



Sentencia 003 de 1998 Corte Constitucional

Sentencia C-003/98

Sentencia C-003/98

EMPLEADO PUBLICO Y TRABAJADOR OFICIAL-Competencia del legislador para determinar régimen

Aunque del texto mismo de la Carta vigente no puede extraerse una distinción conceptual entre los empleados públicos y los trabajadores oficiales, ni las tareas que corresponden a cada una de estas categorías, ni se consagra de manera completa el régimen aplicable a ellos, si están dados los fundamentos constitucionales que autorizan al legislador a desarrollar estos tópicos. La jurisprudencia de la Corte ha entendido que, con fundamento en los artículos constitucionales comentados, y particularmente en la distinción introducida por el mismo constituyente entre empleados públicos y trabajadores del Estado, así como en aquellas normas superiores que mencionan, aunque no determinan completamente, el régimen aplicable a uno y otro caso, la ley puede reglamentar en detalle la forma de vinculación y todos los demás aspectos correspondientes a dichos regímenes, especialmente las cuestiones salariales, prestacionales, disciplinarias y laborales en general, cosa que es justamente lo que hace la norma sub-examine. El legislador tiene plena competencia para determinar el régimen de vinculación a la Administración bajo la forma de contrato de trabajo y para indicar las modalidades precisas que dicho contrato debe revestir.

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO CON LA ADMINISTRACION PÚBLICA

Si la Administración requiere de la contratación indefinida de trabajadores oficiales, no se ve razón suficiente para obligar a la liquidación periódica, cada seis meses, de todos los trabajadores que así haya vinculado. Si la naturaleza del servicio impone la contratación a término indefinido, es claro que resulta contrario a los principios constitucionalmente consagrados de celeridad, economía y eficacia, estar procediendo a la mencionada liquidación semestral. Siendo ello así, la norma no admite tal interpretación, sino la más acorde con la filosofía que inspira a la Carta Política en materia laboral, que propugna, entre otras cosas, por la garantía de la estabilidad de los trabajadores, así como por el principio de razonabilidad, conforme al cual la norma bajo examen no obsta para la celebración de contratos de trabajo a término indefinido, si así lo acuerdan expresamente las partes.

CLAUSULA DE RESERVA DEL CONTRATO DE TRABAJO-Forma de terminación/DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL-Violación

La cláusula de reserva constituye un modo de terminación del contrato de trabajo, que exige a la parte que unilateralmente pone fin a la relación laboral de la obligación de expresar el motivo por el cual lo hace. La cláusula de reserva se erige en un desconocimiento frontal de la garantía de estabilidad laboral que reconoce la Carta Política de manera expresa en el artículo 53 superior. En efecto, si bien esta garantía no reviste un carácter absoluto, por cuanto no significa un derecho del trabajador a permanecer indefinidamente en el cargo, concretándose tan sólo en el contenido de continuidad y permanencia que deben revestir las relaciones obrero-patronales, si involucra la necesidad de pagar una indemnización cuando dichas expectativas de permanencia resultan ser injustificadamente defraudadas. De esta manera, para la Corte la terminación puede considerarse respetuosa del mencionado derecho de rango superior, aunque no obedezca a una de las causales de justa terminación consagradas por la ley, siempre y cuando se reconozca la correspondiente indemnización por despido injustificado. La garantía de estabilidad laboral sólo se ve suficientemente respetada cuando las normas jurídicas garantizan una indemnización por despido injustificado. Como la norma demandada no lo hace, resulta lesiva de la voluntad del constituyente. Si no es ajustado a la Constitución el despido unilateral sin justa causa, sin expresión de motivos y sin indemnización, - en lo cual consiste la referida cláusula de reserva-, obviamente el preaviso establecido como condición para proceder a aplicar tal cláusula, y la posibilidad de ser substituido en dinero, también serán retirados del ordenamiento por las mismas razones de inconstitucionalidad.

DERECHO AL TRABAJO-No implica vinculación laboral concreta

El derecho al trabajo, en su núcleo esencial, no implica per-se una vinculación laboral concreta. Como regla general, puede decirse que la vinculación laboral concreta solo puede ser considerada como un derecho fundamental de rango constitucional, cuando concurren elementos que la ubiquen en conexidad necesaria con el núcleo esencial del derecho al trabajo, como puede ser el caso en el que este constituya la única oportunidad de subsistencia para el sujeto.

Referencia: Expediente D-1697

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 8º de la Ley 6ª de 1945, tal como quedó modificado por el artículo 2º de la Ley 64 de 1946.

Actores: Luis Ricardo García Jaramillo y Orlando José Retamozo Rodríguez

Magistrado Ponente:

Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA

Santafé de Bogotá, D.C., veintidós (22) de enero de mil novecientos noventa y ocho (1998)

I. ANTECEDENTES

Los ciudadanos Luis Ricardo García Jaramillo y Orlando José Retamozo Rodríguez, en ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad consagrada en los artículos 241 y 242 de la Constitución Política, demandaron la inexecutablez de algunas expresiones contenidas en el inciso primero del artículo 8º de la Ley 6ª de 1945, tal como quedó modificado por el artículo 2º de la Ley 64 de 1946.

Por falta de precisión en la formulación de los cargos, la demanda contra la expresión “...se entenderá celebrado por seis (6) meses” contenida en el artículo 2º de la Ley 64 de 1946, fue rechazada. Admitida con respecto a las demás expresiones acusadas de la norma, se ordenaron las comunicaciones constitucionales y legales correspondientes, se fijó en lista el negocio en la Secretaría General de la Corporación para efectos de la intervención ciudadana y, simultáneamente, se dio traslado al procurador general de la Nación, quien rindió el concepto de su competencia.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el artículo 242 de la Constitución y en el decreto 2067 de 1991, procede la Corte a resolver sobre la demanda de la referencia.

II. TEXTO DE LA NORMA ACUSADA

El tenor literal de la norma es el siguiente, con la aclaración de que se subraya y resalta lo demandado.

“Ley 64 de 1946”

Diciembre 20

“Por la cual se reforma y adiciona la Ley 6ª de 1945 y se dictan otras disposiciones de carácter social.”

“ARTÍCULO 2º: Modifícase el artículo 8º de la Ley sexta de 1945 en la siguiente forma: El contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos (2) años. Cuando no se estipule término o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis (6) meses, a menos que las partes se reserven el derecho de terminarlo

unilateralmente mediante aviso a otra con antelación no inferior al período que regule los pagos del salario de acuerdo con la costumbre, y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. Puede prescindirse del aviso, pagando igual período.

“(…)”

III. LA DEMANDA

1. Normas constitucionales que se consideran infringidas

Estiman los actores que las disposiciones acusadas, además del preámbulo, vulneran los artículos 1º, 2º, 5º, 12, 13, 16, 25, 42, 53, 93 y 209 de la Constitución Política.

2. Fundamentos de la demanda

Los demandantes consideran que la expresión “no podrá pactarse por más de dos (2) años” contenida en la norma acusada, vulnera las normas constitucionales referidas porque permite que la Administración dé por terminados los contratos de los trabajadores oficiales de manera automática, sin justa causa y sin que proceda indemnización alguna, pues es la misma ley la causa de la terminación.

Consideran también que es inconstitucional la cláusula de reserva, que le permite a la Administración dar por terminados los contratos de manera unilateral mediante aviso al trabajador o, en su defecto, indemnizándolo por un período igual, porque vulnera el principio de la estabilidad laboral según el cual, el trabajador tiene derecho a permanecer en su cargo mientras se mantengan las condiciones que motivaron su vinculación.

Estiman que mientras la Constitución pretende asegurar a los trabajadores las condiciones laborales que les garanticen el acceso a los medios de vida dignos para ellos y sus familias, la norma demandada propicia una inestabilidad que los coloca en situación de desigualdad, por ejemplo frente a los empleados públicos, quienes tienen asegurada la estabilidad en virtud de la carrera administrativa. Para los demandantes la condición de “trabajadores”, que ostentan, en general, tanto los trabajadores oficiales como los empleados públicos, implica un trato igualitario, por lo menos, en materia de garantías de permanencia y seguridad laboral. En ese mismo sentido, la posibilidad con que cuenta la Administración para desvincular sin indemnización a los trabajadores oficiales denota una desfavorable discriminación frente a los trabajadores del sector privado, para quienes la ley previó las correspondientes indemnizaciones en caso de ser despedidos injustamente.

Afirman los demandantes que en la medida en que la norma patrocina una “cruel” inseguridad laboral de los trabajadores oficiales, está atentando contra la normalidad social, contra la prosperidad general y el orden justo, entre otros. “Desde este punto de vista, agregan, una norma como la acusada que determine que la relación de trabajo de los trabajadores oficiales con el Estado, se halle en mayor o menor medida sujeta a la arbitrariedad por reglamentariedad de los funcionarios administradores, por señalar la Ley las causales de terminación unilateral que se justifican en su causación misma, sólo puede observarse como atentatoria frente a esta aspiración del constituyente primario.”

Por lo demás, para los demandantes la norma atacada desconoce las normas internacionales sobre derecho laboral adoptadas por Colombia mediante los tratados y convenios supranacionales.

Debe mencionarse que los cargos formulados contra la expresión “se entenderá celebrado por seis (6) meses” no fueron tenidos en cuenta pues, como se dijo en el punto I de los Antecedentes de esta Sentencia, los mismos fueron rechazados en su oportunidad por el Despacho del magistrado ponente.

IV. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION

En la oportunidad legal, el señor procurador general de la Nación se pronunció sobre la demanda presentada por el actor y solicitó a esta Corporación que se declare la constitucionalidad de las expresiones acusadas, de acuerdo con los argumentos que se enuncian a continuación.

Luego de un análisis detallado de los modos de vinculación de los trabajadores al servicio del Estado, la vista fiscal asegura que el régimen de los trabajadores oficiales no puede ser asimilable plenamente al de los empleados públicos, pues aquellos desempeñan actividades temporales para el Estado, y que por esa razón la ley ha reconocido un régimen jurídico de vinculación que tiene en cuenta dicha temporalidad en el servicio.

Por demás, el Ministerio Público advierte que, conforme a lo dicho por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la celebración de contratos a término definido no se opone al principio de la estabilidad laboral, pues no puede pretenderse que las vinculaciones de trabajo tengan vocación de perennidad.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

1. La competencia

Por dirigirse la demanda contra normas que forman parte de un decreto dictado por el presidente de la República en ejercicio de facultades extraordinarias, al tenor de lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 241 de la Carta, corresponde a esta Corporación decidir sobre su constitucionalidad.

2. Problemas jurídicos planteados en la demanda.

1. El caso bajo examen contiene dos acusaciones distintas : una formulada en contra de la expresión “no podrá pactarse por más de dos (2) años”, contenida en el artículo 2 de la Ley 64 de 1946, y referida al contrato de trabajo celebrado con entidades estatales; y otra, que recae sobre la expresión del mismo artículo que autoriza la cláusula de reserva en los mismos contratos, esto es la posibilidad de terminarlos unilateralmente, “mediante aviso a la otra con antelación no inferior al período que regule los pagos del salario”, pudiendo prescindirse del aviso pagando igual período.

La Corte analizará por separado cada una de las dos acusaciones.

2.1. Acusación contra la expresión que establece que el contrato de trabajo a término fijo con las entidades del Estado no puede pactarse por más de dos años.

2. Para los demandantes, como se ha dicho, este límite temporal al contrato de trabajo celebrado con las entidades oficiales vulnera la Carta en varios aspectos, en especial en los tocantes con la garantía de estabilidad en el empleo e igualdad de los trabajadores ante la ley, (artículos 13 y 53 de la Carta Política), pues discrimina injustamente a un grupo de ellos, los trabajadores oficiales, que pueden ser desvinculados sin justa causa y sin indemnización, a diferencia de lo que sucede con los funcionarios públicos, quienes si gozan de estabilidad al estar vinculados a la carrera administrativa. Según ellos, este estado de cosas conduce a la violación del orden social justo al que se refiere el Preámbulo de la Carta, se erige en un trato cruel prohibido por el artículo 12 superior y, de contera, induce a la inestabilidad social en contravía de los objetivos que el constituyente le señaló al Estado.

De otra parte, los demandantes encuentran lesionados los textos constitucionales referentes al derecho al libre desarrollo de la personalidad, a la protección especial al trabajo, a la protección integral a la familia, y los principios que orientan el ejercicio de la función administrativa, entre ellos los de igualdad, moralidad e imparcialidad.

Insiste la demanda en que la distinción que hace el artículo 125 de la Constitución Política entre empleados públicos y trabajadores del Estado, “dada la similitud material y objetiva entre ambas formas de trabajo humano, no puede constituirse en factor de desigualdad o discriminación entre ellos...”, por lo cual la posibilidad de que la ley fije un plazo máximo a los contratos de trabajo a término fijo celebrados con la Administración, resulta inconstitucional, pues significa un desconocimiento de la garantía de estabilidad que si se les reconoce en cambio a los empleados públicos de carrera administrativa.

3. Al respecto, cabe señalar que la distinción entre empleados públicos y trabajadores del Estado la hizo el propio constituyente; por lo tanto, debe presumirse que la hizo con algún propósito que no puede ser otro que el de posibilitar un régimen jurídico diverso, fundado en una diversa situación jurídica.

Esta interpretación se corrobora por el hecho de que, para cuando el constituyente introdujo la referida distinción, existía en nuestro medio una amplísima tradición jurídica y jurisprudencial y una doctrina elaborada, que reconocían claramente varios criterios de distinción entre uno y otro grupo de servidores estatales, que consagraban y encontraban legítimo el diferente estatuto jurídico para cada uno de ellos, con fundamento en la distinta categorización jurídica. Esta tradición obviamente no era desconocida por el constituyente, y comprendía la distinta vinculación laboral mediante contrato de trabajo para los trabajadores oficiales, y mediante situación legal y reglamentaria, para los empleados públicos, así como el diferente régimen salarial, prestacional, disciplinario, etc., que se daba en uno y otro caso.

En efecto, el artículo 5° del Decreto - ley 3135 de 1968 señaló quienes eran empleados públicos y quiénes trabajadores oficiales, así: *“las personas que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos, son empleados públicos; sin embargo los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los Estatutos de los Establecimientos Públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo.)¹ Las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales. Sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo.”*

Como puede verse, esta norma acogió un criterio orgánico para determinar la norma general de vinculación con la Administración, pero señaló algunas excepciones determinadas por un criterio material, que mira a la naturaleza misma del oficio desempeñado.

El artículo referenciado fue demandado en su momento por inconstitucionalidad ante la Corte Suprema de Justicia, que mediante Sentencia de abril 26 de 1971, con ponencia del magistrado doctor Eustorgio Sarria, lo encontró ajustado a la Carta de 1886, con fundamento en varias consideraciones entre las que se citan las siguientes:

“Consideró acertado el legislador, teniendo competencia para ello, clasificar las personas que presten sus servicios a la Administración Pública en los ministerios, departamentos administrativos y empresas industriales y comerciales del Estado, en “empleados públicos y trabajadores oficiales” incurriendo o no en una falla técnica que no alcanza a traducirse en vicio de inexecutable. Esta clasificación puede mantenerla o sustituirla, obrando siempre dentro del margen constitucional e igualmente puede establecer, en armonía con las conveniencias del servicio público o de la Administración Pública, las regulaciones del régimen laboral que sean del caso”. (subrayas fuera del texto)

Así entonces, aunque del texto mismo de la Carta vigente no puede extraerse una distinción conceptual entre los empleados públicos y los trabajadores oficiales, ni las tareas que corresponden a cada una de estas categorías, ni se consagra de manera completa el régimen aplicable a ellos, si están dados los fundamentos constitucionales que autorizan al legislador a desarrollar estos tópicos. Resulta pertinente citar en extenso la jurisprudencia que esta Corporación, ha vertido sobre el particular:

“En primer término, el Constituyente de 1991, recogiendo la experiencia legislativa antecedente y el régimen preconstitucional aplicable a esta materia, decidió clasificar directamente, aun cuando no de modo exhaustivo, a los servidores públicos o del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, en tres categorías muy generales, según se desprende de una lectura inicial del artículo 122 de la nueva Constitución, así:

- *Los miembros de las corporaciones públicas.*
- *Los empleados públicos.*
- *Los trabajadores oficiales del Estado.*

“De otra parte y dentro de una actividad hermenéutica de orden constitucional que recurre a definir el alcance de las disposiciones jurídicas con base en el sentido literal de los términos empleados por el Constituyente, es claro que de la Constitución Política se desprende que los

empleados públicos deben ser nombrados por la administración para ingresar al servicio (art. 126 C.N.), que se encuentran comprometidos en el ejercicio de la función en situaciones legales y reglamentarias, que deben posesionarse del cargo y prestar juramento de defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben (art. 122 C. N.). Además, es claro que la regla general para el ingreso al servicio por los empleados públicos es el concurso, y que su régimen de permanencia, ascenso y retiro es la carrera administrativa (art. 125).

“Por su parte, para los trabajadores oficiales se encuentra la referencia que se hace al régimen de prestaciones sociales mínimas que debe expedir el legislador y que aparece mencionada en el numeral 19 literal f) del artículo 150 de la Carta Política como una de las leyes marco, lo cual da idea y fundamento para afirmar que bajo esta categoría, los servidores públicos pueden negociar las cláusulas económicas de su vinculación a la administración y que las prestaciones sociales pueden aumentarse convencionalmente en el contrato, así sea por virtud del conflicto colectivo y de la negociación o de la huelga, salvo en materia de servicios públicos esenciales.

...

“...al igual de lo que acontecía en la Carta de 1886, en la Constitución de 1991 tampoco se incluye precepto alguno que defina, desde ese nivel jerárquico y en detalle, los elementos normativos específicos o los criterios jurídicos precisos y concretos que sirvan para elaborar, directamente y con propósitos exhaustivos y prácticos, las nociones legales o reglamentarias de empleado público y de trabajador oficial, como servidores públicos vinculados a los cuadros de la administración; esta observación, desde luego, no corresponde a ningún enjuiciamiento específico en relación con el contenido de la Carta Política de 1991 y, por lo contrario, únicamente comporta una reflexión dogmática que se pone como premisa para adelantar este examen judicial de constitucionalidad.

...

“Lo cierto es que igual de lo que ocurría en la Carta de 1886, la Constitución de 1991 establece aquellas dos categorías básicas de servidores públicos

“De otra parte lo que dice el artículo 125 al respecto del régimen general de la Carrera administrativa, es que todos los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y que todos los servidores públicos quedan comprendidos bajo sus regulaciones, salvedad hecha de los trabajadores oficiales, los empleos de elección popular, los servidores de libre nombramiento y remoción y los demás que determine la ley, pero no se ha establecido en aquella disposición constitucional cuales actividades pueden ser desempeñadas o no por trabajadores oficiales, y cuales pueden ser atendidas y cuales no por los empleados públicos.

“Así, siempre se ha dicho por la doctrina que por regla general el servicio público y la función administrativa, que comportan ejercicio de autoridad deben ser satisfechos y atendidos por empleados públicos, y que como sus actos son por principio actos administrativos, expedidos para el cumplimiento de responsabilidades públicas, como las que se atienden por los ministerios, los departamentos administrativos y los establecimientos públicos en el orden descentralizado, lo mismo que las responsabilidades de inspección, vigilancia y control que se cumplen por las superintendencias en el orden central, no pueden ser dictados sino por empleados públicos, los cuales deben cubrir todo el cuadro de destinos de las entidades a las que se les asignan aquellas responsabilidades, claro está, con algunas salvedades sobre cierto tipo de actividades relacionadas con la construcción y mantenimiento de obras públicas, en cuyo caso, por las características de la actividad, por los horarios, los desplazamientos, las distancias, las eventuales inclemencias del clima, pueden negociar el régimen de remuneración, salarios y prestaciones.

“Ahora bien, la doctrina nacional y la jurisprudencia de las altas corporaciones de justicia, siguiendo las conocidas pautas del derecho administrativo, ha dicho que los actos de gestión y de atención de servicios públicos por entidades descentralizadas por servicios, que asumen la forma de empresas industriales y comerciales deben ser atendidos por personal vinculado por otra modalidad que se corresponda con la figura empresarial y económica de la gestión, y por ello es preciso vincular a los servidores públicos por contrato de trabajo y establecer un régimen jurídico específico de garantías prestacionales mínimas, que puede ser objeto de negociación y arreglo entre la entidad y el personal...

“...Como lo ha definido la Constitución Política de 1991, corresponde a la ley señalar las principales reglas relacionadas con la Carrera Administrativa y en general con la función pública, y así lo ha entendido esta corporación en su interpretación del contenido de las cláusulas constitucionales relacionadas con este tema...” (Sentencia C-484/95, M.P. Doctor Fabio Morón Díaz).

De los conceptos transcritos se concluye que la jurisprudencia de la Corte ha entendido que, con fundamento en los artículos constitucionales comentados, y particularmente en la distinción introducida por el mismo constituyente entre empleados públicos y trabajadores del Estado, así como en aquellas normas superiores que mencionan, aunque no determinan completamente, el régimen aplicable a uno y otro caso, la ley puede reglamentar en detalle la forma de vinculación y todos los demás aspectos correspondientes a dichos regímenes, especialmente las cuestiones salariales, prestacionales, disciplinarias y laborales en general, cosa que es justamente lo que hace la norma sub-examine.²

Entonces, en desarrollo de esta facultad puede el legislador, como lo hace en la norma demandada, regular las peculiaridades del contrato de trabajo con los trabajadores oficiales que tiene a su servicio. Pero, se pregunta la Corte: ¿puede hacerlo de la manera en que lo hizo? ; es decir, ¿puede determinar, sin violar el principio de igualdad, que existe un contrato a término fijo con los trabajadores del Estado, término fijo que no puede sobrepasar el límite temporal de dos años que señala la norma demandada?

En principio, la celebración de contratos de trabajo a término fijo no resulta *per-se* violatoria de las normas superiores. Esta, cuestión ha sido ya definida por esta Corporación:

“No significa lo anterior que los denominados contratos a término fijo sean per se inconstitucionales; ellos son permitidos siempre que provengan del acuerdo entre las partes, es decir que haya consenso entre el empleador y el trabajador sobre la duración de la relación laboral, y no de la imposición del legislador, pues ésta se opone a la Carta en cuanto condena por vía general a una determinada clase de trabajadores a la inestabilidad en el empleo.” (Sentencia C-483/95 M.P. Doctor José Gregorio Hernández Galindo).

“El principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquella se torne en absoluta, sino que, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo. Por lo tanto, no es cierto que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono siempre tiene la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización. (Sentencia C-588 de 1995. M. P. Doctor Antonio Barrera Carbonell).”

Así pues, el legislador al regular la vinculación laboral de los trabajadores oficiales con los organismos administrativos, estaba facultado para establecer que ella podía hacerse bajo la forma de un contrato de trabajo a término definido, sin violar por ello la Carta ni desconocer la garantía de estabilidad en el empleo. Pero subsiste todavía el interrogante de si podía hacerlo fijando un límite máximo a la duración del contrato a término fijo.

La norma bajo examen (artículo 2° de la Ley 64 de 1946), modificó el artículo 8° de la ley 6a de 1945. La modificación introducida consistió en reducir de cinco a dos años el término autorizado para la celebración de contratos a término fijo.

Los artículos 37 y siguientes del decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6a del mismo año, desarrollaron el mencionado artículo 8° de tal Ley en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 37: El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

“ARTÍCULO 38: El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de cinco años, aunque si es renovable indefinidamente.”³

...

“ARTÍCULO 40: El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de un contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.”

Los artículos transcritos resultan útiles porque revelan la interpretación que en su momento se hizo del artículo 8° de la Ley 6a de 1945, y que puede ser extensiva a la normativa demandada. En efecto, de acuerdo con ellos, lo que establece el artículo 8° de la Ley 6a de 1945, modificado por el artículo 2° de la Ley 64 de 1946, es que el plazo máximo del contrato a término fijo es de dos (2) años. Y que en los contratos en los cuales se conviene que serán a término indefinido o en aquellos en los cuales simplemente no se menciona ningún término, se entenderá que se celebraron por un plazo de seis (6) meses. Es claro pues que el legislador fijó un tope máximo de duración a los contratos a término fijo, y que lo señaló en dos (2) años.

Para la Corte, la fijación de este plazo resulta ajustada a la Constitución. En efecto, varios argumentos llevan a concluir que el legislador tiene plena competencia para determinar el régimen de vinculación a la Administración bajo la forma de contrato de trabajo y para indicar las modalidades precisas que dicho contrato debe revestir.

En primer lugar, como antes se expresó, la Constitución de 1991 no define los elementos normativos específicos o los criterios jurídicos precisos y concretos del régimen de vinculación de los funcionarios del Estado, ni en el sistema de situación legal y reglamentaria, ni en el de vinculación contractual. Por ello, corresponde al legislador fijar dichos regímenes, en virtud de la cláusula general de competencia.

De otra parte, si bien el hecho de que la vinculación del trabajador oficial se lleve a cabo a través de un contrato, lo cual pone de presente que está de por medio la autonomía negociadora de la Administración y del trabajador, y que el acto que se concluye se perfecciona mediante el acuerdo de las voluntades de las partes, nada obsta para que el legislador fije las pautas dentro de las cuales debe moverse tal autonomía contractual, máxime cuando está de por medio la consideración de que el trabajo que se contrata, busca realizar algún objetivo de interés común, en cuanto que es llevado a cabo para alguna entidad estatal la cual, por definición, nunca persigue intereses de otra índole.

Los contratos que las entidades administrativas celebran, siempre se caracterizan por la relevancia directa de ese interés; por ello, el principio de autonomía de la voluntad encuentra ciertos límites, que no existen cuando el contrato se concluye solamente entre particulares. La relevancia del interés público puede manifestarse, entre otros aspectos, en la incorporación de ciertas cláusulas, entre ellas las relativas al término de duración del mismo, que el legislador, en su libertad de configuración del régimen de vinculación laboral a la Administración, bien puede limitar por razones que tocan con este interés público que no está presente en el común de las relaciones laborales entre particulares.

Ahora bien, como los antecedentes normativos de la norma bajo examen, esto es los artículos 37, 38 y 40 del decreto 2127 de 1945, que reglamentaron el artículo 8° de la Ley 6a de 1945, y que arriba se transcribieron, permiten interpretar la norma bajo examen en el sentido de que el contrato celebrado con la Administración Pública por tiempo indefinido tendría una duración máxima de seis meses, la Corte estima necesario indicar que esta interpretación, hecha en su momento por el Ejecutivo, desconoce los principios de eficacia, economía y celeridad, con fundamento en los cuales debe desarrollarse la actividad de la Administración, al tenor del artículo 209 superior.

En efecto, si la Administración requiere de la contratación indefinida de trabajadores oficiales, no se ve razón suficiente para obligar a la liquidación periódica, cada seis meses, de todos los trabajadores que así haya vinculado. Si la naturaleza del servicio impone la contratación a término indefinido, es claro que resulta contrario a los principios constitucionalmente consagrados de celeridad, economía y eficacia, estar procediendo a la mencionada liquidación semestral. Siendo ello así, la norma no admite tal interpretación, sino la más acorde con la filosofía que inspira a la Carta Política en materia laboral, que propugna, entre otras cosas, por la garantía de la estabilidad de los trabajadores, así como por el principio de razonabilidad, conforme al cual la norma bajo examen no obsta para la celebración de contratos de trabajo a término indefinido, si así lo acuerdan expresamente las partes.

2.2. Acusación formulada en contra de la expresión que autoriza la cláusula de reserva en los mismos contratos, según la cual es posible terminar el contrato unilateralmente, mediante aviso a la contraparte, con antelación no inferior al período que regule los pagos del salario, pudiendo suplirse el preaviso por el pago en dinero del tiempo correspondiente.

El artículo 2° de la Ley 64 de 1946, que resulta ser aplicable a los contratos de trabajo con la Administración Pública, define que el contrato de trabajo de los trabajadores oficiales no podrá tener una duración que supere el término de dos años. Y que cuando no se estipule un término, o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, se entenderá celebrado por seis meses; no obstante, no se presumirá este último plazo si los contratantes han pactado la llamada cláusula de reserva.

La cláusula de reserva constituye un modo de terminación del contrato de trabajo, que exime a la parte que unilateralmente pone fin a la relación laboral de la obligación de expresar el motivo por el cual lo hace. Esta prerrogativa, inicialmente consagrada en el artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo, era aplicable solamente a los contratos celebrados a término indefinido, debía constar por escrito, exigía un preaviso de 45 días que el patrono podía compensar en dinero, e implicaba el pago de todas las acreencias laborales, más no el de una indemnización de perjuicios por terminación unilateral sin justa causa.

Contra dicha institución jurídica se elevaron innumerables protestas por parte de sindicatos y trabajadores, por lo cual fue derogada por medio

del Decreto-Ley 2351 de 1965.⁴

La cláusula de reserva que se contempla en la norma sub-examine, resulta ser idéntica a la que consagró el artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo, y que acaba de comentarse.

Así entendida, la cláusula de reserva se erige en un desconocimiento frontal de la garantía de estabilidad laboral que reconoce la Carta Política de manera expresa en el artículo 53 superior. En efecto, si bien esta garantía no reviste un carácter absoluto, por cuanto no significa un derecho del trabajador a permanecer indefinidamente en el cargo, concretándose tan sólo en el contenido de continuidad y permanencia que deben revestir las relaciones obrero-patronales, si involucra la necesidad de pagar una indemnización cuando dichas expectativas de permanencia resultan ser injustificadamente defraudadas. De esta manera, para la Corte la terminación puede considerarse respetuosa del mencionado derecho de rango superior, aunque no obedezca a una de las causales de justa terminación consagradas por la ley, siempre y cuando se reconozca la correspondiente indemnización por despido injustificado.

Como antes se dijera, la jurisprudencia de esta Corporación ha definido que no es cierto que sólo el contrato a término indefinido confiera estabilidad en el empleo, ya que también el contrato a término fijo cumple con el objeto de preservar esta garantía constitucional, dado que tal garantía no se refiere a la circunstancia de que las relaciones laborales sean perennes o indefinidas, sino a que ellas respondan a la idea de continuidad.⁵

Así mismo tiene también definido que el derecho al trabajo, en su núcleo esencial, no implica *per-se* una vinculación laboral concreta. Como regla general, puede decirse que la vinculación laboral concreta solo puede ser considerada como un derecho fundamental de rango constitucional, cuando concurren elementos que la ubiquen en conexidad necesaria con el núcleo esencial del derecho al trabajo, como puede ser el caso en el que este constituya la única oportunidad de subsistencia para el sujeto. En este sentido esta Corporación ha dicho:

“Es cierto que el derecho al trabajo es fundamental, y, por tanto, su núcleo esencial es incondicional e inalterable. Pero lo anterior no significa que los aspectos contingentes y accidentales que giran en torno al derecho al trabajo, sean, per se, tutelables, como si fueran la parte esencial. Una derivación del derecho al trabajo podría convertirse en parte esencial del mismo derecho, cuando concurren, a lo menos, varios elementos, como son la conexidad necesaria con el núcleo esencial del derecho en un caso concreto, la inminencia de un perjuicio si se desconoce el hecho, merecimiento objetivo para acceder al oficio o para ejercerlo, la necesidad evidente de realizarlo como única oportunidad para el sujeto. Si se confunde el derecho fundamental con los derivados del mismo, se daría el caso de que todo lo que atañe a la vida en sociedad sería considerado como derecho fundamental, lo cual es insostenible.

“El derecho al trabajo, al ser reconocido como fundamental, exige la protección a su núcleo esencial, pero no trae consigo la facultad de obtener una vinculación concreta, porque ésta también puede constituir una legítima expectativa de otros, con igual derecho. Así, pues, en aras del derecho a la igualdad, no hay que proceder contra los intereses ajenos, sino en concordancia con ellos, de suerte que se realice el orden social justo, es decir, la armonía de los derechos entre sí. (Sentencia T-047 de 1995. M.P. Doctor Vladimiro Naranjo Mesa).

Desde la anterior perspectiva jurisprudencial, la garantía de estabilidad laboral no se refiere a la permanencia indefinida en un cargo, ni a la imposibilidad de desvinculación sin expresión de una de las llamadas justas causas para terminar la relación laboral; en cambio, aquella sólo se ve suficientemente respetada cuando las normas jurídicas garantizan una indemnización por despido injustificado. Como la norma demandada no lo hace, resulta lesiva de la voluntad del constituyente.

Ahora bien, si no es ajustado a la Constitución el despido unilateral sin justa causa, sin expresión de motivos y sin indemnización, - en lo cual consiste la referida cláusula de reserva-, obviamente el preaviso establecido como condición para proceder a aplicar tal cláusula, y la posibilidad de ser substituido en dinero, también serán retirados del ordenamiento por las mismas razones de inconstitucionalidad.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, oído el concepto del señor Procurador General de Nación, y cumplidos los trámites previstos por el Decreto 2067 de 1991, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

Primero: Declarar EXEQUIBLE, la siguiente parte del artículo 2° de la Ley 64 de 1946: *“Modifícase el artículo 8° de la Ley sexta de 1945 en la siguiente forma: El contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos años. Cuando no se estipule término o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis (6) meses...”*, en el entendido de que la disposición no impide la celebración de contratos de trabajo a término indefinido con la Administración Pública, cuando así lo estipulen expresamente las partes.

Segundo: Declarar INEXEQUIBLE la siguiente parte del artículo 2° de la Ley 64 de 1946: *“a menos que las partes se reserven el derecho de terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al período que regule los pagos del salario de acuerdo con la costumbre, y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. Puede prescindirse del aviso, pagando igual salario.”*

Cópiese, notifíquese, publíquese, comuníquese al Gobierno Nacional y al Congreso de la República, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente.

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Presidente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Salvamento parcial de voto a la Sentencia C-003/98

TRABAJADOR OFICIAL-Límites del legislador para determinar régimen (Salvamento parcial de voto)

Cuando la Constitución ha definido los contenidos mínimos de una regulación legal y cuando estos tienen la estructura de principios que admiten diversos grados de intensidad, la tarea de la Corte reside en cerciorarse que el legislador los reconoció, al menos, en su más débil acepción. La cláusula constitucional que delega a la ley la regulación de una materia pero que sin embargo impone una mínima orientación, sería inocua si la Corte no tuviera la obligación de vigilar que, dentro del inmenso ámbito de libertad que el principio democrático le defiere al legislador, la norma respetó, en su aspecto más básico y general, los principios mínimos fundamentales. En consecuencia, la Corte no podía simplemente alegar que el legislador tiene plena libertad para regular todo cuanto atañe al régimen laboral de los trabajadores oficiales, sin atender el mandato imperativo contenido en el artículo 53, plenamente aplicable a esta categoría de trabajadores.

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO-Es restricción al principio de estabilidad (Salvamento parcial de voto)

Es cierto que el contrato de trabajo a término fijo no constituye una figura, en sí misma, inconstitucional. No obstante, como se trata de una restricción al principio de estabilidad, es necesario que exista una razón suficiente que justifique la mencionada restricción. En cuanto se refiere al caso concreto, el contrato laboral a término fijo, sin que las partes se encuentren en condiciones de igualdad - la que mal puede suponer el Juez del Estado Social de Derecho se configure entre el Estado y una persona que aspira a ocupar el cargo de trabajador oficial -, y sin que exista una razón suficiente que surja, por ejemplo, de la naturaleza temporal de la función a cumplir, se convierte en un periodo de prueba permanente que limita en forma desproporcionada los derechos del trabajador y desconoce el principio de estabilidad. Lo que la Corte ha debido preguntarse es si resultaba ajustado a la Constitución, y en particular a lo dispuesto en el artículo 53 constitucional, la norma que permite que, para la realización de una labor de carácter permanente, el Estado pueda contratar trabajadores oficiales a término fijo y decidir, autónomamente, con ocasión de cada vencimiento, si prorroga o no los respectivos contratos. En mi criterio esta normatividad no se encuentra constitucionalmente justificada.

JUICIO DE IGUALDAD DE REGIMEN DE TRABAJADORES PUBLICOS Y PRIVADOS-Omisión (Salvamento parcial de voto)

Creo que el juicio de igualdad que planteaba a la Corte la norma demandada no era propiamente respecto de los restantes servidores públicos, sino de los trabajadores del sector privado, que se encuentran en condiciones similares a aquellas en las que pueden estar un gran número de trabajadores oficiales. A este respecto, la propia sentencia menciona las normas legales que demuestran la notable semejanza que existe entre estos dos tipos de trabajadores. Sin embargo, omite realizar el juicio de igualdad que hubiera permitido fácilmente identificar que no existe una justificación suficiente para admitir el trato diferenciado.

NORMA LEGAL-Improcedencia de sustentarla en interés general/CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO-Inconstitucionalidad (Salvamento parcial de voto)

La sentencia sostiene que la disposición estudiada persigue la protección de un interés general, pero olvida señalar en qué consiste el mencionado interés y realizar la ponderación entre el mismo y los principios fundamentales contenidos en el artículo 53 que resultan restringidos. Una Constitución que tiene por característica fundamental la defensa de los ciudadanos frente al abuso del poder, no admite que en nombre de formulaciones vagas como "el interés público" o "el bienestar general" se restrinjan los derechos de las personas. A estos conceptos hay que llenarlos de contenido y someterlos a un análisis de estricta proporcionalidad para evitar la arbitrariedad de las autoridades que se ven tentadas a actuar en nombre de tan altos y vagos conceptos. En mi criterio, por el contrario, la norma estudiada no defiende ni intereses generales de la administración - la regulación permite el relevo "clientelista" del personal de trabajadores oficiales de empresas públicas o mixtas y afecta injustificadamente los principios de eficiencia, especialización etc. -, ni intereses constitucionalmente tutelados como los del trabajador a tener un puesto de trabajo estable o a que la sustancia prime sobre la mera formalidad. Considero que el aparte del artículo 2 de la Ley 64 de 1946, que reza "no podrá pactarse por más de dos años", ha debido ser declarado inexecutable.

Referencia: Expediente D-1697

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 8º de la Ley 6ª de 1945, tal como quedó modificado por el artículo 2º de la Ley 64 de 1946

Actores: Luis Ricardo García Jaramillo y Orlando José Retamoza Rodríguez

Magistrado Ponente:

Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA

1. Con el acostumbrado respeto procedo a exponer las razones por las cuales considero que la cláusula demandada, - en virtud de la cual los contratos a término fijo celebrados con trabajadores oficiales no podrán pactarse con una duración superior a dos años -, ha debido ser declarada inexecutable. Sin embargo, no sobra indicar que coincido con la Corte en las restantes decisiones adoptadas en la sentencia de la referencia.

2. Considera la Corporación que es constitucional la norma legal que establece que los contratos a término definido pactados con trabajadores oficiales, no pueden tener una duración superior a dos años. Los argumentos que sustentan tal posición son, fundamentalmente, los siguientes: (1) el legislador tiene plena libertad para regular el régimen contractual de los trabajadores oficiales, incluyendo la duración de los contratos de trabajo; (2) el contrato a término fijo no es, en sí mismo inconstitucional. Tampoco lo es la definición legislativa de un plazo máximo de duración de este tipo de relación contractual, pues nada dice la Carta al respecto; (3) los trabajadores oficiales y los empleados públicos se encuentran en circunstancias completamente diversas y, por lo tanto, no es posible formular un juicio de igualdad entre estas dos categorías.

De las anteriores premisas, se deriva, sin dificultad, la conclusión obtenida por la Corporación. No obstante, las mismas resultan francamente débiles, no sólo en relación con la doctrina sentada con anterioridad por esta misma Corte, sino en atención a principios hermenéuticos utilizados reiteradamente por la Corporación.

3. Si bien es cierto que el legislador tiene un amplio margen de libertad para regular el régimen laboral de los trabajadores oficiales, también lo es que la Constitución define unos principios mínimos que deben ser obedecidos por la ley. En efecto, los límites a la discrecionalidad legislativa en materia laboral se encuentran, entre otros, en el artículo 53 de la Carta que indica que el estatuto del trabajo debe someterse, entre otros, a los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades, estabilidad en el empleo, principio de favorabilidad, primacía de la realidad sobre las formalidades.

En el presente caso, resultaba indispensable verificar si la reglamentación estudiada respetaba el contenido mínimo de tales principios y, en particular, si ella se ajustaba a los principios de estabilidad y prelación de lo sustancial sobre lo formal.

4. La promoción constitucional de la estabilidad tiene hondas e importantes implicaciones. Sólo puede hablarse de un trabajo digno si la persona tiene la seguridad de que su contrato no está a merced del empleador, pues de otra manera, en las condiciones de desigualdad que pueden presentarse en la relación laboral, el trabajador se encontraría sujeto a la arbitrariedad del patrono simplemente para mantener su fuente de trabajo.

Ello no significa que no sea legítima la definición de justas causales de despido, pues en estos casos surge una razón suficiente para interrumpir la relación laboral. Tampoco puede implicar que, si no existe una justa causa, el patrono está obligado a mantener, a toda costa, el contrato de trabajo, pues, en principio, éste tiene la posibilidad de romperlo siempre que asuma la respectiva indemnización. Por último, la afirmación realizada no supone que los contratos a término fijo impliquen una transgresión a la dignidad del trabajador, pues existen circunstancias en las cuales la naturaleza de la labor impide la realización de un contrato a término indefinido.

No obstante, lo que resulta incuestionable, es que del principio de estabilidad se infiere que una persona, que ha sido contratada para una labor permanente, tiene derecho a permanecer en el cargo hasta tanto no incumpla el contrato, so pena de ser acreedora a la indemnización correspondiente.

5. Ahora bien, cuando la Constitución ha definido los contenidos mínimos de una regulación legal y cuando estos tienen la estructura de principios que admiten diversos grados de intensidad, la tarea de la Corte reside en cerciorarse que el legislador los reconoció, al menos, en su más débil acepción. La cláusula constitucional que delega a la ley la regulación de una materia pero que sin embargo impone una mínima orientación, sería inocua si la Corte no tuviera la obligación de vigilar que, dentro del inmenso ámbito de libertad que el principio democrático le defiere al legislador, la norma respetó, en su aspecto más básico y general, los principios mínimos fundamentales.

En consecuencia, la Corte no podía simplemente alegar que el legislador tiene plena libertad para regular todo cuanto atañe al régimen laboral de los trabajadores oficiales, sin atender el mandato imperativo contenido en el artículo 53 antes citado, plenamente aplicable a esta categoría de trabajadores.

6. Es cierto que el contrato de trabajo a término fijo no constituye una figura, en sí misma, inconstitucional. No obstante, como se trata de una restricción al principio de estabilidad, es necesario que exista una razón suficiente que justifique la mencionada restricción. En cuanto se refiere al caso concreto, el contrato laboral a término fijo, sin que las partes se encuentren en condiciones de igualdad - la que mal puede suponer el Juez del Estado Social de Derecho se configure entre el Estado y una persona que aspira a ocupar el cargo de trabajador oficial -, y sin que exista una razón suficiente que surja, por ejemplo, de la naturaleza temporal de la función a cumplir, se convierte en un periodo de prueba permanente que limita en forma desproporcionada los derechos del trabajador y desconoce el principio de estabilidad.

Lo que la Corte ha debido preguntarse es si resultaba ajustado a la Constitución, y en particular a lo dispuesto en el artículo 53 constitucional, la norma que permite que, para la realización de una labor de carácter permanente, el Estado pueda contratar trabajadores oficiales a término fijo y decidir, autónomamente, con ocasión de cada vencimiento, si prorroga o no los respectivos contratos. En mi criterio esta normatividad no se encuentra constitucionalmente justificada.

7. Ahora bien, si se acepta que en algunos casos es legítimo el contrato de trabajo a período fijo, ha debido preguntarse la Corte si también lo es que el legislador defina el término de duración de cada uno, sin atención al tiempo que dure la labor a realizar o a cualquiera otro factor que, objetivamente, pueda justificar la limitación al principio mínimo fundamental de la estabilidad. A este respecto, la propia Corporación había

indicado que el contrato a término fijo era constitucional siempre que se fundara en el libre acuerdo de las partes y no, simplemente, por imposición del legislador. ¿Qué más imposición que la definición del plazo máximo, más aún cuando ella no tiende a la protección de los derechos del trabajador?.

8. Dice la sentencia que los regímenes legales de los empleados públicos y los trabajadores oficiales no pueden ser sometidos a un juicio de igualdad en cuanto que se trata de categorías constitucionales diferentes. No obstante, en jurisprudencia anterior se había sostenido que las distintas categorías de trabajadores (empleados públicos, trabajadores oficiales o trabajadores del sector privado) resultaban asimilables para algunos efectos, como la defensa de principios mínimos, pero podían ser objeto de un trato diferenciado siempre que este fuera proporcionado al grado de la diferencia existente entre las mismas⁶. Esta doctrina resultó desconocida por la afirmación radical en virtud de la cual, los dos tipos de trabajadores antes mencionados, *son absolutamente disímiles*.

Es cierto que las dos categorías que se pretenden comparar no son idénticas y que existen diferencias relevantes que deben ser reconocidas por el legislador. No obstante, también es cierto que en algunos aspectos se trata de sujetos comparables, como por ejemplo, a la hora de definir las normas sobre pensiones o el régimen de salud. En estos términos, un eventual juicio de igualdad no puede partir de definiciones radicales como la que formula la decisión de la cual me aparto.

9. No obstante, creo que el juicio de igualdad que planteaba a la Corte la norma demandada no era propiamente respecto de los restantes servidores públicos, sino de los trabajadores del sector privado, que se encuentran en condiciones similares a aquellas en las que pueden estar un gran número de trabajadores oficiales. A este respecto, la propia sentencia menciona las normas legales que demuestran la notable semejanza que existe entre estos dos tipos de trabajadores. Sin embargo, omite realizar el juicio de igualdad que hubiera permitido fácilmente identificar que no existe una justificación suficiente para admitir el trato diferenciado.

10. Por último, la sentencia sostiene que la disposición estudiada persigue la protección de un interés general, pero olvida señalar en qué consiste el mencionado interés y realizar la ponderación entre el mismo y los principios fundamentales contenidos en el artículo 53 que resultan restringidos.

Como lo ha reiterado esta Corte, una Constitución que tiene por característica fundamental la defensa de los ciudadanos frente al abuso del poder, no admite que en nombre de formulaciones vagas como “el interés público” o “el bienestar general” se restrinjan los derechos de las personas. A estos conceptos hay que llenarlos de contenido y someterlos a un análisis de estricta proporcionalidad para evitar la arbitrariedad de las autoridades que se ven tentadas a actuar en nombre de tan altos y vagos conceptos.

En mi criterio, por el contrario, la norma estudiada no defiende ni intereses generales de la administración - la regulación permite el relevo “clientelista” del personal de trabajadores oficiales de empresas públicas o mixtas y afecta injustificadamente los principios de eficiencia, especialización etc. -, ni intereses constitucionalmente tutelados como los del trabajador a tener un puesto de trabajo estable o a que la sustancia prime sobre la mera formalidad.

Por las razones expuestas, considero que el aparte del artículo 2 de la Ley 64 de 1946, que reza “no podrá pactarse por más de dos años”, ha debido ser declarado inexecutable.

Fecha ut supra,

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

Aclaración de voto a la Sentencia C-003/98

AUTONOMIA EN MATERIA LABORAL-Alcance/PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES ESTABLECIDAS POR LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES (Aclaración de voto)

En mi sentir, en materia laboral, trátase de trabajador oficial o particular, el concepto de AUTONOMIA tiene un connotación diferente a la que emerge de la sentencia. Se parte de una previa aclaración: la autonomía propia de la vinculación civil difiere de la vinculación laboral porque en la primera el contrato se basa en la igualdad formal de las partes, mientras en la segunda el contrato es realidad, o sea, lo acorde con las condiciones reales de la prestación del servicio. Es la propia Constitución la que apoya esta distinción porque el artículo 53 contiene un principio fundamental, el de "la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales". El contrato de trabajo existe, entonces, no por el acuerdo abstracto de voluntades sino por la realidad de la prestación de servicios porque el hecho mismo del trabajo y no tal acuerdo de voluntades es lo que determina su existencia. La aplicación de las normas laborales dependen cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condicionó su nacimiento. Es así como entiendo la proyección de la autonomía en las relaciones laborales.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL-Concepto (Aclaración de voto)

En cuanto a los trabajadores públicos, la Corte ha considerado que el principio general en materia laboral es la estabilidad entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haga observancia de las condiciones fijadas por la ley en las relaciones de su desempeño no debe ser removido. Claro que estabilidad no quiere decir que el empleado sea inamovible, como si la administración estuviera atada de manera irreversible a sostenerlo en el puesto que ocupa en los casos de ineficacia, inmoralidad, indisciplina o paquidermia en el ejercicio de las funciones que le corresponden, pero esto no se puede confundir con el otorgamiento de facultades omnímodas al nominador para prescindir del trabajador, sin relación alguna de causalidad.

DERECHO A CONSERVAR EL EMPLEO (Aclaración de voto)

El derecho a conservar el empleo se traduce en la fórmula "todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que haya una causa justa para privarlo de él". Este concepto se identifica con el de la estabilidad. El principio de estabilidad impide que la autonomía de la voluntad produzca sus efectos en toda su plenitud. Esa estabilidad significa que en cuanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen a la relación laboral, ésta se mantiene porque el principio tiene como fundamento la Constitución Política.

Con mi acostumbrado respeto me refiero a la sentencia C-003 de 1998. Deseo aclarar el voto respecto a las siguientes expresiones de la parte motiva, referentes a la AUTONOMIA, en cuanto permite su limitación sólo para el Estado mediante ley y no para el trabajador mediante la proyección del contrato realidad, y en cuanto no permite límites a la autonomía en los contratos laborales entre particulares. Estos son los párrafos respecto de los cuales hago aclaración de voto : "De otra parte, si bien el hecho de que la vinculación del trabajador oficial se lleve a cabo a través de un contrato, lo cual pone de presente que está de por medio la autonomía negociadora de la Administración y del trabajador, y que el acto que se concluye se perfecciona mediante el acuerdo de las voluntades de las partes nada obsta para que el legislador fije las pautas dentro de las cuales debe moverse tal autonomía contractual..." Y luego: "el principio de la autonomía de la voluntad encuentra ciertos límites (en los contratos que las entidades administrativas celebran), que no existe cuando el contrato se concluye solamente entre particulares".

En mi sentir, en materia laboral, trátase de trabajador oficial o particular, el concepto de AUTONOMIA tiene un connotación diferente a la que emerge de la sentencia.

Se parte de una previa aclaración: la autonomía propia de la vinculación civil difiere de la vinculación laboral porque en la primera el contrato se basa en la igualdad formal de las partes, mientras en la segunda el contrato es realidad, o sea, lo acorde con las condiciones reales de la prestación del servicio.

Es la propia Constitución la que apoya esta distinción porque el artículo 53 contiene un principio fundamental, el de "la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales"

El contrato de trabajo existe, entonces, no por el acuerdo abstracto de voluntades sino por la realidad de la prestación de servicios porque el

hecho mismo del trabajo y no tal acuerdo de voluntades es lo que determina su existencia.

Esta posición estaba prevista desde la legislación laboral preconstitucional, en el artículo 23 del C. S. del T., al definir los elementos esenciales del contrato laboral e incluso fue reconocido por la Corte Suprema de Justicia cuando dijo:

La puesta en práctica de este convenio - el laboral - se conoce con el nombre de relación de trabajo. Se trata de una relación sui generis, claramente intervenida por el Estado autor de la legislación para proteger, tanto en su celebración como en su ejecución y terminación los intereses del trabajador, como medio de mantener un equilibrio necesario entre las fuerzas del capital y del trabajo e impedir por este medio la explotación del asalariado. Es también como es obvio, un contrato que supone obligaciones mutuas que se encuentran casi en su totalidad señaladas en la ley y cuyo cumplimiento recíproco es elemento fundamental para su mantenimiento. Razón por la cual se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe.

Por ello, las características del contrato civil no se pueden predicar íntegras al contrato laboral. El derecho laboral se independizó de la normatividad civil, adquirió status propio, con principios diferentes basados en la dignidad humana, ya que el hombre es el único ser viviente que tiene el deber y el derecho de ser hacedor de su propio destino y para labrarlo el trabajo es uno de los principales instrumentos.

El Constituyente de 1991 le dio una triple dimensión al concepto de TRABAJO. En el Preámbulo es valor, en el artículo 1° es principio fundante y en los artículos 25 y 53 aparece como un derecho fundamental subjetivo. De ahí que “Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (art. 25 C.P.). Condiciones de dignidad y justicia que desarrolla el artículo 53 al establecer unos principios mínimos fundamentales que debe respetar la legislación laboral porque son vinculantes. La protección de los artículos 25 y 53 cubre la prestación misma del servicio laboral y esta protección se otorga con independencia del acto que le dio origen.

Esto es muy diferente a la autonomía de la voluntad, o sea, la competencia de los particulares para realizar actos jurídicos con sujeción a las normas que lo regulan, en cuanto a validez y eficacia. En virtud de la autonomía los contratos civiles o comerciales legalmente celebrados tienen el carácter de ley para las partes. Ese principio de la autonomía es, pues, propio del derecho privado y sólo residualmente entra en el campo del derecho público.

Es que no es justo dejar la permanencia de las relaciones de trabajo en manos del patrono, y que sea éste quien permita la prórroga, ya que el principio de duración es consecuencia de la naturaleza de la relación individual de trabajo, en tanto subsistan las causas que motivaron el contrato. Lo anterior en virtud de que los efectos jurídicos que derivan del derecho al trabajo se producen no por el simple acuerdo de voluntad - como ocurre en el derecho civil - sino porque el trabajador cumple efectivamente su obligación de prestar el servicio.

La permanencia en el trabajo no depende de ese principio autonómico, de simple contenido legal, sino que se sustenta en el derecho a trabajar establecido en los artículos 54 (“El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar”) y 334 de la Constitución (“El Estado, de manera especial, intervendrá para dar pleno empleo a los recursos humanos”).

Así mismo, la estabilidad es expresión del artículo 7 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Colombia y que tiene un efecto interpretativo sobre los derechos y deberes consagrados por la Constitución. Dice dicho artículo: “Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... c. Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y de capacidad”.

En cuanto a los trabajadores públicos, la Corte ha considerado que el principio general en materia laboral es la estabilidad entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haga observancia de las condiciones fijadas por la ley en las relaciones de su desempeño no debe ser removido. Claro que estabilidad no quiere decir que el empleado sea inamovible, como si la administración estuviera atada de manera irreversible a sostenerlo en el puesto que ocupa en los casos de ineficacia, inmoralidad, indisciplina o paquidermia en el ejercicio de las funciones que le corresponden, pero esto no se puede confundir con el otorgamiento de facultades omnímodas al nominador para prescindir del trabajador, sin relación alguna de causalidad.

Otro argumento adicional:

La doctrina ha dicho que el derecho al trabajo presenta sin duda alguna varias formas de manifestarse: se puede hablar por un lado del derecho a adquirir un empleo y por otro el derecho a conservarlo.

El derecho a conservar el empleo se traduce en la fórmula “todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que haya una causa justa para privarlo de él”. Este concepto se identifica con el de la estabilidad.

El principio de estabilidad impide que la autonomía de la voluntad produzca sus efectos en toda su plenitud. Esa estabilidad significa que en cuanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen a la relación laboral, ésta se mantiene porque el principio tiene como fundamento la Constitución Política:

Art. 53.La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

La expresión de finalización de un contrato a término fijo debe justificarse por una causa razonable, es decir que la fijación del término tiene que justificarse por razones objetivas, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad a desarrollar porque la estabilidad de los empleos comprende dos modalidades:

a. La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo,

b. La exigencia de una causa razonable para su finalización. Se entiende por causa razonable para la disolución el motivo imputable al trabajador que permita la rescisión (sic), o una razón de carácter técnico o económico, en cuyo caso se permite la resolución de la relación laboral.

Aceptar que las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, las condiciones de durabilidad de una relación laboral, sin tener en cuenta si subsisten las causas y la materia que le dieron origen, implica adoptar el pensamiento individualista, consistente en la falsa creencia de que la libertad formal coincide con la realidad y la justicia. Por el contrario, es postulado constitucional que se proteja especialmente a aquellas personas, como los asalariados, que por su condición económica se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. (artículo 33, num.3).

Precisamente la especial protección al trabajo tiene su fundamento en el mandato de hacer la igualdad real y efectiva porque no se puede en un Estado Social de Derecho partir de la paridad entre el empresario y el trabajador.

Esa estabilidad garantiza la conservación de la fuente de ingresos del trabajador, que es normalmente el único medio para cubrir las necesidades de él y su familia. Además, la permanencia interesa a la sociedad puesto que constituye un medio eficaz para consolidar la paz social que es un derecho constitucional, de acuerdo con el artículo 22 de la Carta.

Todo lo anterior se sustenta en que el derecho de trabajo es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, parte del presupuesto de la prestación del servicio y es, en razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones.

El origen de la prestación de trabajo, en las diversas formas que puede revestir, es necesaria para la formación y nacimiento de la relación jurídica. Pero una vez que ha nacido la relación del trabajo se rige por principios propios que no pueden ser modificados por la voluntad de los autores de la relación, así dicha voluntad aparezca en el contrato original. Inclusive, el Código Sustantivo del Trabajo reconoce como ineficaces algunas cláusulas consentidas por las partes si éstas desconocen derechos de los trabajadores, como por ejemplo, los artículos 17, 43, 109 y

344.

De ahí que la aplicación de las normas laborales dependan cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condicionó su nacimiento.

Es así como entiendo la proyección de la autonomía en las relaciones laborales.

Fecha ut supra

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

MAGISTRADO

Aclaración de voto a la Sentencia C-003/98

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO-No puede pactarse por más de dos años (Aclaración de voto)

El suscrito Magistrado formuló aclaración de voto para precisar que, aunque está de acuerdo con la parte resolutive de la sentencia de la referencia, en cuanto declaró exequible la expresión contenida en el artículo 2º. de la ley 6ª de 1945, según la cual el contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos años, sin embargo, ello debe entenderse solamente, en relación con los contratos a término fijo y la determinación de un límite máximo para estos, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en la que se señaló que la celebración del contrato a término fijo y la fijación de las distintas modalidades del contrato de trabajo, no resultan violatorias del ordenamiento jurídico superior.

CONTRATO DE TRABAJO-Si no se estipula término se entiende celebrado por seis meses/CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO-Vigencia (Aclaración de voto)

Resulta un contrasentido el señalamiento según el cual, cuando no se estipule término, el contrato se entiende celebrado por seis meses, declarado exequible por la Corte, y simultáneamente indicar que las partes pueden celebrar contratos a término indefinido con la administración, cuando así lo estipulen expresamente. Sencillamente si el contrato es a término indefinido, éste no tiene término de duración y su vigencia se mantiene, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, porque las partes así lo estipularon bien en forma expresa en el contrato mismo o por no haberse fijado término alguno.

Referencia: Expediente D-1697

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 8 de la Ley 6ª. de 1945, tal como quedó modificado por el artículo 2º. de la Ley 64 de 1946.

Magistrado Ponente:

Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA

El suscrito Magistrado formuló aclaración de voto para precisar que, aunque está de acuerdo con la parte resolutive de la sentencia de la

referencia, en cuanto declaró exequible la expresión contenida en el artículo 2º. de la ley 6ª de 1945, según la cual el contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos años, sin embargo, ello debe entenderse solamente, en relación con los contratos a término fijo y la determinación de un límite máximo para estos, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en la que se señaló que la celebración del contrato a término fijo y la fijación de las distintas modalidades del contrato de trabajo, no resultan violatorias del ordenamiento jurídico superior (Sentencia C-588 de 1995).

Así mismo, comparto el criterio según el cual corresponde al legislador fijar los distintos regímenes de la relación laboral y la cláusula general de competencia.

En lo que sí me aparto de la sentencia mencionada, es en lo que hace a la consideración según la cual se permite que cuando no se estipule término, el contrato debe entenderse celebrado por seis (6) meses. Es bien sabido que el contrato a término indefinido se caracteriza por cuanto en este no queda estipulado un término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la de la naturaleza de la labor contratada. De esta manera, el contrato a término indefinido debe tener vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen a la materia de trabajo, según el caso, sin fijación de término alguno.

Pero ponerle término al contrato por naturaleza indefinido, como se deduce de la sentencia mencionada (hasta por seis meses), atenta contra la estabilidad del trabajador y desconoce los principios constitucionales de la igualdad de oportunidades para éstos, irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral y el derecho a un trabajo en todas sus modalidades en condiciones dignas y justas.

Además, resulta un contrasentido el señalamiento según el cual, cuando no se estipule término, el contrato se entiende celebrado por seis meses, declarado exequible por la Corte, y simultáneamente indicar que las partes pueden celebrar contratos a término indefinido con la administración, cuando así lo estipulen expresamente. Sencillamente si el contrato es a término indefinido, éste no tiene término de duración y su vigencia se mantiene, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, porque las partes así lo estipularon bien en forma expresa en el contrato mismo o por no haberse fijado término alguno.

Fecha ut supra,

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

Aclaración de voto a la Sentencia C-003/98

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO-Inconstitucionalidad (Aclaración de voto)

A mi juicio, era necesario dejar en claro que la constitucionalidad parcial condicionada del precepto bajo examen partió del supuesto de que él estaba referido exclusivamente a una de las modalidades del contrato de trabajo: el pactado a término fijo. De tal manera que el límite temporal establecido por el legislador cobija ese tipo de convenios, cuando las partes libremente han optado por él, y de ninguna manera puede afectar las otras formas contractuales previstas en nuestro sistema jurídico, esto es, los contratos celebrados a término indefinido o los pactados por obra o labor determinada. Para no vulnerar el principio constitucional de estabilidad en el empleo, lo que se prohíbe es que unos servicios que en realidad, por su naturaleza y por las condiciones de trabajo a ellos inherentes así como en razón de la función que cumple el empleador -que en este caso es el Estado-, darían lugar a la celebración de un contrato con vigencia indefinida, se pacte -por imposición de aquél, aprovechando la necesidad del trabajador- a término fijo, reservándose el patrono -como lo señalaba la norma- la posibilidad de poner fin a la relación laboral en cualquier momento.

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO-Improcedencia de duración máxima determinada (Aclaración de voto)

Considero que la referencia legal a los seis meses de duración del contrato a falta de pacto expreso o por la naturaleza de la tarea, no puede ser interpretada, si nos atenemos al español y a la lógica, sino con la consecuencia de que, al no haberse "fijado" un término, las partes celebraron un contrato a término indefinido. Como la Corte declaró exequible tal referencia, en mi concepto ha debido explicitarse que la norma, en ese aspecto, solamente es constitucional en cuanto implique un mínimo. El máximo legal de seis meses, a partir del silencio de los contratantes, se opone abiertamente a la Carta Política. El no pacto sobre el término del contrato no corresponde a nada diferente de un contrato a término indefinido. Ha debido condicionarse la exequibilidad de la norma -como me permití proponerlo en Sala- en el sentido de que, a falta de estipulación, el contrato es, justamente, a término indefinido, y de que, en todo caso, aceptada la referencia legal a los seis meses en el evento del silencio de los contratantes, dicho plazo es mínimo, con miras a la estabilidad de los trabajadores en su empleo.

Referencia: Expediente D-1697

Santa Fe de Bogotá, D.C., veintidós (22) de enero de mil novecientos noventa y ocho (1998).

Con el mayor respeto hacia la decisión adoptada por la Corte, cuyo criterio fundamental comparto, debo aclarar mi voto en los siguientes aspectos:

1. A mi juicio, era necesario dejar en claro que la constitucionalidad parcial condicionada del precepto bajo examen partió del supuesto de que él estaba referido exclusivamente a una de las modalidades del contrato de trabajo: el pactado a término fijo. De tal manera que el límite temporal establecido por el legislador cobija ese tipo de convenios, cuando las partes libremente han optado por él, y de ninguna manera puede afectar las otras formas contractuales previstas en nuestro sistema jurídico, esto es, los contratos celebrados a término indefinido o los pactados por obra o labor determinada.

En otras palabras, para no vulnerar el principio constitucional de estabilidad en el empleo (art. 53 C.P.), lo que se prohíbe es que unos servicios que en realidad, por su naturaleza y por las condiciones de trabajo a ellos inherentes así como en razón de la función que cumple el empleador - que en este caso es el Estado-, darían lugar a la celebración de un contrato con vigencia indefinida, se pacte -por imposición de aquél, aprovechando la necesidad del trabajador- a término fijo, reservándose el patrono -como lo señalaba la norma- la posibilidad de poner fin a la relación laboral en cualquier momento.

En el término de dos meses hay una especie de presunción de la cual parte la ley -y en ello no viola sino que desarrolla la Constitución-: la de que si en realidad se trata de una labor que exige fijar un término al contrato, éste no debe sobrepasar dicho lapso, estimado suficiente para el efecto. Que si, por el contrario, el tipo de labor exige más tiempo, debe tomarse como contrato celebrado a término indefinido.

Y es que el contrato a término fijo debe ser excepcional y justificado, a fin de preservar el postulado de la estabilidad, que constituye derecho inalienable de los trabajadores.

La sentencia, infortunadamente, no plasma estas ideas de manera expresa, como si las estimara implícitas. Y entonces la parte resolutive parece contradictoria: se declara exequible la prohibición de celebrar un contrato por término superior a dos años pero en el entendido de que puede pactarse a término indefinido.

2. Por la misma razón antes esbozada, considero que la referencia legal a los seis meses de duración del contrato a falta de pacto expreso o por la naturaleza de la tarea, no puede ser interpretada, si nos atenemos al español y a la lógica, sino con la consecuencia de que, al no haberse "fijado" un término, las partes celebraron un contrato a término indefinido.

Pero, como la Corte declaró exequible tal referencia, en mi concepto ha debido explicitarse que la norma, en ese aspecto, solamente es constitucional en cuanto implique un mínimo. El máximo legal de seis meses, a partir del silencio de los contratantes, se opone abiertamente a la Carta Política, como ya lo dijo la Corte en Sentencia C-483 del 30 de octubre de 1995, de la cual tuve el honor de ser ponente, proferida a propósito de los términos máximos en los contratos con los docentes de establecimientos educativos privados. Allí, por unanimidad, se declaró inexecutable la expresión "por tiempo menor" (al año escolar), del artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo el siguiente criterio:

"Desde luego, la autonomía de la voluntad de los particulares no es absoluta y bien puede el legislador establecer restricciones a ella por razones de orden público o por la necesidad de hacer que prevalezcan los intereses colectivos. Lo que resulta inadmisibles es la consagración de límites que impliquen desconocimiento de principios o mandatos constitucionales, como ocurre en esta oportunidad.

En materia laboral, el Constituyente de 1991 introdujo garantías mínimas a favor de los trabajadores que son imperativas para el legislador.

En efecto, el artículo 53 de la Constitución, al disponer que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo, ordena que la ley tenga en cuenta los principios mínimos fundamentales que la misma norma enuncia, uno de los cuales es el de la estabilidad en el empleo.

La limitante establecida por la norma acusada, según el análisis que precede, transgrede el principio en mención, al impedir a los profesores de establecimientos particulares de enseñanza la celebración de contratos de trabajo por un tiempo mayor al del año escolar, pues, dado que a la luz de la norma el máximo período de contratación es de un año, ocurre que no obstante haberse desempeñado de acuerdo con las condiciones fijadas por la ley y por el contrato mismo, de antemano se sabe que su vinculación laboral se verá interrumpida, con notorio sacrificio de su estabilidad en el empleo, pues nada les garantiza que seguirán trabajando durante el siguiente año lectivo, y con la necesaria pérdida de la continuidad indispensable para el cómputo y pago de sus prestaciones sociales.

No significa lo anterior que los denominados contratos a término fijo sean per se inconstitucionales; ellos son permitidos siempre que provengan del acuerdo entre las partes, es decir que haya consenso entre el empleador y el trabajador sobre la duración de la relación laboral, y no de la imposición del legislador, pues ésta se opone a la Carta en cuanto condena por vía general a una determinada clase de trabajadores a la inestabilidad en el empleo.

Lo inadecuado entonces se da -a la luz de la Constitución- cuando la ley, violando la estabilidad laboral, impone pactos o convenios por una duración máxima determinada.

Por tanto, no hay razón válida para que se obligue a los profesores de establecimientos particulares de enseñanza, que incluyen los de educación media, a celebrar contratos únicamente por el año escolar, si esa no es su voluntad y cuando es bien sabido, por otra parte, que, siendo la educación un derecho de todos los colombianos y un servicio público, el siguiente período académico también habrá de requerir el concurso de los profesores para continuar la formación de los alumnos".

Tal como quedó redactado el fallo sobre cuyo texto aclaro mi voto, la falta de acuerdo expreso entre los contratantes sobre la duración del contrato a término fijo significa la predeterminación única e inevitable -en cuanto impuesta por la ley- de seis (6) meses en total, lo cual excluye que se extienda por más tiempo. Ello, lejos de beneficiar, perjudica al trabajador en cuanto afecta su estabilidad, en contra de lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución.

Considero que, a la luz del fallo, se obliga a las partes a pactar por escrito y expresamente el contrato a término indefinido, cuando el principio que debe imperar, según la Constitución, como lo ha exigido el C.S.T., es que el contrato que debe constar por escrito es el acordado a término fijo.

Y es que -repto- el no pacto sobre el término del contrato no corresponde a nada diferente de un contrato a término indefinido.

Por tanto, ha debido condicionarse la exequibilidad de la norma -como me permití proponerlo en Sala- en el sentido de que, a falta de estipulación, el contrato es, justamente, a término indefinido, y de que, en todo caso, aceptada la referencia legal a los seis meses en el evento del silencio de los contratantes, dicho plazo es mínimo, con miras a la estabilidad de los trabajadores en su empleo.

Magistrado

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 La expresión entre paréntesis fue declarada inexecutable por esta Corte, mediante sentencia C-484 de 1995, M.P. Doctor Fabio Morón Díaz

2 Hoy en día el régimen legal general mínimo del contrato de trabajo en el sector oficial, es el de la Ley 6a de 1945, modificada por la Ley 64 de 1946, sin perjuicio de las reivindicaciones adicionales que se convengan mediante negociación colectiva. Esto por cuanto, el artículo 6° del Decreto 1848 de 1969, que disponía que el contrato de los trabajadores oficiales se debía regir por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, fue declarado nulo por el Consejo de Estado, según sentencia de 27 de julio de 1971. La Ley 6a de 1945, fue un estatuto laboral de contenido general aplicable también al sector privado hasta la expedición del Código Sustantivo del Trabajo. Hoy en día rige sólo para el contrato de trabajo con los trabajadores oficiales.

3 La norma sub-examine modificó este plazo reduciéndolo al término de dos años.

4 GONZALEZ CHARRY GUILLERMO. Derecho del Trabajo. Cuarta Edición Santafé de Bogotá, Editorial Temis 1976

5 Ver *Sentencia C-588 de 1995. M. P. Doctor Antonio Barrera Carbonell.*

⁶ Cfr, por ejemplo, la sentencia SC-598 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero

Fecha y hora de creación: 2024-10-19 18:59:41