

dictado el acto acusado. Debe interpretarse el artículo 273 de la Constitución, en consecuencia, sólo como una garantía en lo que se refiere al derecho sustancial consagrado en las normas jurídicas anteriores a la vigencia de la misma y no en cuanto a la forma de expedirlas. Y esto es consecuencia de que una interpretación distinta resultaría contraria a la situación de estabilidad de todo ordenamiento jurídico, habida cuenta de que conforme a las diferentes Constituciones, la forma de expedir las leyes pueden tener variantes sustanciales que impedirían el normal desenvolvimiento del orden jurídico que debe privar (sic) en la República respecto al modo como deben expedirse las leyes, decretos, resoluciones y demás actos públicos. Y así tendríamos, usando el mismo argumento utilizado en la advertencia, que resultarían inconstitucionales todas las leyes dictadas por la Asamblea Nacional anteriores a la vigencia de esta Constitución, por razón de que en la actual carta fundamental, la atribución para dictar las leyes corresponde al Consejo Nacional de Legislación”.

Además “... aún cuando la forma de expedir el Decreto No. 159 impugnado no puede quebrantar los artículos 148 y 164 de la Constitución de 1972, en la eventualidad de que no se hubiese cumplido con las formalidades vigentes, dicha situación no se produjo porque en efecto, la dictación de dicho Decreto se hizo en atención a una reglamentación legal”.

DECISION. “DECLARA que el Decreto Ejecutivo No. 159 de 19 de septiembre de 1941 impugnado no es inconstitucional”.

9/77— Fallo de 16 de junio de 1977
(Publicado solamente en la G. O. No. 18.412
de 5 de septiembre de 1977)

Magistrado Ponente: Lao Santizo P.

Recurrente: Lcdo. Egbert Wetherborne

Disposición impugnada: Artículo 13 de la Ley 95 de 1976

ARTICULO 69

ARTICULO 73

NOTA EXPLICATIVA. El Lcdo. Santiago A. Cajar, como representante del Sindicato de Tipógrafos y Trabajadores de las Artes

Gráficas a través del Lcdo. Egbert N. Wetherborne, propone ante el Pleno demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 13 de la Ley 95 de 1976, que modifica los artículos 211 y 218 del Código de Trabajo.

Considera el recurrente que la disposición es violatoria del contenido de los artículos 69 y 73 de la Constitución exponiéndolo en los siguientes conceptos:

“1o. Obviamente, el cambio de orientación establecido en el texto reformador multicitado, en el sentido de dejar a **elección** del empleador, reintegrar al trabajador o sostener el despido pagando la indemnización correspondiente, significa, ni más ni menos, otorgar indirectamente y de manera unilateral, la capacidad de despedir al empleador, en flagrante transgresión conceptual o de fondo del artículo 69 constitucional que impone la doble condición de fondo y forma de la **justa causa** y el agotamiento de las **formalidades establecidas en la Ley** respectivamente. De manera que es extraño al mandato constitucional que la facultad de **elección** quede en manos del empleador. Todo lo contrario.

2o. Lo anterior trasluce de la clara redacción de la fórmula constitucional, que con la conjunción copulativa “y” establece como necesaria la existencia de la justa causa, más el curso de las formalidades que el Código de Trabajo vigente señala.

3o. Hay una clara violación del artículo 73 de nuestra Carta Magna por el artículo 13 de la ley 95 del 31 de diciembre de 1976, por cuanto la “especial protección estatal en beneficio de los trabajadores” en su aspecto más sensible, tal como lo es su estabilidad en el empleo, se elimina desde el momento en que el empleador **determina** sobre la permanencia del trabajador en el empleo”. (Subraya el recurrente).

VISTA DEL PROCURADOR. Sometida esta demanda al trámite de rigor, el Procurador General de la Nación sostiene en lo sustancial:

“Cuando se discutió en la Asamblea de Representantes de Corregimientos el precepto contenido en este artículo (69

de la Constitución) se dijo que el principio laboral de que un trabajador solamente podía ser despedido cuando había una justa causa de despido **era una regla general**, y que existían algunos supuestos en los cuales se podía despedir aunque no hubiese justa causa. Se citó como ejemplo el artículo 212 del Código de Trabajo, agregándose que lo que el artículo 69 recogía no era otra cosa que la estructura existente ya en el Código de Trabajo vigente (Ver: Anales de los Debates de la Asamblea Nacional Constituyente de Representantes de Corregimientos de la República. Volumen II. 1972. Pág. 286). Por otro lado, es evidente que las **justas causas** a que se refiere el artículo 69 de la Constitución Nacional no son otras que las causales de despido consagradas taxativamente en el artículo 213 del Código de Trabajo. Luego entonces, la regla constitucional es la de que todo empleador debe invocar, para efectuar un despido, una de estas causales que consagra el Código. Pero como ya se ha dicho, esta sólo es una regla de tipo general; y tan es así, que la segunda parte de dicho artículo 69 habla de 'excepciones especiales' para referirse a otras **causas especiales** que no son las enumeradas en el citado artículo 213, causas que el patrono puede invocar para efectuar un despido, independientemente de que ellas sean justas o no; y lo más importante aún, señala una **sanción pecuniaria** al empleador que despide a un trabajador sin justa causa, que consiste en la obligación de indemnizarlo; lo cual viene a estructurar otra excepción especial a la exigencia de **causa justa**, y supone la posibilidad de **despidos injustificados** en la hipótesis jurídica del texto constitucional. Por lo tanto, pues, la **Constitución Nacional no plantea un concepto de estabilidad en el sentido que le atribuye el recurrente**".

Más adelante agrega el Procurador:

"Los comentarios anteriores fundamentan también nuestra opinión de que el citado artículo 13 de la Ley 95 de 1976 tampoco es violatorio del artículo 73 de la Constitución Nacional invocado también por el recurrente y que a la letra dice:

'Artículo 73. La Ley regulará las relaciones entre el capital y

el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores'.

Y es que no puede serlo por la razón sencilla de que el artículo 73, mediante una reserva legal, deja en manos de la Ley la forma y la extensión de la protección estatal en beneficio de los trabajadores. Es decir, el artículo 73 **per se** no establece ninguna protección concreta en beneficio de los trabajadores; lo que ordena es que la Ley determine cuál es esa protección; y precisamente el Código de Trabajo y las leyes formatorias estructuran esa forma estatal de protección, una de cuyas formas es la indemnización para el despido injustificado.

En conclusión, pues, el concepto de esta Procuraduría es el de que el artículo 13 de la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976 no viola los artículos 69 y 73 de la Constitución Nacional".

DOCTRINA. Expuestas las motivaciones anteriores, el Pleno pasa a pronunciarse, sosteniendo principalmente lo siguiente:

"El artículo 13 demandado, al modificar el artículo 218 del Código de Trabajo le otorga al empleador la alternativa, para que en el evento de no llegar a establecer la causa justificada de despido del trabajador, opte entre el reintegro o pago de la indemnización establecida en el artículo 225 del Código en referencia, sin que ello implique que se desconozcan o incumplan las formalidades que señala la ley laboral, tal como lo exige en principio la norma constitucional, o sea, en este caso, el artículo 69 de la Constitución Nacional".

"Frente a este esquema de obligaciones, tanto de orden sustantivo como procesal, queda incólume el régimen de estabilidad que preocupa esencialmente al demandante, y, por ende, tampoco se relega a segundo término el amparo especial que debe dar el Estado a las leyes que regulen las relaciones laborales. Es así, por cuanto que la idea del trabajo, como las relaciones que surgen de él, no pueden entenderse de por vida, o concebirse dentro del concepto superado de la propiedad del empleo, puesto que ello daría al traste con el equilibrio y libertad de que deben disponer, tanto empleadores como

empleados...”

Después de citar opiniones sobre la materia vertidas por distintos tratadistas, la sentencia prosigue: “Estos conceptos luego demuestran que **la idea de estabilidad, que tampoco debe confundirse con la de inamovilidad** del trabajador, depende de la alternativa que puede ejercer el empleador al no poder, en un caso determinado, establecer la causa justificada de despido del trabajador. Otra cosa sería, que no se invocara causa alguna o resolución previa que lo autorizara para tomar esa determinación. Pero en la reforma cuestionada se respeta y no se aparta de que se le dé cabal cumplimiento a las exigencias formales, esto es, el trámite abreviado que se señala para esos casos que originan previamente la postulación de una causa justa de despido del trabajador. Si dentro de ese trámite, y ya tratándose de materia de pruebas, el empleador no llega a establecer la causa que invoca, por ello no puede imputársele a ese procedimiento falta de formalidad alguna. Como se describe, ese proceso abreviado es impulsado por una justa causa, factor de orden sustantivo, para desembocar después de su trámite, si es que no se llega a justificar la causa, a una alternativa del empleador, que en nada exime del cumplimiento de las prestaciones laborales ni de las sanciones que establece la ley laboral” (Subraya la Corte).

“El planteamiento de la demanda, un tanto lacónico, deja entrever la reforma como lesiva al principio de estabilidad, cuando en la verdadera doctrina laboral el cumplimiento de un procedimiento y las indemnizaciones que acarrea y trae consigo la decisión que se toma en virtud del mismo, no son más que derivaciones de la aplicación del principio de estabilidad. Ellas tienden hasta donde sea posible a evitar la ruptura violenta del contrato de trabajo, así como a garantizar el estricto cumplimiento de todas las prestaciones que conlleva, inclusive el pago de los salarios vencidos e indemnización.”

Por otra parte considera la Corte “que si la reforma no colisiona los postulados que enuncia el artículo 69 de la Constitución, entonces menos lesiona los del artículo 73, por constituir la idea de estabilidad, repetimos, un freno a los abusos y rompimientos violentos de los contratos de trabajo, en desmedro de los derechos de los trabajadores, y en más de los casos, al desconocimiento de las prestaciones que le garantiza la ley laboral, lo que en definitiva, en el

campo del derecho, la enfrenta a la injusticia social. Y en ese sentido pues, opera en contrario, sale al paso de la defensa de la justicia social, patrocinada por los resortes legales que le brinda el Estado, incuestionablemente en beneficio de los trabajadores”.

El Pleno agrega “...si el vicio se ha hecho consistir en la putativa violación al principio de estabilidad, él no puede conceptuarse en choque directo con los preceptos de la Ley Fundamental, **sino exclusivamente al derecho de despedir**, como consecuencia supuestamente ilimitada en la ley”. (Subraya la Corte).

“Por tanto, si ello es así, el problema o situación planteada, en todo caso, en la ley, queda limitada a una reglamentación que no pugna con las normas cardinales de la Constitución Nacional”.

DECISION: “DECLARA QUE NO ES INCONSTITUCIONAL el artículo 13 de la Ley No. 95 de 31 de diciembre de 1976”.

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO AMÉRICO RIVERA L.— Este Magistrado sostiene fundamentalmente:

“El Artículo 13 de la Ley 95 de 1976, no crea una **causa de despido; ni establece una excepción, para despedir sin justa causa**, en casos especiales”. (Subraya el Salvamento).

“Lo que dice el aludido Artículo 13 es que aun cuando no se pruebe en contra del trabajador una justa causa de despido — o en su caso, la existencia de un supuesto de excepción señalado en la Ley, que autorice el despido sin causa justa— el empleador puede, a su arbitrio, despedir al trabajador. Y ello, es tanto como afirmar que **el trabajador puede ser despedido en cualquier caso, sin justa causa**”.

“Luego entonces, si el Artículo 13 de la Ley 95 de 1976 establece que el trabajador puede ser despedido, en todo caso, sin justa causa de despido, está contrariando al Artículo 69 de la Constitución que establece, como regla general, el principio según el cual, ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa....”. Por eso considero que el Artículo 13 de la Ley 95 de 1976, impugnado, es inconstitucional”.