral por justa causa del contrato laboral, por parte del empleador, esta Corporación ya se ha referido con anterioridad, en particular, a la establecida en el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, atinente a “ 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 ”. Al respecto, esta Corporación mediante sentencia C-299 de 1998 [36] , señaló:

“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 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… 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… 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…” Por las razones anteriores, decidió declarar la exequibilidad del numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo el entendido de que el empleador, al aplicar esta causal, debe oír previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en aclaración de voto [37] , se formuló que era importante diferenciar la posibilidad que se le debe dar al trabajador de ser escuchado en ejercicio de su derecho de defensa al ser despedido y el establecimiento de un procedimiento previo al empleador para hacer uso de la facultad

otorgada por el legislador para dar por terminado el vínculo laboral por justa causa, como sería el caso de estar en la obligación de escuchar al trabajador de manera previa antes de que proceda a aplicar la causal de terminación del contrato laboral por justa causa, pues dicho `procedimiento previo` no se encuentra contemplado en la ley y quizás tampoco en los reglamentos internos de las respectivas empresas. Por eso, recordó que la norma consagra el deber del empleador de expresar al trabajador el motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo.

2.4.1.7. Otro caso en donde la Corte Constitucional abordó el análisis de la conformidad de conceptos indeterminados como el de moral, fue en la sentencia C-814 de 2001 [38] . Allí, este Tribunal declaró exequible la palabra `moral` contenida en el artículo 89 del Decreto 2737 de 1989, por la cual se expide el Código del Menor, por encontrarla conforme con los postulados constitucionales:

“ Visto lo anterior, la norma cuya constitucionalidad se examina resulta útil en cuanto garantiza que todos los derechos y deberes a que se acaba de aludir se ejerzan y cumplan dentro de la axiología que defiende la Constitución. En especial, asegura que la educación de los menores adoptados se lleve a cabo de conformidad con los criterios éticos que emanan de la noción de moral social o moral pública (objetivo que como se vio, es constitucional al tenor de lo dispuesto por el artículo 67 superior). Además, la norma es necesaria para garantizar dicha educación, que en el supuesto contrario se vería seriamente dificultada. Desde este punto de vista, asegura la prevalencia del derecho a la educación moral (entiéndase según la moral social) del menor, frente al derecho de quien pretende adoptar a desarrollar su proyecto de vida de conformidad con su propio juicio moral. Las norma cumple así con el mandato superior de prevalencia de los derechos de los niños ”.

2.4.1.8. En igual sentido, la sentencia C-371 de 2002 [39] , al analizar si el concepto `buena conducta` contenido en la norma demandada vulneraba la Constitución, manifestó que:

(i) Por regla general, cuando el legislador emplea conceptos como el de `buena conducta` o `buen comportamiento`, hace referencia a lo que la doctrina ha denominado conceptos jurídicos indeterminados, es decir “ aquellos conceptos de valor o de experiencia utilizados por las leyes y por virtud de los cuales éstas refieren ` ... una esfera de realidad cuyos límites no aparecen bien precisados en su enunciado. ` [40] ” [41] .

(ii) La indeterminación del concepto jurídico no significa que no pueda ser precisado al momento de aplicarse en concreto ni tampoco que dicha concreción pueda responder al criterio individual de la autoridad competente para realizar dicha interpretación; pues, existen parámetros de valor o de experiencia que delimitan y guían la actuación del juez [42] .

En particular, cuando la autoridad judicial debe interpretar conceptos jurídicos indeterminados en un caso de limitación de derechos fundamentales, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en que dicho análisis debe realizarse tomando en consideración los postulados constitucionales y legales, lo cual, en ningún caso puede entenderse como la posibilidad de restringir de manera injustificada garantías superiores, por tanto, implica una carga argumentativa suficiente. Específicamente sobre el estudio del concepto `buena conducta` explicó que “ no obstante su indeterminación, cuando está contenido en una ley, es un concepto jurídico, y que por consiguiente su aplicación no refiere al operador a ámbitos meta-jurídicos como el de la moral, o extra-jurídicos como el propio de ordenamientos religiosos o privados, cualquiera que sea su naturaleza, sino que debe hacerse a la luz de los valores, los principios y las reglas de derecho contenidas en el ordenamiento y que sirven de fundamento a la institución jurídica en cuya regulación está incorporado el concepto jurídico indeterminado ”.

(iii) En definitiva, expuso, la indeterminación de un concepto jurídico como `buena conducta` no conlleva que el intérprete de la norma pueda aplicar un criterio subjetivo trasladando sus convicciones personales a lo que debe entenderse por el mismo sino que en cada caso debe demostrarse el desconocimiento del deber jurídico que implica la calificación de mala conducta con base en criterios objetivos y verificables [43] :

“No obstante que, como se ha dicho, por definición, el concepto de buena conducta contenido en una disposición legal, es un concepto jurídico y como tal su determinación no permite, ni mucho menos impone, la referencia directa a apreciaciones morales y éticas, en la medida en que el operador jurídico no puede apartarse de la manera como tales consideraciones de valor hayan sido plasmadas en el ordenamiento, ello exige, precisamente, que el propio ordenamiento suministre los parámetros para la determinación del concepto. Es claro que ello ocurre así en diversas manifestaciones de la expresión buena conducta o buen comportamiento, tales como la propia de las relaciones laborales, en las cuales la valoración de la misma se hace a la luz del respectivo reglamento de trabajo; o la buena conducta que resulta exigible de los servidores públicos, que se precisa a partir del respectivo régimen disciplinario;

o la buena conducta en los establecimientos penitenciarios, determinada a partir de los reglamentos y del propósito de permitir la armónica convivencia de la comunidad carcelaria que ellos deben reflejar, etc.” [44] 2.4.1.9.

En la sentencia C-942 de 2003 [45] , se retomaron algunos criterios que ha fijado esta Corporación sobre el ingreso a la carrera administrativa, del cual se destaca la prohibición de negar el ingreso de un aspirante a la misma con base en apreciaciones subjetivas o motivos ocultos.

2.4.1.10. Por último, es importante anotar que las anteriores reglas jurisprudenciales fueron reiteradas por este Tribunal en reciente fallo, C-435 de 2013 [46] .

En esta oportunidad, la Sala Plena declaró la exequibilidad de la expresión “ guardar la compostura y el decoro debidos”, contenida en el artículo 137 del Decreto 1355 de 1970, al considerar que dicha descripción legal no era de tal manera indeterminada que conllevara el desconocimiento del principio de reserva legal en materia de limitaciones al ejercicio de las libertades.

En particular, señaló que el hecho de que una cláusula sea indeterminada no implica necesariamente que las autoridades competentes al interpretarla puedan aplicarla de manera discrecional sin acudir a criterios objetivos contenidos en el mismo ordenamiento jurídico, por ejemplo. Al paso que recordó que los conceptos indeterminados como el de moral, en el marco de procesos de tipo sancionatorio se encuentran sometidos a un estricto desarrollo del principio de legalidad y proporcionalidad.

De manera más específica, señala sobre el particular reglas frente a estas cláusulas indeterminadas y la restricción de las libertades, sosteniendo, en primer término, que tales conceptos no suponen la discrecionalidad de las autoridades;

en segundo lugar, si bien se admite cierto grado de indeterminación “el legislador debe evitar emplear palabras y conceptos que impliquen un grado de ambigüedad tal, que afecten la certeza del derecho y lleven a una interpretación absolutamente discrecional de la autoridad a quien corresponde aplicar determinada disposición” ; en tercera medida, no es inconstitucional esta clase de conceptos cuando sea posible esclarecerlo por medio de herramientas hermenéuticas que ofrece el ordenamiento y; por último, cuando se trata de materias sancionatorias, la exigencia de tipicidad es mayor porque su aplicación puede conllevar una afectación más profunda de derechos y libertades.

Específicamente frente al concepto de “decoro” o “buena conducta”, estableció que estos conceptos deben entenderse en relación con la noción de “moral pública”, los cuales pueden interpretarse a la luz de parámetros objetivos.

En este sentido, determinó la Sala que aunque los conceptos objeto de estudio eran indeterminados podían ser determinables a partir del contexto en el que se insertaban, por tanto, constituyen criterios válidos de limitación de libertades en el contexto de los espectáculos públicos “ atendiendo a la necesidad de mantener la tranquilidad y la seguridad ciudadana en estos escenarios, en el entendido que las autoridades competentes evalúen objetivamente cada situación y tomen las medidas preventivas adecuadas, proporcionales y razonables, acatando los límites establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales.” 2.4.2.

El concepto jurídico indeterminado de ´moral´ en los procesos sancionatorios deben desarrollar con mayor rigurosidad el concepto de tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad como garantía del debido proceso.

2.4.2.1. Ahora bien, acerca del alcance de conceptos jurídicos indeterminados en materia de procesos sancionatorios, en sentencia C-427 de 1994 [47] , la Sala Plena debió analizar si los asuntos relacionados con el procedimiento disciplinario de la Fiscalía General de la Nación acerca de las facultades del funcionario instructor y lo atinente a la naturaleza de la sanción disciplinaria y la posibilidad de una valoración de los hechos que realiza el superior jerárquico, por ser amplias e imprecisas, desconocían el debido proceso, ante la posibilidad de que el intérprete las aplicara de manera arbitraria.

Al respecto, la Corte sostuvo que la naturaleza de las causales disciplinarias a nivel nacional e internacional no permite suponer que por contener conceptos como “buenas costumbres”, “moral”, “mal comportamiento social” contrarían el sistema legal y constitucional, pues esas causales atienden a principios que sustentan la función pública y el interés general, que guían las decisiones que se adoptan en el marco de un proceso disciplinario.

Además, encontró que tal y como lo había expuesto el Ministerio Público eran admisibles jurídicamente tipos abiertos en las conductas constitutivas de falta disciplinaria, en razón a que no es posible establecer un catálogo de acciones que incluyan todas aquéllas que se alejen de los fines de la función pública y que sean, por tanto, sancionables.

2.4.2.2. En esta misma línea, la sentencia C-952 de 2001 [48] , declaró exequible el aparte demandado del artículo 37 de la Ley 617 de 2000 [49] referente a la exigencia del legislador a los aspirantes al cargo de alcalde de lo que podría denominarse “una hoja de vida sin tacha”, pues consideró que esta exigencia debía interpretarse como una garantía a la sociedad de que el comportamiento anterior al ejercicio del cargo había sido adecuado y que, por ende, no obstaculizaría el desempeño del mismo.

Además, explicó que dicha exigencia, contentiva del concepto indeterminado “sin tacha” protegía el interés general, pues ilustraba a la sociedad acerca de la idoneidad, moralidad y probidad del aspirante a ejercer en propiedad dicho cargo [50] .

Por tanto, concluyó, la regulación restrictiva de este derecho político se encuentra conforme con la Constitución si se entiende que es desarrollo del principio de la prevalencia de la protección del interés general en relación con la moralización, imparcialidad y eficacia del funcionamiento del Estado colombiano.

2.4.2.3. En este respecto, la sentencia C- 431 de 2004 [51] , al analizar la constitucionalidad de algunas normas referentes a faltas disciplinarias, derivadas del ejercicio de la potestad sancionatoria del Estado, en cuyo proceso deben observarse los principios de legalidad, tipicidad, antijuridicidad, culpabilidad, responsabilidad y proporcionalidad, la Corte adujo la necesidad de tener suficiente precisión a la hora de hacer referencia a criterios morales objetivos, a fin de que la determinación de la conducta sancionable no contrariara dichos principios, en especial los de legalidad y tipicidad.

En tal sentido se precisó en esta misma sentencia que a diferencia de lo que sucede en casos en los que “ el legislador utiliza referencias o criterios morales para determinar situaciones jurídicas, conceder derechos o limitarlos, eventos en los cuales estas referencias legislativas admiten cierto grado de indeterminación, cuando se trata de la actividad punitiva o sancionatoria del Estado la utilización de estas referencias debe hacerse de manera concreta y precisa, indicando cuales son los comportamientos concretos que el legislador estima jurídicamente sancionables por ser considerados socialmente inmorales .” [52] 2.4.2.4.

También, en sentencia C-350 de 2009 [53] , la Sala estudió la constitucionalidad de la expresión “ Ejecutar en el lugar de trabajo actos que atenten contra la moral o las buenas costumbres .

”, conducta consagrada como una falta disciplinaria en el artículo 35 de la Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

El entonces demandante consideraba que la norma acusada establecía una sanción con base en dos conceptos muy amplios, el de ‘moral’ y el de ‘buenas costumbres’, lo que conllevaba una violación constitucional de los principios de tipicidad y claridad, predicables de las normas sancionatorias.

Para resolver el problema jurídico, en primer lugar, resaltó la Sala que no es ajeno a nuestro ordenamiento constitucional, el empleo de conceptos jurídicos indeterminados, como por ejemplo, la ‘ dignidad ’ (arts. 1°, 42, 53, 70, y 175); ‘ bien común ’ (arts. 133, 333); ‘ buenas ’ relaciones laborales (art. 56), ‘ buena fe ’ (arts. 83, 268), ‘ buen crédito ’ (arts. 232.4, 255), ‘ buena conducta ’ (art. 233), la ‘ buena marcha ’ del municipio (art. 315), ‘ interés general ’ (art.1°), ‘ interés social ’ (arts. 51, 58, 62, 333 y 365), ‘ interés colectivo ’ (art. 86) o ‘ interés nacional ’ (art. 81). De igual manera, defendió que incluso nuestra Carta Política ha utilizado la palabra moral en su texto, y por tanto, su empleo no es de por sí inconstitucional.

En este orden de ideas, concluyó la Corporación que conceptos jurídicos indeterminados como ‘ moral ’, en principio, sí pueden ser usados por el sistema normativo, bajo el orden constitucional vigente. No obstante, si bien su uso no está proscrito, existen situaciones y contextos en los que el uso de este tipo de expresiones debe tener un mayor grado de determinación en aras de salvaguardar el principio de legalidad, especialmente cuando el Estado, y de forma excepcional los particulares, ejercen funciones punitivas, ya sean de carácter disciplinario o penal. Sostuvo la Sentencia:

“3.5. Cabe precisar que una Constitución Política no es un conjunto de conceptos y palabras, es un sistema de reglas y principios. Por lo tanto, preguntarse si un concepto es constitucional o no, es una pregunta sin sentido. Parte de un error categorial, a saber: suponer que la condición de ‘constitucional’ o ‘inconstitucional’ puede ser predicada de las palabras o de los conceptos. Son las reglas legales o los actos administrativos, por ejemplo, y el uso y efecto jurídico que éstas le den a ciertas palabras y conceptos lo que puede ser reprochable constitucionalmente, en especial, si afectan el goce efectivo de derechos fundamentales.

Así pues, es claro que conceptos jurídicos indeterminados como ‘moral’, en principio, sí pueden ser usados por el sistema jurídico, bajo el orden constitucional vigente.

3.6. Ahora bien, si bien el uso de conceptos jurídicos indeterminados no está prescrito, existen situaciones y contextos en los que el uso de este tipo de expresiones no es aceptado constitucionalmente. La jurisprudencia ha señalado algunos de los casos en los que el legislador debe abstenerse de emplear palabras y conceptos que por su grado de indeterminación pueden comprometer el ejercicio o el goce de derechos constitucionales. Se trata pues, de una defensa del principio de legalidad, que pretende dar seguridad jurídica a las personas, permitiendo prever las consecuencias de sus actos (arts. 1° y 29, CP). Por ejemplo, la Corte ha considerado inconstitucionales las normas de este grado de indeterminación que afecten irrazonablemente las libertades de expresión, sindical o de ejercer profesión u oficio, comprometiendo a la vez, la autonomía personal y el libre desarrollo de las personas.

4.2. El grado de indeterminación de los conceptos acusados, en un contexto sancionatorio, ofrece un amplio margen de discrecionalidad a la autoridad encargada de establecer si un servidor incurrió o no en tal prohibición, de suerte que las personas no cuentan con un criterio que les permita prever con certeza si una determinada actuación atenta o no contra tales conceptos. La penumbra que deben enfrentar los ciudadanos en estos casos es constitucionalmente inadmisible.

” Se concluye entonces que en la Sentencia C-350 de 2009, se admite el uso de la expresión “moral” en contextos normativos, a excepción de los ámbitos disciplinarios, en los cuales, afirmó la Corte, la vaguedad de su contenido puede desconocer el principio de legalidad y otras garantías asociadas al derecho a la defensa.

2.5. EL CONCEPTO DE MORALIDAD PÚBLICA EN INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS. 2.5.1. De igual manera, la introducción de conceptos jurídicos indeterminados como el de moral, está presente en varios tratados internacionales de derechos humanos aprobados por Colombia y que, por tanto, integran el

bloque de constitucionalidad, los cuales contienen disposiciones que permiten la limitación de los derechos, en orden a resguardar algunos intereses. Es por ello que es común encontrar referencias a la moral pública, como criterio válido para limitar las garantías reconocidas en los Pactos Internacionales.

2.5.1.1. Así, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos , consagra en el artículo 12 los derechos a circular libremente en el territorio de un Estado, a elegir en él su lugar de residencia como también a salir de un determinado país sin restricción alguna, advirtiendo que estas garantías sólo pueden ser limitadas cuando así lo disponga la legislación o cuando " sean necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de terceros, y sean compatibles con los demás derechos reconocidos en el presente Pacto ".

El artículo 18-3 consagra que la libertad de manifestar la propia religión o las propias creencias sólo podrá ser restringida por los motivos señalados en la ley, los cuales deben ser necesarios " para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos , o los derechos y libertades fundamentales de los demás ".

El artículo 19 preceptúa que toda persona tiene derecho a la libertad de expresión, sin embargo, también señala que esta garantía conlleva deberes y responsabilidades, razón por la cual puede ser restringida entre otras razones para proteger la seguridad nacional, el orden público o la salud o moral públicas .

En igual sentido, el artículo 21 al consagrar el derecho de reunión advierte que la limitación en su ejercicio sólo tiene justificación en los casos señalados en la ley y " que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás ".

De igual manera, el artículo 22 al consagrar el derecho a asociarse libremente con otras, dispuso que " tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía ".

2.5.1.2. También, la Convención Americana de Derechos Humanos , en varias de sus disposiciones hace referencia a la moral pública, como un criterio válido de restricción de los Derecho Humanos en ella reconocidos. Así, por ejemplo, señala la libertad de manifestar las propias creencias puede ser limitada por la moral pública, que la restricción del derecho a la libre expresión también está justificada bajo esta causa, lo mismo ocurre con las garantías de reunión, circulación y libre asociación. Las normas disponen:

El artículo 12 , establece que " 3. La libertad de manifestar la propia religión y las propias creencias está sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos o libertades de los demás".

Al igual que en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 13 de la Convención establece que el derecho a la libertad de pensamiento y expresión sólo puede estar sujeta a previa censura, entre otros eventos, para asegurar la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas .

Por su parte, el artículo 22 consagra que el derecho de circulación y de residencia " no puede ser restringido sino en virtud de una ley, en la medida indispensable en una sociedad democrática, para prevenir infracciones penales o para proteger la seguridad nacional, la seguridad o el orden públicos, la moral o la salud públicas o los derechos y libertades de los demás " .

2.5.1.3. En la Opinión Consultiva OC-5 del 13 de noviembre de 1985 , la Corte Interamericana de Derecho Humanos, consideró que la utilización de tales conceptos jurídicos, son admisibles y necesarios, como criterios para la restricción

de los derechos. Lo anterior, al analizar la Colegiatura obligatoria de los periodistas. Sobre el particular dijo:

“64. En efecto, una acepción posible del orden público dentro del marco de la Convención, hace referencia a las condiciones que aseguran el funcionamiento armónico y normal de las instituciones sobre la base de un sistema coherente de valores y principios. En tal sentido podrían justificarse restricciones al ejercicio de ciertos derechos y libertades para asegurar el orden público. La Corte interpreta que el alegato según el cual la colegiación obligatoria es estructuralmente el modo de organizar el ejercicio de las profesiones en general y que ello justifica que se someta a dicho régimen también a los periodistas, implica la idea de que tal colegiación se basa en el orden público.

65. El bien común ha sido directamente invocado como uno de los justificativos de la colegiación obligatoria de los periodistas, con base en el artículo 32.2 de la Convención. La Corte analizará el argumento pues considera que, con prescindencia de dicho artículo, es válido sostener, en general, que el ejercicio de los derechos garantizados por la Convención debe armonizarse con el bien común. Ello no indica, sin embargo, que, en criterio de la Corte, el artículo 32.2 sea aplicable en forma automática e idéntica a todos los derechos que la Convención protege, sobre todo en los casos en que se especifican taxativamente las causas legítimas que pueden fundar las restricciones o limitaciones para un derecho determinado. El artículo 32.2 contiene un enunciado general que opera especialmente en aquellos casos en que la Convención, al proclamar un derecho, no dispone nada en concreto sobre sus posibles restricciones legítimas.

66. Es posible entender el bien común, dentro del contexto de la Convención, como un concepto referente a las condiciones de la vida social que permiten a los integrantes de la sociedad alcanzar el mayor grado de desarrollo personal y la mayor vigencia de los valores democráticos. En tal sentido, puede considerarse como un imperativo del bien común la organización de la vida social en forma que se fortalezca el funcionamiento de las instituciones democráticas y se preserve y promueva la plena realización de los derechos de la persona humana. De ahí que los alegatos que sitúan la colegiación obligatoria como un medio para asegurar la responsabilidad y la ética profesionales y, además, como una garantía de la libertad e independencia de los periodistas frente a sus patronos, deben considerarse fundamentados en la idea de que dicha colegiación representa una exigencia del bien común.

67. No escapa a la Corte, sin embargo, la dificultad de precisar de modo unívoco los conceptos de "orden público" y "bien común", ni que ambos conceptos pueden ser usados tanto para afirmar los derechos de la persona frente al poder público, como para justificar limitaciones a esos derechos en nombre de los intereses colectivos. A este respecto debe subrayarse que de ninguna manera podrían invocarse el "orden público" o el "bien común" como medios para suprimir un derecho garantizado por la Convención o para desnaturalizarlo o privarlo de contenido real (ver el art. 29.a) de la Convención). Esos conceptos, en cuanto se invoquen como fundamento de limitaciones a los derechos humanos, deben ser objeto de una interpretación estrictamente ceñida a las "justas exigencias" de "una sociedad democrática" que tenga en cuenta el equilibrio entre los distintos intereses en juego y la necesidad de preservar el objeto y fin de la Convención.

68. La Corte observa que la organización de las profesiones en general, en colegios profesionales, no es per se contraria a la Convención sino que constituye un medio de regulación y de control de la fe pública y de la ética a través de la actuación de los colegas. Por ello, si se considera la noción de orden público en el sentido referido anteriormente, es decir, como las condiciones que aseguran el funcionamiento armónico y normal de las instituciones sobre la base de un sistema coherente de valores y principios, es posible concluir que la organización del ejercicio de las profesiones está implicada en ese orden.

69. Considera la Corte, sin embargo, que el mismo concepto de orden público reclama que, dentro de una sociedad democrática, se garanticen las mayores posibilidades de circulación de noticias, ideas y opiniones, así como el más amplio acceso a la información por parte de la sociedad en su conjunto. La libertad de expresión se inserta en el orden

público primario y radical de la democracia, que no es concebible sin el debate libre y sin que la disidencia tenga pleno derecho de manifestarse".

2.5.1.4. L a Convención Europea de Derechos Humanos menciona en los artículos 6.1, 8.2, 9.2, 10.2, 11.2, lo siguiente: "Derecho a un proceso equitativo 1 Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída de manera equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un tribunal independiente e imparcial, establecido por la ley, que decidirá de los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella. La sentencia debe ser pronunciada públicamente, pero el acceso a la sala de audiencia puede ser prohibido a la prensa y al público durante la totalidad o parte del proceso en interés de la moralidad , del orden público o de la seguridad nacional en una sociedad democrática, cuando los intereses de los menores o la protección de la vida privada de las partes en el proceso así lo exijan o en la medida en que sea considerado estrictamente necesario por el tribunal, cuando en circunstancias especiales la publicidad pudiera ser perjudicial para los intereses de la justicia.

Artículo 8 Derecho al respeto de la vida privada y familiar 1 Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

2 No podrá haber ingerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho salvo cuando esta ingerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral , o la protección de los derechos y las libertades de terceros.

Artículo 9 Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión 1 Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, la práctica y la observancia de los ritos.

2 La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas , o la protección de los derechos o las libertades de los terceros.

Artículo 10 Libertad de expresión 1 Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. El presente artículo no impide que los Estados sometan a las empresas de radiodifusión, de cinematografía o de televisión a un régimen de autorización previa.

2 El ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones, previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral , la protección de la reputación o de los derechos de terceros, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial.

Artículo 11 Libertad de reunión y de asociación 1 Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.

2 El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la

defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral , o la protección de los derechos y libertades de terceros.

El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la Administración del Estado".

Para evitar restricciones arbitrarias, la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha analizado el alcance de este término y ha concluido que en este aspecto, los Estados cuentan con lo que se ha denominado "margen de apreciación de los Estados", por cuanto cada uno de estos, dependiendo del su contexto y circunstancias puede, en un momento determinado, dotar de contenido lo que puede entenderse como moral pública. Dijo expresamente el Tribunal " En razón a que ellas están en un continuo contacto con las fuerzas vitales de cada Estado, las autoridades estatales están en una mejor posición que los jueces internacionales, para dar un concepto del contexto exacto que justifica la restricción " [54] 2.5.2.

Para ilustrar lo atinente a la manera en que el Tribunal Europeo aplicó el " margen de apreciación de los Estados " sobre moral pública, puede citarse el caso Handyside v. U.K.

[55] . En esta sentencia (i) tanto el Gobierno como la mayoría de la Comisión manifestaron que el rol de la Corte consiste únicamente en verificar que las jurisdicciones inglesas hubiesen actuado de buena fe, de manera razonable y dentro de los límites del margen de apreciación consentido en los estados contratantes por el artículo 10 parágrafo 2 de la Convención Europea de Derechos Humanos.

(ii) La Convención Europea de Derechos Humanos dejó entonces a consideración de cada Estado la propia concepción de moral pública. En este respecto, afirmó que cada Estado tiene un margen de apreciación dentro del cual se puede evaluar la moral en el contexto de la realidad social como la necesidad de imponer una restricción o sanción ante su desconocimiento.

(iii) El rol de vigilancia de la corte presta principal atención a los principios de una sociedad democrática. La libertad de expresión constituye uno de los fundamentos esenciales de tal sociedad. Por otra parte quien quiera que ejerza su libertad de expresión asume " deberes y responsabilidades".

(iv) En este caso la Corte de Londres usó su margen de apreciación para determinar que el Schoolbook sí fue inmoral por los esfuerzos del Sr.

Handyside de llegar a sus lectores destinatarios entre las edades de 12 a 18 años, específicamente, con su estilo de escritura clara y simple, mediante publicidad a través de varios periódicos y unos 50.000 copias que imprimió con intención de disimularlos justo después de la primera circulación y que tenían un contenido "obsceno". Sin embargo, aseguró el Tribunal, se requiere la vigilancia de la Convención Europea para asegurar que el estado miembro sí está actuando dentro de su margen de apreciación.

(v) La Corte enfatizó que los hechos se desarrollaron dentro de una " sociedad democrática " donde se toleran todas las ideas. El Tribunal expuso que el autor tenía conocimiento de que sus lectores eran demasiado jóvenes, influenciables e impresionables, por tanto estaba justificada la medida de sacar de circulación el Schoolbook.

(vi) La corte emitió entonces que el fallo del 29 de octubre de 1971, de conformidad con las leyes de 1959-1964, tenía por objetivo esencial proteger la moral de los jóvenes, por tanto, su finalidad es legítima según el artículo 10 parágrafo 2 de la Convención Europea de Derechos Humanos [56] .

2.5.3. Además, la doctrina también se ha ocupado de analizar la relación entre el derecho y la moral. Por ejemplo, el doctrinante Carlos Santiago Nino sostiene que " La moral social o positiva es el resultado de la formulación y aceptación de juicios con los que se pretende dar cuenta de la moral ideal; es decir, una moral social existe como tal en la medida en

que los que la formulan y aceptan consideran que coincide con la moral ideal … La respuesta que se puede dar a un escepticismo ético apriorístico acerca de la posibilidad de validar juicios morales es que tales juicios no se formulan en el vacío sino en el contexto de esta práctica social a la que subyacen criterios procedimentales y substantivos de validación como la universalidad, generalidad, y la aceptación de los juicios en condiciones ideales de imparcialidad, racionalidad y conocimiento… Observando la práctica de la moral vigente, Nino concluye que las funciones que de hecho ella cumple son la superación de conflictos y el fomento de la cooperación, a través de un medio concreto: la adopción libre y compartida de los principios morales que deben guiar las acciones y actitudes humanas, que permiten llegar a una convergencia de tales acciones y actitudes. Para concluir que estas y no otras son las funciones de la moral, parte Nino de algunas circunstancias fundamentales de la vida del hombre en sociedad que están asociadas con el Derecho y la moral: la escasez de recursos, la vulnerabilidad de los hombres frente a ataques de sus semejantes, su igualdad aproximada en cuanto a capacidades físicas e intelectuales, la coexistencia en áreas comunes, la presencia de intereses individuales divergentes…la limitada simpatía hacia los intereses ajenos… Por tanto, en opinión de Nino, Derecho y Moral cumplen idénticas funciones: reducir o solucionar los conflictos entre individuos, y fomentar la cooperación entre ellos. En lo que difieren es en los medios puestos por una y otra ” [57] .

3. CASO CONCRETO 3.1. LA EXPRESIÓN “ INMORAL O ” CONTENIDA EN EL NUMERAL QUINTO DEL ARTÍCULO 62 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, NO DESCONOCE LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 25 Y 53 DE LA CONSTITUCIÓN.

3.1.1. En el caso objeto de análisis debe determinarse si la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador invocando como causal el desarrollo de un acto inmoral, vulnera el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral de los trabajadores en los términos planteados por el demandante, ya que, en su criterio, aunque esta Corporación ha admitido el uso de conceptos indeterminados, también lo es que ha señalado que en algunos casos el legislador debe abstenerse de apelar a ellos cuando es tal su grado de indeterminación y vaguedad que puede comprometer el ejercicio de derechos fundamentales como acontece en los procesos sancionatorios.

3.1.2. Para iniciar, es importante precisar que, en efecto, el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece como una de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo el que “ el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores ” un acto inmoral. Además, el parágrafo de este mismo artículo establece que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación y, posteriormente, no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

3.1.3. Ahora bien, el actor lo que evidencia en el planteamiento de su demanda es que el empleador en aplicación de esta causal puede incurrir en un acto arbitrario al hacer uso de esta causal porque puede aplicarlas de forma subjetiva sin que el trabajador conozca previamente el comportamiento que para el empleador puede dar lugar a la aplicación de la misma, al paso, agrega, que esta expresión responde a un reproche social que invade el fuero interno de los trabajadores.

3.1.4. En este respecto, es importante recordar que esta Corporación se ha pronunciado en varias oportunidades acerca del alcance y de la interpretación que debe otorgarse a la expresión moral cuando se encuentra presente en normas jurídicas.

3.1.4.1. En este sentido, la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la categoría moral no depende del concepto en sí mismo sino que es su aplicación en concreto la que puede ser objeto de reproche, máxime cuando puede comprometerse la realización de derechos fundamentales.

Sin embargo, por regla general, los conceptos jurídicos indeterminados sí pueden ser usados por el legislador al amparo del orden constitucional vigente [58] .

En este respecto, esta Corporación ha sostenido que la moral es un bien jurídicamente protegido y que debe entenderse como la moral social compuesta por principios, valores y virtudes fundamentales aceptados por la generalidad de los individuos cuyo fin es garantizar una convivencia pacífica, libre y respetuosa, y también reconocer la dignidad humana sin distinción [59] .

Cabe reiterar que contrario a lo afirmado por el actor, esta Corporación ha proscrito la imposición de un solo código de moralidad y ha protegido el concepto de moral social al amparo de valores como la multiculturalidad y el pluralismo consagrados en la Constitución.

Sin embargo, este Tribunal también ha señalado que existen situaciones y contextos en los que el concepto de moral puede tornarse tan indeterminado que compromete el ejercicio de derechos y principios fundamentales como el de la legalidad.

Tal es el caso de las sanciones que se imponen en el marco de un proceso disciplinario cuando en este se hace referencia a criterios morales. En la sentencia C- 431 de 2004, al analizar el estudio de varias normas disciplinarias, en ejercicio de la potestad sancionatoria del Estado se estableció la necesidad de que se observaran con rigor los principios de legalidad, tipicidad, antijuridicidad, responsabilidad y proporcionalidad, en especial, el de legalidad y tipicidad.

En esta misma sentencia, la Corte expuso que los procesos donde se ejerce la actividad punitiva o sancionatoria del Estado, la alusión a conceptos indeterminados debe hacerse de forma concreta y precisa, señalando qué comportamientos son los que el legislador establece como sancionables por ser considerados socialmente inmorales.

En este punto, la Sala considera necesario advertir que el actor pretende equiparar dos eventos sustancialmente diferentes en cuanto a la aplicación concreta del concepto indeterminado de moral: las sanciones impuestas con base en este tipo de criterios al interior de un proceso disciplinario y la causal de terminación unilateral del contrato por justa causa por parte del empleador cuando un trabajador incurre en un acto inmoral. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, señaló que la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no puede considerarse como una sanción disciplinaria que se le impone al trabajador sino que es una facultad que la ley le otorga a este [60] .

Así mismo, en la sentencia T-546 de 2000 [61] , se señaló que: “El acto de despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. En efecto, la terminación unilateral del contrato es una facultad que tienen tanto el empleador, como el trabajador, derivada del principio non adimpleti contractus, que consiste en la posibilidad que tiene una parte de extinguir unilateralmente una convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones.

Ahora, si bien en derecho laboral, la situación de subordinación en que se encuentra el trabajador respecto del empleador, justifica la consagración de algunas prerrogativas a su favor, no por ello se desnaturaliza la institución de la terminación unilateral del contrato, ni se puede afirmar que adquiere el carácter de facultad disciplinaria, por cuanto la terminación del contrato y las facultades disciplinarias obedecen a propósitos diferentes”.

Es decir, los dos procesos tienen consecuencias jurídicas disímiles, pues, mientras que en el primer evento la conducta da origen al respectivo procedimiento disciplinario, la facultad que tiene el empleador no se sujeta a un proceso disciplinario alguno sino al procedimiento de terminación unilateral del contrato de trabajo, quien, en aplicación de dicha potestad puede invocar la causal contenida en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, cumpliendo con la exigencia de manifestar al momento de notificar dicha determinación el motivo u origen del despido.

3.1.4.2. A diferencia de las consideraciones puntuales en el caso de las sanciones establecidas en el marco de los procesos disciplinarios donde la alusión a conceptos indeterminados le impone al legislador establecer de manera

concreta el tipo de conductas consideradas inmorales y que son objeto de sanción en estricto cumplimiento del principio de legalidad y tipicidad, existen otros contextos en donde el legislador puede apelar a conceptos indeterminados sin que tenga la carga de desarrollar el concepto de tipicidad, en estricto sentido, pero que aún así no da lugar a que se realicen referencias a apreciaciones morales y éticas individuales, pues existen en el ordenamiento jurídico y constitucional parámetros para aplicar en concreto dichas categorías indeterminadas como el de “inmoral” sin desconocer valores, principios y derechos superiores de gran valor en el marco de un Estado Social de Derecho. Tal es el caso de la valoración del acto inmoral en desarrollo de un contrato de trabajo, análisis que debe hacerse a la luz del respectivo reglamento de trabajo [62] y no de la visión particular del empleador.

Cabe anotar que el artículo 57-9 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra como una de las obligaciones del empleador “ Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes ” y el artículo 58-4 de esa misma normativa “ Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros ”.

Así lo ha expuesto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien en fallo con número de radicación 36123, del 23 de febrero de 2010 [63] , señaló que cuando se acude a las causales de terminación unilateral del trabajo por justa causa, los hechos que dan lugar a la aplicación de dichas causales deben confrontarse con las disposiciones reglamentarias y contractuales.

Ahora, si bien existen algunos pronunciamientos de esta Corporación en sede de tutela mediante los cuales se ha señalado que la expresión ´acto inmoral´ o ´conducta inmoral´ es amplia e indeterminada y que por ello desconoce el principio de tipicidad [64] , lo cierto es que a la luz de la línea jurisprudencial ya expuesta, puede evidenciarse que el concepto ´moral´ no es de tal manera indeterminada porque el mismo ordenamiento jurídico contiene los elementos necesarios para su determinación como acontece en el plano laboral.

A modo ilustrativo, en el caso específico analizado en la sentencia T-768 de 2008 [65] parece que se equiparara el análisis de tipicidad de las faltas disciplinarias a las actuaciones en el plano laboral que pueden originar la aplicación de la causal contenida en el numeral quinto del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo cuando, como quedó visto, se trata de casos sustancialmente diferentes, de acuerdo con lo señalado por la jurisprudencia constitucional y la de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo, puede evidenciarse que aunque en este caso concreto se negó el amparo invocado en un contexto de terminación del contrato por haber cometido el trabajador un acto `inmoral`, se enfatizó acerca de la importancia de establecer mediante criterios objetivos la calificación de dicha conducta como ´inmoral´.

En este contexto, lo importante, más allá de determinar con exactitud cada uno de los comportamientos que dan lugar a calificar un acto como inmoral, como regla general, es que dicho concepto pueda llenarse a partir de elementos contenidos en el mismo ordenamiento jurídico para proceder a su aplicación; pues, como se expuso en la misma sentencia T-768 de 2008 [66] y se reitera en este fallo, la indebida aplicación de una norma –en este caso de la expresión demandada- escapa al examen del control constitucional y, prima facie, le corresponderá a los jueces laborales analizar la justa causa de terminación del contrato laboral, a no ser que se encuentren comprometidas garantías superiores que puede originar la presentación de otras acciones constitucionales como la tutela.

Bajo esta línea argumentativa en la sentencia T- 276 de 2014 [67] se reiteró que en el marco de los procesos disciplinarios – que opera como excepción a la regla general- conceptos indeterminados como el de ´moral´ se encuentran sometidos a un nivel más estricto de tipicidad:

“ La decisión de despido se tomó con base en el régimen disciplinario de la compañía, el cual hace parte de su Reglamento Interno de Trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo pactada con SINTRAMINERGÉTICA mediante laudo arbitral, la cual tenía vigencia hasta el veintiséis (26) de noviembre del dos mil ocho (2008).

[68] El reglamento incluye en su artículo 14, 15 y 67 el concepto jurídico indeterminado de moral… 7.4. La Convención Colectiva, por su parte, establece una escala de sanciones sin especificar el tipo de faltas a las que se aplica. Según esta, “en caso de que la determinación sea la aplicación de una sanción disciplinaria, LA EMPRESA (…) aplicará la siguiente escala de sanciones: 1. Primer falta, llamado de atención. 2. Segunda falta, suspensión de 1 día. 3. Tercera falta, suspensión de 2 días. 4. Cuarta falta, suspensión de 3 días. 5. Quinta falta, suspensión de 8 días. 6. Faltas superior a la quinta vez hasta por 30 días de suspensión” [69] … 7.6. De la lectura del reglamento de la empresa, puede colegirse que, en efecto, en este se entiende de manera explícita que la comisión de actos inmorales es una falta grave y una causal de despido, pero no se precisan, desarrollan o clasifican las conductas inmorales específicas que están prohibidas, ni tampoco se ofrecen criterios para determinarlas.

De acuerdo con la reiterada jurisprudencia de la Corte, en el acápite quinto de esta providencia, el término “moral” es un concepto jurídico excesivamente indeterminado que lesiona la seguridad jurídica y el principio de legalidad y tipicidad cuando es empleado en materia disciplinaria sin mayores precisiones sobre las conductas prohibidas .

[70] De esta manera, este concepto se presta para la interpretación subjetiva del empleador, por una parte, y le impide al trabajador prever qué tipo de comportamientos están prohibidos y pueden ser sancionados, por la otra …” (Subraya y negrilla fuera de texto) Teniendo en cuenta lo anterior y lo expuesto por la mayoría de los intervinientes, el principio de tipicidad en materia laboral no implica una descripción clara, detallada, y precisa de la conducta reprochada ante la imposibilidad de que, en casos como el que se analiza, el legislador consagre una lista precisa de comportamientos, tal y como acontece con los tipos en blanco. No obstante, en este caso la palabra `inmoral` acusada no es en tal grado indeterminada porque en cada caso particular puede aplicarse de manera objetiva acudiendo a las reglas establecidas en el ordenamiento jurídico.

3.1.4.3. En razón a lo anterior, la Sala considera que más que trasladar las mismas exigencias establecidas por esta Corporación cuando el legislador contempla conceptos indeterminados en materia disciplinaria - pues, como quedó visto, se trata de hipótesis sustancialmente diferentes- es necesario reiterar la importancia de que el empleador cuando apele a la causal contenida en el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo por acto inmoral para terminar de manera unilateral el contrato de trabajo por justa causa, le asegure al trabajador unas garantías mínimas dentro de dicho procedimiento.

Así, el empleador está en la obligación, de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 , de manifestarle al trabajador la razón por la cual termina unilateralmente el contrato de trabajo [71] y además, dicha conducta debe ser realizada por el empleado en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. Agregado a lo anterior, se resalta la importancia de que el trabajador sea escuchado en ejercicio de su derecho de defensa:

“ 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 " [72] En definitiva, la terminación unilateral por acto inmoral debe guardar relación con conductas del trabajador desarrolladas en el establecimiento o lugar de trabajo o en ejercicio de sus funciones y que afecten el normal desarrollo de las actividades de la empresa, las relaciones entre el empleador y los trabajadores, y entre los compañeros de trabajo [73] .

3.1.4.4. En virtud de lo expuesto, esta Sala evidencia que la expresión demandada no debe interpretarse como el ejercicio de una facultad arbitraria a favor del empleador, pues este no puede otorgarle el alcance meramente subjetivo que pretende adscribirle el demandante sino que debe responder a una actuación desarrollada en el ámbito laboral. Además, el mismo parágrafo del artículo 62 consagra que el empleador debe manifestarle a quien es despedido unilateralmente por esta causa, la razón por la que es procedente la aplicación de la misma.

Ahora bien, en el trasfondo del debate constitucional que propicia el actor subyace el temor frente a la indebida aplicación de la facultad de terminar el contrato unilateralmente por un acto inmoral, argumento que no conlleva la declaratoria de inexequibilidad de dicha expresión, ya que dicho análisis escapa a la naturaleza y finalidad de la acción pública de inconstitucionalidad. Ello, por cuanto a través de esta acción pública no pueden resolverse problemas particulares, objeto para el cual, existen otras acciones legales y constitucionales en aquellos eventos en que acaezca la hipótesis planteada por el actor, como las que pueden ejercerse en el marco de un proceso ordinario laboral y ante los jueces de tutela por la presunta vulneración de derechos fundamentales.

3.1.4.5. Con respecto a la estabilidad laboral, esta Sala considera importante reiterar que dicho derecho no es absoluto y que el hecho de que se efectúe un despido en uso de la facultad otorgada al empleador para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa no implica su desconocimiento. Aún más, si el empleador no cumple con sus obligaciones cuando acude a este procedimiento puede dar lugar a que se origine un despido injustificado, evento en el cual el ordenamiento jurídico consagra el reconocimiento de indemnizaciones económicas, sumado a que puede exponerse al inicio de procesos laborales y a acciones constitucionales como la tutela si además se encuentran comprometidos derechos fundamentales.

En definitiva, si bien la Constitución y la legislación laboral consagran una estabilidad laboral a favor del trabajador, también lo es que el legislador autorizó al empleador para que acaecidos ciertos eventos que afectan el normal desarrollo de las relaciones y actividades del trabajo pueda terminar por justa causa ese vínculo.

3.1.4.6. Por las razones anteriores, la Sala encuentra que la expresión acusada "inmoral o" contenida en el numeral quinto del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no vulnera los derechos al trabajo y a la estabilidad laboral, pues ésta se enmarca dentro de una de las potestades que puede ejercer el empleador para dar por terminado por justa causa el contrato laboral, cuya aplicación en concreto no es de tal forma indeterminada que conduzca a la aplicación caprichosa y arbitraria por parte de los empleadores, ya que existen elementos que guían en particular su aplicación , los cuales se encuentran señalados en la misma norma, como por ejemplo el deber que tiene el empleador de manifestar expresamente (i) qué acto considera inmoral, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; sumado a que (ii) dicho acto debe realizarse en el establecimiento o lugar de trabajo o en desarrollo de sus funciones.

(iii) Dicho proceso de terminación unilateral del contrato de trabajo por haber incurrido en acto inmoral debe seguirse bajo la observancia del respeto del derecho a la defensa del actor;

(iv) la adecuación de la conducta inmoral debe realizarse tomando en consideración la disposición legal, y además realizando una confrontación de la misma frente al contrato y reglamento de trabajo [74] , pues, al amparo del artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo en dicho reglamento es donde están consignadas el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio; y (v) debe involucrar un análisis de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló la misma [75] .

3.1.5. Conclusiones 3.1.5.1 La expresión “inmoral o” demandada no habilita al empleador para que pueda aplicar esta causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa de manera arbitraria ni con base en juicios subjetivos sobre la conducta del trabajador en el plano ético o religioso como lo asume el actor, sino que esta atiende al concepto jurídico de moral social. Como quedó expuesto en líneas anteriores, la moralidad pública remite a los principios y valores fundamentales aceptados por la generalidad de los individuos que constituyen el soporte de una convivencia libre, digna y respetuosa. Es decir, no corresponde a creencias particulares confesionales o subjetivas sino a la ética moral colectiva contenida en la Constitución la cual tiene fundamento en el respeto al pluralismo, la tolerancia y la diversidad cultural.

3.1.5.2. La facultad de terminar el contrato de trabajo por justa causa con base en el acto `inmoral` debe enmarcarse en lo dispuesto en la ley. Para el caso, deben aplicarse criterios como los señalados en la jurisprudencia ya citada sobre la aplicación de conceptos indeterminados, en el sentido de que: (i) dicho concepto debe entenderse como moral social y debe producir una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad, lo que excluye un reproche subjetivo crítico o intolerante; y (ii) la realización del acto considerado `inmoral` debe darse en el lugar de trabajo o en ejecución de las labores, y afectar el normal desarrollo de las funciones de la empresa. Es decir, dicho acto debe trascender la esfera privada y del interés particular a un ámbito laboral, por afectar derechos de terceros, y la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la ley.

3.1.5.3. Adicionalmente, los instrumentos internacionales de derechos humanos aprobados por Colombia que integran el bloque de constitucionalidad, y la jurisprudencia de tribunales internacionales como el europeo, contemplan que los derechos fundamentales pueden ser restringidos por razones de moralidad pública para garantizar el orden jurídico y el interés general.

3.1.5.4. En este caso concreto el empleador al interpretar el concepto jurídico de inmoral, debe analizar el comportamiento de manera razonable, objetiva e imparcial, máxime cuando el propio ordenamiento, como quedó visto, suministra los parámetros para la determinación del concepto.

3.1.6. Por todo lo expuesto, la Corte Constitucional encuentra que la expresión “inmoral o” contenida en el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no contraviene los postulados constitucionales al trabajo y a la estabilidad laboral, ya que no da lugar a una aplicación caprichosa ni arbitraria del empleador de la misma, por cuanto, se reitera, dicha conducta debe realizarse en el lugar de trabajo o en ejercicio de las labores y que, además, afecten el normal desarrollo de la vida laboral, lo cual no constituye ni falta disciplinaria ni implica una invasión del área privada ni del fuero interno del trabajador como lo plantea el demandante, esfera que es excedida cuando su conducta incide en el cumplimiento de sus obligaciones, como el deber de “ guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros ” [76] , afectando el ambiente laboral.

4 DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional , administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Declarar EXEQUIBLE, por los cargos analizados, la expresión “ inmoral o ” contenida en el numeral quinto del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Notifíquese, comuníquese, publíquese, cúmplase, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Presidente Con aclaración de voto MARIA VICTORIA CALLE CORREA MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrada Magistrado LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Magistrado GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Magistrada JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Magistrada ANDRÉS MUTIS VANEGAS Secretario General ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO LUIS ERNESTO VARGAS SILVA A LA SENTENCIA C-931/14 DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD SOBRE TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR ACTO INMORAL- Sentencia debió ser más precisa en la argumentación y sostener con claridad que disposición demandada no contraría la Constitución únicamente si como actos inmorales se entienden aquellos que, pese a hacer parte, en principio, del desarrollo de la personalidad de cada uno, lesionan de manera clara y ostensible derechos, bienes o intereses de otras personas o menoscaban el interés general (Aclaración de voto) Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Corte, me permito aclarar el voto pues, si bien comparto el sentido de la decisión de declarar exequible la expresión «inmoral o»

contenida en el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que permite al empleador dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo cuando el empleado realice un acto de dicha naturaleza en el establecimiento o lugar en que desarrolla la labor o en el desempeño de sus funciones, considero que algunos de los argumentos que se proporcionan son decididamente imprecisos e inoportunos y faltó un análisis más riguroso del problema de la utilización por el legislador de conceptos morales en la asignación de consecuencias jurídicas, a fin de elaborar una subregla clara de decisión a la luz de la Constitución.

1. La sentencia sostiene que la expresión demandada no debe interpretarse en el sentido de que otorga una facultad arbitraria o caprichosa a favor del empleador sobre la conducta del trabajador en el plano ético o religioso, sino que está ligada al concepto «jurídico de moral social», la cual se identifica con «los principios y valores fundamentales aceptados por la generalidad de los individuos que constituyen el soporte de una convivencia libre, digna y respetuosa... a la ética moral colectiva contenida en la Constitución la cual tiene fundamento en el respeto al pluralismo, la tolerancia y la diversidad cultural».

Cuando el legislador utiliza sintagmas de clara connotación moral como «actos hostiles», «vilipendio», «actos obscenos», «sin tacha», «[guardar] compostura y decoro debidos» o en los casos en que, de manera aún más directa e indeterminada, habla de «moral» o «actos inmorales», parece no haber duda de que la determinación del significado de los respectivos enunciados normativos implica recurrir a conceptos y razonamiento propios del ámbito moral. Pero: ¿a cuál moral se refiere la disposición?, ¿a cuál sistema moral de normas debe remitirse el juez o el aplicador?. Pueden haber varias posibilidades, pero las posiciones fundamentales son tres [77] : i) a un conjunto de normas morales objetivamente verdaderas (moral objetiva), ii) a un conjunto de normas morales subjetivamente escogidas por el intérprete (moral crítica) o iii) a un conjunto de normas morales intersubjetivamente aceptadas (moral social).

La primera posición supone que existen hechos morales y ha sido distinguida con el nombre de realismo moral. Sostiene un punto de vista cognitivista acerca de la moral, pues afirma que las normas morales pueden ser conocidas y, por lo tanto, que los juicios de corrección moral son verdaderos o falsos, atributos que, además, no dependen de creencias sino de su correspondencia con ciertos hechos, calificados como morales o normativos [78] .

Esta perspectiva presenta problemas epistemológicos evidentes pues nunca ha sido ofrecida evidencia alguna acerca de dónde están, cuáles son y cómo pueden ser conocidos los supuestos hechos morales, así que el juez terminaría no hallando las normas morales sino afirmando aquellas que cree existentes [79] . Así mismo, filósofos del derecho como Ross [80] , Kelsen [81] y Ferrajoli [82] han criticado esta postura, a partir de una óptica relativista y no cognitivista en

metaética, según la cual, no existe una «verdadera moral» o «la moral», sino varios puntos de vista en [el espacio] de la moral y, por lo tanto, los juicios morales no admiten valores de verdad o falsedad, sino que solo son susceptibles de valoraciones estrictamente individuales [83] .

La segunda posición sostiene que cuando las autoridades nonnativas utilizan conceptos de índole moral permiten a los jueces o aplicadores asignar el significado conforme sus propias preferencias morales [84] .

Esta alternativa, sin embargo, como es evidente, equivaldría a dejar completamente en manos de la discrecionalidad de los jueces la interpretación y la aplicación del derecho y su pretendida certeza quedaría librada a la conciencia moral de cada operador. Las disposiciones se convertirían para el juez en superfluas: el paso justificativo que consiste en fundar la decisión en la ley sería inútil (porque la ley es conforme a la norma moral) o bien está prohibido (porque la ley es contraria a la norma moral) [85] .

La tercera posición cree que los conceptos morales reenvían a los valores sociales, de ahí que la moral a que se estaría reconduciendo al intérprete sería la denominada «moral social». La sentencia respecto de la cual aclaro el voto adopta básicamente esta perspectiva. Suscribe la idea de que las disposiciones de carácter moral hacen referencia a los contenidos sustantivos aceptados por la «generalidad»

de los individuos y a la «ética moral colectiva contenida en la Constitución». Hablar de «moral social» puede significar, en todo caso, dos cosas sensiblemente diversas. Puede pensarse en la moral compartida por toda la sociedad o aquella en que coincide la mayoría de sus miembros.

La referencia a la primera forma de moral platea dificultades, también, epistemológicas puesto que se estaría considerando que el juez dispone de las habilidades y herramientas para constatar, mediante un trabajo sociológico, cuáles son los valores compartidos efectivamente en toda la sociedad, lo cual es altamente improbable. Pero aún si estas limitaciones fueran superables, esta forma de moral social presupondría que existe una homogeneidad moral en la sociedad, supuesto que es contrario a la realidad de los contextos culturales contemporáneos [86] .

Por su parte, si se considera que el legislador reenvía al intérprete a la moralidad de la mayoría de la sociedad, como parece sostenerlo la sentencia al hablar de valores compartidos por la generalidad, me temo que esto es contrario a la Constitución, pues se dejarían de lado y se sojuzgarían las visiones morales de las minorías. La providencia, luego de indicar que la moral a la que remite la disposición es aquella de la generalidad, agrega que es también la «ética colectiva contenida en la Constitución la cual tiene fundamento en el respecto al pluralismo, la tolerancia y la diversidad cultural», pero me parece que estos tres principios no se pueden salvaguardar si, al mismo tiempo, se hace prevalecer la moralidad de la «generalidad». En mi opinión, estas dos ideas son inconciliables. Interpretar términos morales contenidos en disposiciones conforme lo que piensa la mayoría de la sociedad se traduce, elementalmente, en ignorar los valores y la moralidad de los sectores minoritarios, de hecho tradicionalmente discriminados.

Si no está exento de problemas, más o menos insalvables, suponer que la moralidad a que se refiere el legislador es una de las mencionadas por las tres posiciones que se ilustraron, ¿cómo entonces debe ser determinado el significado de los conceptos morales y, más precisamente, qué debe entenderse cuando aquél asigna consecuencias jurídicas a actos inmorales, como en la expresión demandada?. Desde mi punto de vista, la única forma ajusta a la Constitución de interpretar ese tipo de enunciados debe partir necesariamente del principio de libertad general de acción consagrado en su artículo 16. La sentencia en algún momento toca este argumento, al citar un precedente, pero omite darle el alcance debido y luego se concentra en la idea de la moralidad social. Creo que en aquellos eventos en que el legislador introduce expresiones como «actos inmorales»

no puede pensarse en lo que es inmoral objetivamente o en lo que así es estimado por la mayoría o toda la sociedad, por el juez, el empleador o el trabajador, dadas las razones mencionadas anteriormente. En tales casos, estimo que solo

podrían considerarse inmorales aquellas conductas que, pese a hacer parte en principio de proyectos de construcción individual, como forma de modelos de realización personal, socavan ostensiblemente los derechos de los demás o el interés general.

Según ha dicho la jurisprudencia, del libre desarrollo de la personalidad se desprende el reconocimiento del ser humano como autónomo, con capacidad plena para elegir dentro de todo un universo amplio de opciones de vida cuál es la más adecuada para darle sentido a su existencia y ninguna norma jurídica puede llegar a injerir en su esfera íntima o a anular la posibilidad de construir su propio modelo de realización personal, salvo que traspase el umbral de su propia individualidad y atente contra bienes o derechos ajenos o de la generalidad, constitucionalmente protegidos [87] . En este orden de ideas, en mi parecer, la única fuente de restricciones a esa libertad a la luz de la Constitución, es solo aquella que supondría atentar contra las condiciones requeridas para que cada uno, con su propio proyecto personal, pueda desarrollarlo óptimamente en un contexto de responsabilidad, solidaridad y respeto [88] .

En otras palabras, un comportamiento o una conducta solo podría ser calificado de inmoral y serle atribuidas las correspondientes consecuencias jurídicas si, dadas las condiciones en que se desarrolla, comporta una perturbación indebida a las prerrogativas de otros o un traumatismo o perjuicio a bienes que interesan a la sociedad en su conjunto, los cuales, ahí sí como afirma la sentencia, «constituyen el soporte de una convivencia libre, digna y respetuosa». El fallo no deja de mencionar en algún momento esta forma de entender la inmoralidad de que habla la disposición demandada, como he indicado, sin embargo, es mezclada frecuentemente con la idea de una moral social de la generalidad, lo cual es desacertado, por tratarse de dos cosas diferentes.

Creo, en suma, que esta forma de interpretar la expresión «actos inmorales» es la única que se aviene a una Constitución respetuosa y celosa defensora del autónomo y libre desarrollo de la personalidad de los individuos.

2. La segunda razón por la cual la providencia considera que la expresión «inmoral» no está condicionada a los juicios subjetivos del empleador parece consistir en que, en todo caso, aquél debe manifestar al trabajador cuál es el acto que considera inmoral y le reprocha, con indicación de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló y de conformidad con el respectivo reglamento interno del trabajo, pues según el artículo 104 del Código Sustantivo, en ese documento está consignado el conjunto de normas que determinan las obligaciones del empleador y sus trabajadores. Así mismo, la conducta debe haber sido realizada en el sitio de trabajo o en desarrollo de las funciones y el empleador está en la obligación de garantizarle al trabajador el derecho de defensa.

No es claro en qué medida los anteriores elementos pueden reducir la indeterminación de la expresión inmoral y limitar el margen de decisionalidad del empleador. A lo largo de la providencia se hace énfasis, a partir de referencias a pronunciamientos de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Sentencia T-276 de 2014, en que si lo considerado inmoral es reconducido a los reglamentos del trabajo de cada empresa, se circunscriben los comportamientos que así pueden considerarse y se evita que el patrono utilice su propio capricho. Con todo, este argumento paradójicamente opta por la misma opción que desea evitar, pues la moralidad a que remite la disposición sería en todo caso la del empleador, si bien no aquella sorpresiva para el trabajador, desprovista de una definición previa del comportamiento que le reprocha, sí la plasmada justamente en el reglamento, redactado conforme sus preferencias morales. De acuerdo con esta interpretación, el legislador habría concedido a los empleadores la facultad de condicionar la continuidad en el empleo de sus trabajadores a que éstos compartan la moralidad de sus patronos. Cada empresa, así, poseería una moralidad diferente y los empleados que se vean en la necesidad de vincularse o permanecer en ella tendrían, por consiguiente, que adecuarse y verse limitados en su autonomía por esos estándares.

Por otro lado, el deber del empleador de comunicar al trabajador el acto inmoral, de forma circunstanciada, con base en el cual lo despide, el hecho de que el referido comportamiento deba ser realizado en la empresa o en desarrollo de las

funciones y la obligación de garantizar el derecho a defenderse del trabajador, son garantías, si se permite, procedimentales, pero no sustanciales, del acto de despido, en tanto no están destinadas a limitar el arbitrio del empleador en la determinación de lo que es «inmoral», como causa fijada por el legislador para ejercitar la potestad de dar por terminado el contrato de trabajo.

En suma, acompaño la decisión de declarar exequible el enunciado normativo demandado al tratarse de una expresión sin efectos disciplinarios, pero considero que la sentencia debió ser más precisa en la argumentación y sostener con claridad que aquella no contraría la Constitución únicamente si como actos inmorales se entienden aquellos que, pese a hacer parte, en principio, del desarrollo de la personalidad de cada uno, lesionan de manera clara y ostensible derechos, bienes o intereses de otras personas o menoscaban el interés general.

Fecha ut supra, LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado [1] M.P. María Victoria Calle Correa [2] M.P. Jorge Arango Mejía [3] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra [4] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa [5] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra [6] M.P. Rodrigo Escobar Gil [7] M.P. Álvaro Tafur Galvis [8] M.P. Fabio Morón Díaz [9] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra [10] M.P.

Marco Gerardo Monroy Cabra [11] M.P. Jaime Araújo Rentería [12] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra [13] M.P. Carlos Gaviria Díaz y Eduardo Cifuentes Múñoz [14] Ibídem [15] M.P. Carlos Gaviria Díaz [16] Ibídem [17] “Artículo 2º. Las demandas en las acciones públicas de inconstitucionalidad se presentarán por escrito, en duplicado, y contendrán: 1. El señalamiento de las normas acusadas como inconstitucionales, su transcripción literal por cualquier medio o un ejemplar de la publicación oficial de las mismas; 2. El señalamiento de las normas constitucionales que se consideren infringidas; 3. Los razones por las cuales dichos textos se estiman violados; 4. Cuando fuera el caso, el señalamiento del trámite impuesto por la Constitución para la expedición del acto demandado y la forma en que fue quebrantado; y 5. La razón por la cual la Corte es competente para conocer de la demanda.” [18] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[19] M.P. Jorge Arango Mejía [20] Sentencia C-224 de 1994. M.P. Jorge Arango Mejía [21] “… No podrán derogarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden y las buenas costumbres ”.

[22] “ CONTENIDO DEL INVENTARIO… Comprenderá, así mismo, los títulos de propiedad, las escrituras públicas y privadas los créditos y deudas del pupilo de que hubiere comprobante o sólo noticia, los libros de comercio o de cuentas, y en general, todos los objetos presentes, exceptuados los que fueren conocidamente de ningún valor o utilidad, o que sea necesario destruir con algún fin moral .

” [23] “ Son incapaces de ejercer tutela o curaduría… 8o.) Los de mala conducta notoria ” [24] “… CAUSALES DE REMOCIÓN … 5o.) Por conducta inmoral de que pueda resultar daño a las costumbres del pupilo .

” [25] “ CAUSA DE LAS OBLIGACIONES . No puede haber obligación sin una causa real y lícita; pero no es necesario expresarla. La pura liberalidad o beneficencia es causa suficiente.

Se entiende por causa el motivo que induce al acto o contrato; y por causa ilícita la prohibida por la ley, o contraria a las buenas costumbres o al orden público”.

[26] “ CONDICION FALLIDA … Y las condiciones inductivas a hechos ilegales o inmorales” [27] Sentencia C-224 de 1994. M.P. Jorge Arango Mejía [28] M.P. Vladimiro Naranjo Mesa [29] M.P. Jorge Arango Mejía [30] M.P. Fabio Morón Díaz [31] Sentencia C-427 de 1994. M.P. Fabio Morón Díaz [32] Sentencia C-404 de 1998. M.P.

Carlos Gaviria Díaz y Eduardo Cifuentes Múñoz [33] Sentencia C-309 de 1997. A.V. Hernando Herrera Vergara [34] M.P. Carlos Gaviria Díaz y Eduardo Cifuentes Múñoz [35] Sentencia C-404 de 1998. M.P.

Carlos Gaviria Díaz y Eduardo Cifuentes Múñoz [36] M.P. Carlos Gaviria Díaz [37] Mag. Hernando Herrera Vergara [38] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra [39] M.P. Rodrigo Escobar Gil “ [40] Eduardo García de Enterría, Tomás-

Ramón Fernández, Curso de Derecho Administrativo. Ed. Civitas S.A., Madrid, 1986, Tomo I, p. 433” [41] Sentencia C-371 de 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil. En esta oportunidad, la Corte Constitucional, además de declarar la inexequibilidad del numeral 2 del artículo 368 de la Ley 600 de 2000 Código de Procedimiento Penal, declaró “ la exequibilidad del numeral 2º del artículo 65 de la Ley 599 de 2000, Código Penal, siempre que se entienda que, en este contexto, la obligación de observar buena conducta solo es relevante en función del efecto que las eventuales infracciones de los específicos deberes jurídicos que la misma comporta, pueda tener en la valoración acerca de la necesidad de la pena en cada caso concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado 3.2.2. de esta providencia ” [42] Ibídem [43] Ibídem [44] Ibídem [45] M.P. Alfredo Beltrán Sierra [46] M.P. Mauricio González Cuervo [47] M.P. Fabio Morón Díaz [48] M.P. Álvaro Tafur Galvis [49] Artículo 37. Inhabilidades para ser alcalde. El artículo 95 de la Ley 136 de 1994, quedará así:

"Artículo 95. Inhabilidades para ser alcalde. No podrá ser inscrito como candidato, ni elegido, ni designado alcalde municipal o distrital: 1. Quien haya sido condenado en cualquier época por sentencia judicial a pena privativa de la libertad, excepto por delitos políticos o culposos; o haya perdido la investidura de congresista o, a partir de la vigencia de la presente ley, la de diputado o concejal; o excluido del ejercicio de una profesión; o se encuentre en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.

(…)” [50] Sentencia C-952 de 2001 M.P. Álvaro Tafur Galvis: “ La disposición acusada establece una regulación que persigue asegurar la transparencia en el ejercicio del cargo de alcalde municipal o distrital, mediante un mecanismo que es razonable y proporcionado con el fin perseguido, como es asegurar la idoneidad, moralidad y probidad de quienes lo desempeñen. Lo anterior, no sólo tiene como norte la generación de un ambiente de confianza y legitimidad con respecto del manejo de los asuntos de interés de la comunidad, sino que también pretende hacer efectivos los resultados propuestos en materia de la moralización del Estado colombiano, en términos que se ajustan a la Constitución y a la jurisprudencia referenciada”.

[51] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra [52] Sentencia C 431 de 2004. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. Ver también sentencia C- 350 de 2009. M.P. María Victoria Calle Correa (S.V. Nilson Pinilla Pinilla, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) [53] M.P. María Victoria Calle Correa “ [54] The margin of appreciation is the discretion that a judicial body (in this case the Europeanb Court for Human Rights) acknowledges to the member States in assessing the prerequisites to apply certain measures. On the margin of appreciation doctrine see Howard Charles Yourow, The Margin of Appreciation Doctrine in the Dynamics of European Human Rights Jurisprudence (Kluwer 1996), and Yutaka Arai-Takahashi, The Margin of Appreciation Theory and the Principle of Proportionality in the Jurisprudence of the ECHR. (Intersentia 2002); in Italian doctrine see Rosario Sapienza, ‘Sulmargine d’apprezzamento statale nel sistema della Convenzione europea dei diritti dell’uomo’ [1991] Rivista di diritto internazionale 571. Citado por University Of Leicester School of Law Research Pape No. 14-02.

“Public Morals and the ECHR. Roberto Perrone. University of Ferrrara”. [55] “ La acción que se llevó a cabo en contra de la publicación del Schoolbook se inició con base en la Ley de 1959 referente a las publicaciones obscenas, y la cual fue enmendada por la de 1964 sobre el mismo tema (Leyes de 1959-1964).

En su petición a la Comisión, introducida el 13 de abril de 1972, el señor Handyside se quejaba de que las medidas tomadas por el Reino Unido contra el Schoolbook y contra él mismo, habían violado su libertad de pensamiento, de conciencia y de convicción (artículo 9 de la Convención), su libertad de expresión (art. 10) y su derecho al respeto de sus bienes (art.1 del Protocolo numero 1). Afirmaba también que a pesar de que lo dispuesto en el artículo 14 de la Convención, el Reino Unido no le había asegurado el disfrute de sus derechos sin discriminación, fundadas sobre sus opiniones políticas u otras y que las persecuciones llevadas a cabo contra él habían infringido el articulo 7 como también que el gobierno defensor había violado los artículos 1 y 13 de la Convención. El enumeraba entre otras las pérdidas que

le habían causado las susodichas medidas, a saber 14.184 libros de pérdidas calculadas y algunos prejuicios no calculados.

El 4 de abril de 1974 la comisión se reunió para tratar el alegato relativo al artículo 10 de la Convención y del artículo 1 del Protocolo número 1 y definió por unanimidad de votos que ningún artículo había sido violado… El demandante pretendía ser víctima de una violación del artículo 10 de la Convención en términos del cual:

`1. Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. Le présent article (art.

10) n'empêche pas les États de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d'autorisations. 2. L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions, prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire`:

`1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de frontera. El presente artículo (art.10) no impide a los Estados someter a las empresas de radiodifusión, de cine o de televisión a un régimen de autorizaciones.

2. El ejercicio de esas libertades comprenden las tareas y responsabilidades que pueden ser sometidas a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones, previstas por la ley, que constituyen medidas necesarias en una sociedad democrática, en la seguridad nacional, en la integridad territorial o en la seguridad pública, en defensa del orden y en la prevención del crimen, en la protección de la salud o de la moral, en la protección de la reputación o de derechos del prójimo, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad o la imparcialidad del poder judicial.` Las diversas medidas incriminada y la condena penal infringida al demandante Richard Handyside, como el embargo, confiscación y destrucción de la matriz y de cientos de ejemplares del Schoolbook constituyeron sin duda, -y el gobierno no lo negó- `Injerencias de autoridades públicas`, en el ejercicio de la libertad de expresión del interesado, garantizada en el parágrafo 1 antes citado. Estas injerencias conllevan una violación del artículo 10 sólo si estas no se enmarcan en una de las excepciones de que trata el parágrafo 2.

Por su parte, la Comisión verificó que las injerencias de litigio respetaban la primera de las condiciones del parágrafo 2 del artículo 10 y de acuerdo al Gobierno y a la mayoría de la Comisión, estableció que éstas eran `necesarias, en una sociedad democrática`, para ` la protección (...) de la moral `.

La Corte constata para empezar, con el Gobierno y la Comisión de manera unánime, que las leyes de 1959-1964 tienen un objetivo legítimo, en cuanto al artículo 10 parágrafo 2:

La protección de la moral en una sociedad democrática, este último objetivo justifica el hecho de combatir las publicaciones `obscenas`, definidas por su tendencia a `depravar y a corromper` .” [56] Cour Européenne Des Droits De L`Homme. AFFAIRE HANDYSIDE c.

ROYAUME-UNI (Requête no 5493/72), 7 Décembre 1976. Traducción libre. [57] SERNA, Pedro (Director), De la Argumentación Jurídica a la hermeneútica. Revisión Crítica de algunas teorías contemporáneas, Granada, 2005.

[58] Corte Constitucional, sentencia C-350 de 2009. M.P. María Victoria Calle Correa. [59] Sentencias C-224 de 1994, C- 427 de 1994 y T-503 de 1994 [60] Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, radicación número 23508, Acta 51, del 19 de mayo de 2005. M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez.

[61] M.P. Vladimiro Naranjo Mesa [62] Sentencia C-371 de 2002 [63] M.P. Eduardo López Villegas [64] Bajo esta misma línea argumentativa, la sentencia T-768 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) , analizó el caso de un trabajador que solicitó al juez de tutela la protección de sus derechos fundamentales a la intimidad, a la dignidad humana, al debido proceso y al trabajo en condiciones dignas y justas, en razón a que fue registrado en medios fílmicos sin su autorización en los que se grabó el momento en el que se besó con una trabajadora de la misma entidad en su hora de descanso, conducta que originó la terminación unilateral del contrato de trabajo por haber incurrido en acto inmoral.

Para la Sala Novena de Revisión "… en cuanto a la grabación de la conducta laboral del señor Mahecha Jiménez, registrada en uno de los dispositivos ubicados en la oficina donde aquel trabajaba, por fuera del sistema de monitoreo y no conocida por el actor, resultaba justificada, pues no puede pasarse por alto que el banco le había advertido que la cámara instalada en dicho lugar estaba siendo obstruida, impidiéndose registrar lo que sucedía en dicha área, con lo que se podían impedir las labores de seguridad y control. En efecto, la entidad accionada informó que el accionante ` en reiteradas ocasiones y pese a las recomendaciones del Departamento de Seguridad del BANCO, obstruyó la cámara del circuito cerrado de televisión impidiendo registrar lo que sucedía en dicha área, situación que alertó a las directivas del Banco y como medida preventiva se coloca una cámara adicional, lo cual no implica que se deba pedir autorización a los empleados para efectos de preservar la seguridad, impedir un eventual hecho delictivo o confirmar una violación al reglamento de trabajo como efectivamente se constató en el presente caso`".

Con respecto a la aplicación de la causal de terminación unilateral del contrato por haber cometido el trabajador ´acto inmoral´, sostuvo: " Al respecto considera la Corte, que la expresión acto inmoral o conducta inmoral es muy amplia y vaga adoleciendo de indeterminación y vulnerando de tal manera el principio de tipicidad .

En efecto, no se consagra la determinación concreta de los comportamientos inmorales que pueden ser objeto de una justa causa de terminación del contrato por parte del banco, o los criterios objetivos para su determinación, permitiendo abarcar una gran cantidad y diversa de conductas o actos, que apreciables de manera subjetiva por el banco, pueden dar lugar a que se consideren inmorales con el fin de dar por terminada unilateralmente la relación laboral con justa causa, como aconteció en el caso concreto, en el que se consideró acto inmoral el besar apasionadamente a una compañera de trabajo, acto que por sí solo en las relaciones personales no tiene dicha connotación y menos con el alcance de ser el motivo para la terminación unilateral de la relación laboral.

Cabe recordar, que la jurisprudencia de esta corporación ha establecido, en relación con la tipicidad de faltas disciplinarias, que si bien ésta no comprende una descripción precisa y detallada de la conducta, como en el ámbito penal, y aunque los tipos en el derecho disciplinario son abiertos, sin embargo debe poderse establecer con claridad y de manera objetiva la conducta prohibida objeto de sanción ".

[65] M.P. Clara Inés Vargas Hernández [66] M.P. Clara Inés Vargas Hernández [67] M.P. María Victoria Calle Correa. En este fallo se emitieron las siguientes órdenes: "(i)…el reintegro transitorio del señor Osvaldo Manuel Laborde Álvarez a un cargo en iguales o similares condiciones al que desempeñaba al momento de su despido.

Dicho reintegro deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia. El amparo cesará si en el término de cuatro (4) meses el actor no instaura la acción ordinaria ante el juez laboral para que se decida definitivamente la controversia; (ii) …cancelarle al señor Osvaldo Manuel Laborde Álvarez todos los salarios, prestaciones sociales y aportes a salud y pensiones a que tiene derecho, causadas a su favor entre el veinticinco (25) de febrero de dos mil trece (2013) y la fecha de reintegro, sumas que deberán cancelarse dentro de los treinta (30) días

hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia y (iii) … modificar su Reglamento Interno de Trabajo con el ánimo de precisar de manera clara, expresa e inequívoca los comportamientos considerados como “inmorales” y catalogados como faltas disciplinarias graves, establecer las clases de faltas, los criterios para evaluar las conductas. Estableciendo un sistema que permita la clasificación de la falta y la graduación de la sanción …” (Subraya fuera de texto) “ [68] Ver folio 22 del cuarto cuaderno” “ [69] En respuesta al Auto de Pruebas que profirió la Corte Constitucional el veintiséis (26) de noviembre de dos mil trece (2013), Prodeco S.A. aportó copia de la Convención Colectiva de Trabajo fijada a través de laudo arbitral (folios 7 a 24 del cuarto cuaderno. La norma transcrita se encuentra específicamente en el folio 10)” [70] Ver sentencia C-350 de 2009 (M.P. María Victoria Calle Correa. SV. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Ignacio Pretelt y Nilson Pinilla Pinilla).

En esa ocasión, se presentó acción de inconstitucionalidad contra el numeral 9° del artículo 35 del Código Disciplinario Único –Ley 734 de 2002–, por considerar que establecía una sanción con base en dos conceptos muy amplios, el de ‘moral’ y el de ‘buenas costumbres’, lo cual a su juicio conllevaba una violación constitucional de los principios de tipicidad y claridad al cual deben acogerse las normas sancionatorias.

La Corte le dio la razón al demandante, tras sostener que la norma acusada contemplaba una prohibición disciplinaria con expresiones cuyo grado de indeterminación no es aceptable constitucionalmente .

[71] Sentencia T-546 de 2000. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa: “En cuanto a la forma como se debe llevar a cabo la terminación unilateral del contrato de trabajo, el empleador tiene diversas obligaciones. La primera de tales obligaciones consiste en manifestarle al trabajador los hechos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior. Tal deber tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otra, impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos”.

[72] Ver sentencia C-299 de 1998. M.P. Carlos Gaviria Díaz. [73] Sentencia T- 546 de 2000. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa [74] Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, radicado No. 36123, del 23 de febrero de 2010. M.P. Eduardo López Villegas.

[75] Ibídem [76] Artículo 58, numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo. [77] Sigo con algunas modificaciones el esquema que propone Comanducci, Paolo, «Derecho y moral», en Id., Hacia una teoría analítica del derecho. Ensayos escogidos, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2010, pp. 67 y ss.

[78] Caracciolo, Ricardo, «Realismo moral vs. positivismo jurídico», en íd, El derecho desde la fdosofia, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2009, pp. 241-242.

[79] Comanducci, Paolo, «Constitucionalización y neoconstitucionalismo», en Carbonell Miguel; García Jaramillo, Leonardo, El canon neoconstitucional, Universidad Externado de Colombia, Bogotá D. C, 2010, p. 187.

[80] Ross, Alf, «Validity and the contlict between legal positivism and natural law», en Paulson Stanley L.; Paulson Bonnie Litschewski (edited by), Normativity and norms. Critica! perspectives on kelsenian themes, Oxford University Press, Oxford, 2007, pp. 147-163.

[81] Kelsen, Hans, Teoría pura del derecho, Porrúa, México D. F., 2007, pp. 71-82 [82] Ferrajoli, Luigi, Principia luris. Teoría del diritto e della democrazia. Vol. II. Teoría della democrazia, Laterza, Roma-Bari, 2007, pp. 309 y ss.

[83] Una crítica sistemática al objetivismo moral se encuentra en Chiassoni, Pierluigi, «Conceptos tóxicos en la filosofía moral: desacuerdo ético objectivism-style», en Luque Sánchez, Pau; Ratti, Giovanni B. (editores) Acordes y desacuerdos. Cómo y por qué los juristas discrepan, Marcial Pons, Madrid, 2012, pp. 241-257; así mismo, en «Tres

ejercicios para una crítica del objetivismo moral. Con una premisa sobre la grunfphilosophie», en Ferrer Beltrán, Jordi; Ratti, Giovanni B. (editores), El realismo jurídico genovés, Marcial Pons, Madrid, 2011, pp. 147-185.

[84] Raz, Joseph, «Facing up: A reply, en Southern California Law Review, 62, 1989, 1153-1235; Marmor, Andrei, «The separation thesis and the limits of interpretation», en Canadian Journal of Law and Jurisprudence, 12, 1999, 135-150, pp. 142, citados ambos por Bayón, Juan Carlos, «Derecho, convencionalismo y controversia», en Navarro, Pablo E; Redondo, María Cristina (compiladores), La relevancia del derecho. Ensayos de filosofía jurídica, moral y política, Gedisa, Barcelona, 2002, pp. 64-66, 86, nota 33.

[85] Comanducci, Paolo, «Constitucionalización y neoconstitucionalismo», cit., p. 188. [86] Guastini, Riccardo, «A proposito di neo-costituzionalismo», en íd., Distinguendo ancora, Marcial Pons, Madrid, 2013, pp. 62-63.

[87] Sentencia C-404 de 1998, M. M. P. P.: Carlos Gaviria Díaz y Eduardo Cifuentes Muñoz. [88] Ibíd.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 30 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.