

Bogotá D.C., 10 de agosto de 2018.

Circular Informativa No.19

**Ineficacia de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa cuando se busca una finalidad inconstitucional
Sentencia T– 239 de 2018**

I. SENTENCIA

El 26 de junio de 2018, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, profirió la Sentencia T – 239 de 2018 por medio de la cual reiteró la jurisprudencia de esta Corporación en el sentido de indicar que aún cuando el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo otorga a los empleadores la facultad de finalizar los contratos de trabajo de forma unilateral y sin justa causa reconociendo la indemnización prevista en dicha norma, lo cierto es que si se evidencia que el uso de dicha facultad tiene como finalidad vulnerar derechos fundamentales o persigue fines inconstitucionales, la terminación del contrato de trabajo es ineficaz y procede el reintegro laboral.

II. HECHOS:

1. Una docente, instauró una acción de tutela en contra de una Institución de Educación Superior, por cuanto consideró que la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa vulneró sus derechos fundamentales a la libertad de conciencia, la libertad de expresión, el libre desarrollo de la personalidad, a no ser discriminada por su opinión política o filosófica y su derecho al trabajo.
2. Lo anterior, en atención a que la Institución Educativa había finalizado el contrato de trabajo de la docente de forma unilateral y sin justa causa antes de que se venciera la tercera prórroga de su contrato de trabajo a término fijo y, según manifestó la docente, dicha situación se dio como una represalia por las actuaciones que realizó para visibilizar situaciones de acoso laboral y sexual contra mujeres que se estaban presentando en la Institución.

3. Por su parte, la Institución Educativa se opuso a las pretensiones de la tutela, argumentando que el amparo que solicitaba la accionante era improcedente en tanto: (i.) La docente contaba con la alternativa de acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral; (ii.) No se configuró ningún perjuicio irremediable; (iii.) El artículo 64 del C.S.T. permite terminar los contratos de trabajo de forma unilateral y sin justa causa pagando la indemnización correspondiente y; (iv.) La docente no contaba con ningún tipo de estabilidad laboral reforzada que impidiera el ejercicio de la potestad prevista en el artículo 64 del C.S.T.
4. En primera instancia, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué negó el amparo solicitado por la docente argumentando que no se satisfacía el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela. Esta decisión fue confirmada por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional seleccionó el presente caso y lo analizó desde la perspectiva de establecer, según el material probatorio que obraba en el expediente, si la terminación del contrato de trabajo sin justa causa con el pago de indemnización previsto en el artículo 64 del C.S.T. se efectuó dentro del margen de la autonomía universitaria en el ejercicio de su ámbito de contratación de personal o, si dicha terminación, vulneró los derechos a la libertad de expresión, a la no discriminación y el derecho al trabajo.
2. En este orden de ideas, la Corte ratificó nuevamente que, si bien la autonomía universitaria comprende la capacidad de autodeterminación administrativa relativa a la organización interna de las Instituciones, dentro de las cuales se encuentra la autonomía contractual, lo cierto es que dicha prerrogativa no es absoluta y encuentra sus límites en la imposibilidad de desconocer los derechos fundamentales de sus trabajadores y estudiantes.
3. En lo que respecta a la facultad de finalizar los contratos de trabajo sin justa causa en los términos del artículo 64 del C.S.T., la Corte reiteró su postura jurisprudencial¹ en el sentido de indicar que, si bien a los empleadores les asiste la facultad de realizar despidos con pago de indemnización, lo cierto es que dicha facultad no es

¹ Entre otras Sentencias, las siguientes: SU - 256 de 1996, T - 982 de 2001, T - 1040 de 2001, T - 1328 de 2001, Sentencia T - 878 de 2014 y Sentencia T - 462 de 2015.

absoluta ni ilimitada y debe ejercerse sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores.

4. En este sentido, la Corte insistió en que los derechos fundamentales de los trabajadores son inalienables e irrenunciables razón por la cual no pueden ser tazados económicamente y, por tanto, la indemnización por despido sin justa causa no resarce la afectación de éstos. Así las cosas, la Corte señaló que para efectos de establecer si la terminación de un contrato de trabajo sin justa causa vulnera los derechos fundamentales de un trabajador se debe analizar, en cada caso concreto, los motivos que llevaron al empleador a efectuar el despido, es decir, si el mismo se realizó en virtud de una causal objetiva relacionada con el desarrollo propio de los negocios del empleador o, si por el contrario, la terminación se motivó en razones constitucionalmente prohibidas encaminadas a vulnerar derechos y garantías fundamentales del trabajador.
5. Por lo anterior, la Corte reiteró que la terminación unilateral del contrato sin justa causa se torna inconstitucional, incluso si se paga la correspondiente indemnización, cuando ***“(…) a pesar de que no sea evidente prima facie, se advierte la configuración de un motivo inconstitucional para el despido, que resulta en la vulneración de los derechos fundamentales irrenunciables del trabajador.”***
6. Así las cosas, en el caso objeto de revisión, la Corte Constitucional encontró probado que la Institución Educativa desvinculó a la accionante ***“(…) en razón de sus actuaciones y denuncias sobre violencia de género y acoso laboral en contra de trabajadoras de la institución educativa.”***, por lo cual la finalidad del despido de la docente se fundamentó en motivos discriminatorios tendientes a ***“(…) suprimir del ámbito educativo un discurso de defensa de los derechos de las mujeres, específicamente del derecho a vivir una vida libre de violencia.”***, situación que efectivamente vulneró los derechos fundamentales a la libre expresión y a la no discriminación de la docente.
7. Finalmente, con base en el análisis antes señalado, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, haciendo una reiteración jurisprudencial, revocó los fallos de primera y segunda instancia y ordenó a la Institución Educativa reintegrar a la docente a su cargo con los efectos económicos correspondientes, compulsando copias del expediente a la Fiscalía General de la Nación y al Ministerio de Educación Nacional para que realicen las investigaciones pertinentes.

IV. CONCLUSIONES

1. La Corte Constitucional ratificó su posición respecto a que la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa con el pago de la indemnización conforme el artículo 64 del C.S.T. es una facultad que la Ley le otorga a los empleadores y puede hacerse uso de ella cuando la misma no vulnere derechos fundamentales.
2. Para determinar si una terminación del contrato de trabajo sin justa causa vulnera derechos fundamentales, el Juez Constitucional debe realizar un análisis probatorio específico, en cada caso concreto, para determinar cuál fue la motivación real del despido y, si el empleador buscaba un fin inconstitucional con el mismo, como en el caso objeto de estudio, vulnerar los derechos fundamentales a la libertad de expresión y el derecho fundamental a la no discriminación.
3. En caso de encontrarse probado que la finalidad del despido era inconstitucional y, a pesar de haberse pagado la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T., el Juez Constitucional tiene la facultad de ordenar el reintegro laboral por cuanto se trata de una medida que permite compensar el daño causado a los derechos fundamentales del trabajador, los cuales, no se pueden tazarse económicamente ni compensarse con la indemnización por ser de carácter inalienables e irrenunciables.

Reciba un especial saludo, y quedamos a la espera de cualquier solicitud que sobre el particular, considere relevante.

Cordialmente,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S