

SENTENCIA C-043/21 (25 de febrero)

M.P. Cristina Pardo Schlesinger

Expediente D-13736

Medida cautelar en proceso ordinario laboral, como garantía de que puedan hacerse efectivas las obligaciones laborales del demandado que llegaren a ser decretadas por el juez

EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD, LA CORTE RESOLVIÓ QUE EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL ES VIABLE ORDENAR LAS MEDIDAS CAUTELARES INNOMINADAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 590, NUMERAL 1, LITERAL C) Y EN ESTE SENTIDO CONDICIONÓ LA EXEQUIBILIDAD DEL ARTÍCULO 77 A DE LA LEY 712 DE 2001, QUE MODIFICÓ EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Norma objeto de control constitucional

La presente demanda se dirigió contra el **artículo 37A de la Ley 712 de 2001** que adicionó el artículo 85A al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que faculta al juez para imponerle al demandado el pago de una caución que

oscile entre el 30 y el 50% de las pretensiones, cuando efectúe actos que el juez estime tendientes a insolventarse o a impedir la efectividad de la sentencia, o cuando considere que el demandado se encuentra en graves y serias dificultades para el cumplimiento oportuno de sus obligaciones. Mientras el demandado no pague esta caución no será escuchado en el proceso.

2. Decisión

La Corte declaró **EXEQUIBLE** de forma condicionada el artículo 37A de la Ley 712 de 2001, por el cargo de igualdad analizado, en el entendido que en la jurisdicción ordinaria laboral pueden invocarse las medidas cautelares innominadas previstas en el literal "c", numeral 1, del artículo 590 del Código General del Proceso.

3. Síntesis de los fundamentos

La norma demandada dispone que en el juicio ordinario laboral, cuando el demandado efectúe actos que el juez estime tendientes a insolventarse o a impedir la efectividad de la sentencia, o cuando se considere que el demandado se encuentra en graves dificultades para el cumplimiento oportuno de sus obligaciones, podrá imponerle una caución, que oscilará entre el 30 y el 50 % del valor de las pretensiones.

Los demandantes sostuvieron que el régimen de las medidas cautelares previsto en la norma demandada vulneraba el principio de igualdad (artículo 13 superior), porque era menos garantista para la parte demandante en comparación con las ventajas que el Código General del Proceso (CGP) otorga en su régimen de medidas cautelares para la misma parte.

Aclararon que la norma acusada es la única que regula las medidas cautelares en el proceso laboral, pues la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que no pueden aplicarse por analogía las del CGP, dado que, según el artículo 145 del CPT, ello solo es posible ante ausencia de norma especial.

La Corte concluyó que la disposición acusada admitía dos interpretaciones posibles. (i) Una primera conforme a la cual era una norma especial que impedía la aplicación, por remisión normativa, del régimen de medidas cautelares dispuesto en el CGP, posición esta adoptada por la Corte Suprema de Justicia, que llevaba a concluir que la disposición vulneraba el principio de igualdad. Pero también (ii) otra interpretación que reconociera que la norma no impedía esta posibilidad de aplicación, por remisión normativa, concretamente del literal c) del numeral 1° del artículo 590 del CGP, referente a la facultad del juez de decretar medidas cautelares innominadas.

De estas dos interpretaciones posibles, según el concepto de la Sala Plena, debía preferirse la segunda, porque hacía efectivos los principios constitucionales de protección especial al derecho del trabajo, ínsitos en las reclamaciones de orden laboral, y no generaba un déficit de protección del derecho a la tutela judicial efectiva.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la Corte resolvió declarar exequible de forma condicionada el artículo 37A de la Ley 712 de 2001, en el entendido según el cual

en la jurisdicción ordinaria laboral pueden invocarse las medidas cautelares innominadas, previstas en el literal “c” del numeral 1° del artículo 590 del CGP.

Dicho literal establece, principalmente, que se puede aplicar cualquiera otra medida que el juez encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión.

Para decretar la medida cautelar el juez apreciará, entre otras situaciones, la legitimación o interés para actuar de las partes y la existencia de la amenaza o la vulneración del derecho.

4. Salvamentos de voto

Las magistradas **PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA** y **GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO** y el magistrado **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO** salvaron el voto respecto de la decisión de exequibilidad adoptada en la sentencia anterior.

El magistrado **LIZARAZO OCAMPO** consideró que en este caso no se cumplían los requisitos que exige la formulación de un cargo de inconstitucionalidad por violación del principio de igualdad, toda vez que en la demanda no se sustenta de manera específica y suficiente por qué el legislador debía establecer la misma regulación concerniente al tipo de medidas cautelares prevista en el Código General del Proceso, teniendo en cuenta la especialidad del proceso laboral y la amplia potestad de configuración del legislador en el diseño de las reglas procedimentales y facultades del juez en cada uno de los procesos. En su concepto, la Corte ha debido inhibirse de proferir un fallo de fondo ante la ineptitud de la demanda.

De igual manera, la magistrada **MENESES MOSQUERA** salvó su voto en la decisión de la referencia, puesto que consideró que la Sala Plena ha debido declararse inhibida para decidir, toda vez que, en su criterio, la parte actora no cumplió con el requisito de especificidad requerido por la ley y la jurisprudencia constitucional para estudiar el cargo formulado de infracción al principio de igualdad. De los argumentos planteados por los accionantes se advierte que éstos no aportaron razones concretas en el presente proceso que permitieran verificar por qué el régimen de medidas cautelares previsto para la especialidad civil de la justicia ordinaria debe tener un trato igual al de la laboral y que por lo tanto los sujetos justiciables que concurren ante la especialidad laboral reciben un trato diferenciado al contar con menos posibilidades para garantizar la efectividad de sus derechos a través de la solicitud de medidas cautelares dentro del proceso ordinario. De otra parte, si bien la Corte Constitucional en anteriores ocasiones ha estudiado de fondo la constitucionalidad de tratos diferentes en materia procesal, dicho examen requiere de un patrón de comparación relativo a los sujetos involucrados¹, circunstancia que no ocurre en este evento ya que los accionantes no lograron argumentar de manera específica cómo la disposición acusada

¹ Corte Constitucional, sentencia C-820/11 y C-091/18.

afecta el grupo de los justiciables y que por lo tanto el legislador habría desconocido la Constitución al darle un trato diferente a las medidas cautelares en los procesos ordinarios de las jurisdicciones civil y laboral.

Por último, la magistrada **ORTIZ DELGADO** se apartó de la decisión de exequibilidad condicionada declarada por medio de esta sentencia. En su criterio, no se puede predicar el principio de igualdad de todos los regímenes procesales. Por el contrario, en esta materia, como lo ha reconocido la jurisprudencia constitucional, el legislador goza de un amplio margen de potestad configurativa de los procedimientos atendiendo a las especificidades propias de cada controversia, objeto, bienes e intereses en juego, para lo cual el Congreso cuenta con diversas opciones, sin que por ello pueda considerarse *per se* como una vulneración de la igualdad. En el caso concreto examinado, consideró que la postura adoptada por la Corte Suprema de Justicia en cuanto estima que no es posible aplicar en el proceso ordinario laboral las mismas medidas cautelares previstas en el Código General del Proceso, por existir una norma legal especial aplicable en materia procesal laboral resulta una interpretación razonable que se ajusta a la Constitución. A su juicio, el condicionamiento adoptado por la Corte constituye una intromisión muy intensa en el diseño procesal que le compete al legislador.

SENTENCIA C-044/21 (25 de febrero)

M.P. Alejandro Linares Cantillo

Expediente D-13739

Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. Indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable

LA CORTE ENCONTRÓ QUE NO ERA POSIBLE ADOPTAR UNA DECISIÓN DE FONDO EN EL ASUNTO BAJO EXAMEN, Y POR TANTO DEBÍA DECLARARSE INHIBIDA POR INEPTITUD SUSTANTIVA DE LA DEMANDA, EN TANTO ELLA NO SATISFACE LAS CARGAS MÍNIMAS DE PERTINENCIA, ESPECIFICIDAD Y SUFICIENCIA.

1. Norma objeto de control constitucional

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 'Sobre Código Sustantivo del Trabajo', publicado en el Diario Oficial No. 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No. 3518 de 1949

Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. [Artículo modificado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 28 de la Ley 789 de 2002] En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización

comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.