COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/079/99

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/079/99
Expediente	—
Fecha	1999-02-17
Sala	Sala de
Magistrado ponente	Dra MARTHA VICTORIA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Trato Diferenciado
- Indemnizacion Moratoria
- Contrato De Trabajo En Ejecucion E Indemnizacion Moratoria
- Derecho Al Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Las personas ante la ley, a fin de recibir la misma protección y trato de las autoridades y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, no puede estar sujeta a razones de diferenciación relativas al sexo, raza, origen

Texto completo

C-079-99 Sentencia C-079/99 Sentencia C-079/99 TRATO DIFERENCIADO -Alcance y condiciones La igualdad de las personas ante la ley, a fin de recibir la misma protección y trato de las autoridades y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, no puede estar sujeta a razones de diferenciación relativas al sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, proscritas en el ordenamiento superior por carecer de ese sustento razonable.

Sin embargo, lo anterior no significa que el Estado para dar cumplimiento al cometido que le impone la misma Carta Política (art. 13), no pueda generar en una circunstancia específica una diferenciación de trato basada en esas condiciones, a fin de promover que la igualdad se produzca en forma real y efectiva, en armonía con los mandatos superiores, en la medida en que persiga un objetivo constitucionalmente válido.

INDEMNIZACION MORATORIA -Clases El artículo 65 del C.S.T., en el numeral 1o. acusado, establece la indemnización moratoria - también llamada en el lenguaje corriente "salarios caídos" - en la forma de una reparación a cargo del empleador que retarda el pago de los salarios y prestaciones sociales que se le adeudan al trabajador al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado. Se presenta así un mecanismo de apremio al empleador que demora dichos pagos cuando ya no existe una acción con origen contractual para hacerlos exigibles pero que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero del trabajador, por permanecer en manos del empleador. De lo anterior, se deduce que en la legislación laboral existen dos criterios distintos, referidos también a situaciones diferentes, de reparación al trabajador por el no pago de las acreencias laborales : de un lado, la indemnización clásica, no tarifada

prevista en el numeral 1) del artículo 64 del C.S.T. De otra parte, la indemnización tarifada, denominada en el derecho laboral Forfaitaire, regulada en los numerales 2), 3) y 4) del mismo artículo.

CONTRATO DE TRABAJO EN EJECUCION E INDEMNIZACION MORATORIA -Improcedencia El criterio de diferenciación aplicado en el caso que se analiza y que se controvierte por el demandante, a partir de la vigencia o no de un vínculo contractual de naturaleza laboral, constituye una razón suficiente para que el legislador hubiese ordenado un trato desigual respecto de los derechos originados en cada situación, comparadas las indemnizaciones aplicables según se trate de uno u otro evento, así como frente a los mecanismos de protección procesal de tales derechos, y los medios probatorios invocables, hecho que para la Corte representa un sustento objetivo y razonable. De igual manera, la Corte encuentra que al comparar desde el punto de vista de las garantías procesales y sustantivas previstas en ambas regulaciones en forma precisa y especial, de acuerdo con las características de cada situación jurídica regulada y en desarrollo de la libertad de configuración normativa que permite al legislador, según su sabiduría, expedir regulaciones en sentido y términos diferentes en circunstancias similares - en cuanto tiene que ver con el no pago de salarios y prestaciones sociales - se encuentran fundamentadas sobre supuestos fácticos y jurídicos diferentes, lo que impide que el trato desigual adquiera la connotación de discriminatorio.

Por consiguiente y con fundamento en las consideraciones anteriores, la Corte concluye que el cargo formulado por el actor acerca de la vulneración de la Constitución Política en los artículos 13, 25, 53 (inciso final) y 58, con la expresión demandada del numeral 1o. del artículo 65 del C.S.T., al estimar que por la exclusión que supone de los trabajadores con contrato de trabajo en ejecución, de recibir una indemnización moratoria en los términos de esa preceptiva legal, debe ser negado.

INDEMNIZACION MORATORIA -Finalidad La indemnización moratoria se constituye en una garantía necesaria para quien ya no cuenta con un contrato de trabajo ni las acciones que del mismo se desprenden para defenderse : en su lugar, la configuración de una causal de terminación injustificada por parte del empleador por el incumplimiento que tratan los artículos 57 y 62 del C.S.T., en la forma ya mencionada que constituye un mecanismo de protección efectivo de los derechos contractuales vulnerados.

DERECHO AL TRABAJO -Vulneración por no pago de remuneración El trabajo, tanto físico como intelectual, ha sido constitucionalmente objeto de una protección especial del Estado y a su vez, reconocido como un derecho fundamental y una obligación social, realizable por toda persona en condiciones dignas y justas.

De ahí que, el no pago al trabajador de la remuneración convenida, con la cual se retribuye el servicio a cargo, no sólo constituye una violación de ese mandato superior, sino también al principio de la dignidad humana y del mínimo vital individual y familiar, cuando el salario constituye la única forma de subsistencia del trabajador. Es más, una actuación en ese sentido, adicionalmente, atenta contra cualquier intento de consecución de la paz laboral y de un ambiente propicio para el desarrollo eficiente de las relaciones laborales económicamente productivas, que hace indispensable para su corrección, el establecimiento de mecanismos pertinentes para la adecuada satisfacción de las distintas acreencias laborales.

Referencia: Expediente D-2129. Acción pública de inconstitucionalidad contra el artículo 65 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo Actor: Juan Carlos Hincapié Mejía Magistrada Ponente :

Dra. MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Santafé de Bogotá D.C., diecisiete (17) de febrero de mil novecientos noventa y nueve (1999). I. ANTECEDENTES El ciudadano Juan Carlos Hincapié Mejía , en ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad consagrada en los artículos 40, numeral 6) y 241, numeral 4), de la Constitución Política, demandó la expresión “a la terminación del contrato” contenida en el numeral 1) del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al proveer sobre su admisión, mediante auto de fecha 30 de julio de 1.998, el Magistrado Ponente ordenó fijar en lista el negocio en la Secretaría General de la Corte, para efectos de asegurar la intervención ciudadana, enviar copia de la demanda al señor Procurador General de la Nación, a fin de que rindiera el concepto de rigor y realizar las comunicaciones exigidas constitucional y legalmente.

Cumplidos los trámites y requisitos exigidos en la Constitución Política y en el Decreto 2067 de 1.991 para el proceso de constitucionalidad, esta Corporación procede a resolver sobre la demanda de la referencia.

II. TEXTO DE LA DISPOSICION ACUSADA A continuación, se transcribe el texto de la disposición acusada, indicando con la subraya la parte demandada :

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (Decreto 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961, como legislación permanente) (...) " Artículo 65.- Indemnización por falta de pago.

1. Si a la terminación del contrato el patrono no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el patrono cumple con sus obligaciones consignando ante el juez del trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

3. En la misma sanción incurre el patrono cuando no haga practicar al trabajador el examen médico y no le expida el correspondiente certificado de salud de que trata el ordinal 7° del artículo 57.".

III. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA A juicio del demandante, la disposición acusada, en lo destacado, vulnera los artículos 13, 25, 53 (inciso final) y 58 constitucionales, toda vez que con la expresión "a la terminación del contrato", se impide en forma discriminatoria que los trabajadores con contrato de trabajo vigente, puedan reclamar la indemnización moratoria allí consagrada para las personas cuya relación laboral ya terminó, por virtud del retardo del empleador en el pago del saldo adeudado por concepto de salarios y prestaciones sociales.

En su criterio, tanto para el trabajador cesante como para el activo, el salario, dada su connotación constitucional, es igualmente vital para todos los trabajadores (cita para el efecto las sentencias T-260 de 1994 y C-521 de 1.995 de la Corte Constitucional), lo que hace que su no pago los afecte de igual forma, en razón a que ambos devengan su sustento del producto de su trabajo. Con base en esto, estima que la indemnización tarifada en la forma señalada en la disposición que se demanda, debe aplicarse también al caso de los empleados subordinados, si se tiene en cuenta que la diversidad de trato no se puede justificar solamente en la vigencia del vínculo laboral, dada la similitud en las situaciones jurídicas que se comparan.

El actor tampoco encuentra, que la diferencia jurídica pueda tener sustento en la existencia de instrumentos jurídicos particulares para la protección de esos derechos laborales en razón a la libertad configurativa del legislador, puesto que considera que la vía ordinaria pertinente para reclamar los perjuicios causados por el mencionado incumplimiento, no presenta la misma eficacia que la indemnización moratoria citada, ya que coloca al empleado con contrato de trabajo en desventaja en materia probatoria, sin que pueda beneficiarse "... de la presunción de mala fe del patrono que no paga, cuando la fuente de la reclamación del trabajador se ubica en una causa común: El no pago de sus salarios y prestaciones causados.".

Es más, agrega que el litigio ante la justicia del trabajo en condiciones de inferioridad probatoria ante el empleador, impide asegurar que la "condición suspensiva de la terminación del contrato" constituya el medio para la cabal protección de los derechos de los trabajadores, respecto del pago de sus salarios y prestaciones sociales debidos.

Por lo tanto, el demandante insiste en que para las dos situaciones descritas no debe existir una regulación diferente, si se tiene en cuenta que el trabajador activo merece con mayor rigor el cumplimiento del pago de sus salarios y prestaciones, y en la medida en que el agravio que por esa razón se produce, es mayor para quien sigue subordinado laboralmente frente a quien ya finalizó su contrato laboral, puesto que éste puede acudir a nuevas fuentes de trabajo e ingreso.

Por último, el actor señala que la vigencia del principio de la buena fe que debe regir en toda "relación obligacional de contenido patrimonial" se asegura extendiendo la mencionada garantía indemnizatoria a los trabajadores con contrato de trabajo vigente, en protección de las remuneraciones amparadas constitucionalmente (se apoya en la Sentencia T-260/94), como en forma similar ocurre en relación con el plazo fijado para la consignación de las cesantías.

IV. INTERVENCION DE AUTORIDADES PUBLICAS Según informe de la Secretaría General de esta Corporación, del 19 de agosto de 1998 presentaron escrito los apoderados de los Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Justicia y del Derecho, con el propósito de justificar la constitucionalidad de la norma acusada, de la siguiente manera:

1. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Al solicitar la declaración de constitucionalidad de la disposición demandada, el apoderado de este Ministerio, remitiéndose a lo establecido en el artículo 62 del C.S.T., estima que deben diferenciarse dos situaciones según las cuales, el trabajador frente al incumplimiento de lo pactado por parte de su empleador, puede dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa imputable a éste - configurándose el llamado despido indirecto - y en consecuencia, demandar ante la jurisdicción ordinaria dicho incumplimiento, así como las correspondientes indemnizaciones por los perjuicios causados; en cambio, en el evento que se analiza, lo que se estipula es una indemnización moratoria por el retardo en el pago de las obligaciones laborales, a la terminación de la relación laboral, lo cual constituye un mecanismo de protección al trabajador que "queda inerme ante la superioridad de el (sic) empleador" .

Así mismo, se refiere al hecho de que el artículo 65 del C.S.T., objeto de la demanda, contiene una presunción legal de la mala fe del patrono o empleador, originada en la omisión de pago de los salarios y prestaciones sociales del trabajador al momento de su retiro, la cual es desvirtuable. De manera que, concluye, que mientras el no pago de las acreencias laborales, de acuerdo con lo pactado, le permite al trabajador terminar unilateralmente el contrato de trabajo por causas de origen económico o de otra índole, la indemnización moratoria se da siempre y cuando se pruebe la mala fe del empleador en el retardo o parcialidad en el pago de las acreencias laborales a la terminación de la relación laboral; de esta forma, indica que los derechos de los trabajadores no evidencian una desprotección violatoria de la Constitución o de los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados e incorporados por la legislación interna.

2. Ministerio de Justicia y del Derecho. La interviniente a nombre de esta cartera, con el fin de desvirtuar los cargos formulados en contra del precepto legal censurado, manifiesta que la discusión se resuelve con base en la interpretación de los artículos 64 y 65 del C.S.T.

Así las cosas, según la primera de las disposiciones, deduce que los contratos laborales por su naturaleza bilateral, están acompañados de la condición resolutoria en caso de incumplimiento de lo pactado por uno de los contratantes, la cual permite la resolución o el cumplimiento del contrato, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, con el respectivo lucro cesante y daño emergente (C.C., art. 1614), caso en el cual se adjudica la carga de la prueba al contratante incumplido. Lo anterior supone para la interviniente que, en el caso que plantea el actor en la demanda, si el empleador no cumple con el pago de salarios y prestaciones debidos al trabajador dentro de un contrato vigente, es a aquél a quien corresponde demostrar dicho pago y, de no lograrlo, se ordena una indemnización en beneficio del trabajador en la cual el lucro cesante cubrirá los conceptos de salarios y prestaciones debidos y dejados de pagar.

En cambio, añade, el artículo 65 del C.S.T. prevé una circunstancia diversa que supone una relación contractual no vigente y con saldos insolutos a favor de quien fuera trabajador, la cual cuenta con una acción de indemnización por falta

de pago, ante la imposibilidad del trabajador cesante de ejercer la acción resolutoria antes mencionada dada la expiración del contrato de trabajo. Según lo expone, esta es la razón de ser de la preceptiva acusada, por lo que la misma no puede amparar a los trabajadores vinculados, pues para éstos es suficiente la vía judicial de la acción resolutoria. Además, observa que si bien en el referido artículo se presume la mala fe del exempleador y en la acción resolutoria tal presunción no encuentra el mismo reconocimiento, esto "... no es óbice para alegar la inconstitucionalidad de la expresión referida" por ser un debate de orden legal y por no configurar una carga procesal gravosa para el trabajador activo o cesante, ya que quien la asume es la contraparte.

Por consiguiente, menciona que, si bien el no pago de los salarios y prestaciones debidos constituye la causa del ejercicio de ambas acciones, la misma no justifica la exigencia de un trato igualitario, ya que responden a fundamentos jurídicos diferentes que permiten asegurar los derechos al trabajo y el pago oportuno del salario y prestaciones sociales, en armonía con las normas constitucionales.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION Mediante concepto No. 1622, del 15 de septiembre de 1.998, el señor Procurador General de la Nación solicita a esta Corporación declarar la constitucionalidad, en lo acusado, del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, con base en lo siguiente:

Respecto de la fundamentación suministrada para demostrar la violación constitucional denunciada, considera que subyace un análisis comparativo de los artículos 64 y 65 del C.S.T., del cual el actor predica la desprotección del trabajador frente al incumplimiento de las obligaciones a cargo del patrono, concretada en la expresión demandada de ese artículo 65, lo que da lugar a que el Jefe del Ministerio Público aclare que dicha deducción es equivocada, por cuanto los supuestos susceptibles de amparo del trabajador allí previstos son diferentes, en la medida en que, en el primero, se hace referencia a la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, implícita en todo contrato de trabajo, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable y, en el segundo, al retardo en la cancelación al trabajador de sus salarios y prestaciones sociales a la terminación de su contrato, con lugar a la respectiva indemnización. Ambas situaciones, en su criterio, tienen previstos mecanismos idóneos de eficacia de los derechos que se protegen, como son la acción ordinaria de indemnización de perjuicios (C.S.T., art. 64) y la acción de indemnización por falta de pago (C.S.T., art.

65), respectivamente, las cuales son concurrentes, en virtud de la finalidad que cada una persigue (para el efecto cita la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, de agosto 17/54, Rev D del T. No 118, pág. 200).

Adicionalmente, precisa que en el caso descrito en el artículo 65 del C.S.T., el patrono coloca al extrabajador y a su familia en situación que atenta gravemente contra la dignidad humana, al privarlo de los recursos económicos necesarios para su subsistencia mientras logra obtener otros ingresos "lo cual origina pretensiones subjetivas a un mínimo vital" , concluyendo que, de esta forma, la indemnización que allí se preceptúa "es una garantía específica para los trabajadores, consagrada en desarrollo de los principios que la Carta Política establece para proteger el trabajo humano".

Para terminar, el Procurador General no infiere una violación del derecho a la igualdad de las prescripciones legales contenidas en los artículos 64 y 65 del C.S.T., en la forma planteada por el demandante, pues están dadas sobre regulaciones que resuelven cuestiones diferentes, encontrando así ajustada la expresión demandada del artículo 65 Idem , a las previsiones del Estatuto Superior.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 1. Competencia. En virtud de lo establecido en el numeral 4o. del artículo 241 de la Constitución Política de 1991, la Corte Constitucional es competente para conocer y decidir, definitivamente, sobre la demanda de inconstitucionalidad en estudio.

2. La materia a examinar. Como se expuso en los fundamentos de la demanda, el cargo principal que plantea el actor en contra de la disposición acusada, al cuestionar la expresión "a la terminación del contrato" contenida en el numeral 1o.

del artículo 65 del C.S.T., se basa en la consideración según la cual se viola el derecho a la igualdad de los trabajadores con contrato de trabajo vigente, al excluirlos de la posibilidad de reclamar al respectivo empleador una indemnización moratoria, cuando quiera que éste retarde el pago de sus salarios y prestaciones sociales, pues en los términos que señala dicha preceptiva legal, sólo está prevista respecto de las personas que ya han finalizado la relación laboral.

La diferencia de trato con carácter discriminatorio, en concepto del actor, tiene como consideración especial la vigencia o no del respectivo vínculo laboral, lo que a su parecer no presenta una justificación constitucional, ya que la situación jurídica a partir de la cual se reconoce dicha garantía es la misma en ambos casos, esto es, el incumplimiento en el pago de derechos laborales, lo que afecta por igual a unos y otros, desconociendo de esta manera su derecho al trabajo, a partir del cual obtienen el respectivo sustento, y el reconocimiento del salario como vital para la subsistencia propia y familiar.

De manera que, una regulación interpretada en ese sentido lleva al demandante a concluir que, además del desconocimiento del derecho a la igualdad de esos trabajadores, se configura una desprotección de sus derechos laborales en general, toda vez que resultan sometidos a desventajas procesales respecto de la eficacia de los instrumentos jurídicos ordinarios utilizables, así como de tipo probatorio, en lo que a la invocación de presunciones legales se refiere, negándose además un instrumento para la salvaguarda de las remuneraciones protegidas constitucionalmente, con clara prevalencia del principio de la buena fe predicable de toda “relación obligacional de contenido patrimonial”, como ocurre con la indemnización preceptuada para el incumplimiento en la consignación de las cesantías.

De esta forma, se deduce del análisis de la demanda que la controversia constitucional que se plantea y que la Corte debe dilucidar, gira en torno a la real existencia en la preceptiva legal acusada, de un trato desigual y discriminatorio de un grupo de personas dentro del mercado laboral económicamente activo, como son los trabajadores con contrato de trabajo vigente, respecto de aquellos extrabajadores cuya vinculación laboral ya ha culminado, en cuanto a la exclusión que se hace a los primeros de la posibilidad de solicitar la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T., a partir de los criterios establecidos por esta Corporación en materia de justificación objetiva y razonable para la vigencia de un trato desigual y constitucionalmente aceptado que permita determinar si efectivamente en el presente caso, se ha producido la vulneración de los derechos a la igualdad, al trabajo y adquiridos de los trabajadores, al igual que al principio constitucional laboral que los protege (C.P., arts. 13, 25, 53 y 58).

3. El principio de igualdad y la diferenciación constitucionalmente legítima. Su aplicación en el asunto sub examine . La evolución del concepto de igualdad en el nuevo ordenamiento constitucional, ha trascendido la efectividad puramente formal hacia una de orden sustancial, a partir de su definición y vigencia como valor fundante, principio constitucional y derecho fundamental dentro del Estado social de derecho colombiano, haciéndolo vigente en forma directa y prevalente en el ordenamiento jurídico, lo que ha dado lugar a la transformación del sistema jurídico en rigor, produciendo “... un cambio en el parámetro valorativo o "

patrón de igualdad ”; de manera que, “ la voluntad legislativa queda subsumida dentro de un referente superior: la Constitución. La ley se convierte así en un medio normativo a través del cual los postulados esenciales del Estado se realizan”.

[1] Consecuentemente, “(...) la evolución del concepto ha permitido las diferentes acepciones que de la expresión "igualdad " realiza el texto constitucional, y la que obliga a interrelacionar todas ellas, así: la igualdad como valor (preámbulo) implica la imposición de un componente fundamental del ordenamiento; la igualdad en la ley y ante la ley (artículo 13 inciso 1°, desarrollado en varias normas específicas) fija un límite para la actuación promocional de los poderes públicos; y la igualdad promocional (artículo 13 incisos 2° y 3°) señala un horizonte para la actuación de los poderes públicos.”.

[2] Es más, la igualdad con esos componentes, abarca el ámbito de los derechos subjetivos, relacionales y genéricos, y, como consecuencia de ello, el de las obligaciones a cargo de las autoridades públicas, configurando un límite al ejercicio de las mismas, de la forma que se precisa a continuación:

“ En primer lugar, la igualdad es un derecho subjetivo de los colombianos que, en consecuencia, puede ser invocado ante los tribunales. Así, la igualdad es un derecho típicamente relacional .

Es difícil, en efecto, concebir el derecho a la igualdad como un derecho autónomo, como es difícil en una violación del derecho a la igualdad que no comporte, simultáneamente, la vulneración de otro derecho. Esto es así porque la específica naturaleza de la igualdad ante la ley exige que su transgresión se proyecte sobre algún campo material concreto: no se viola la igualdad en abstracto, sino en relación con el acceso a los cargos públicos, la libertad de residencia, de circulación o de religión, para poner unos ejemplos.

El derecho a la igualdad reviste, por ello, un carácter genérico , en la medida en que se proyecta sobre todas las relaciones jurídicas y, muy en particular, sobre las que median entre los ciudadanos y las ramas del poder público. No es, pues, un derecho a ser igual que los demás, sino a ser tratado igual que los demás en todas y cada una de las relaciones jurídicas que se construyan.

De este carácter de la igualdad como derecho subjetivo se deriva, a su vez, su segunda característica: la igualdad es, también, una obligación constitucionalmente impuesta a las ramas y órganos del poder público , obligación consistente en tratar de igual forma a cuantos se encuentran en iguales situaciones de hecho.

Desde esta perspectiva, la igualdad mantiene su carácter de derecho subjetivo pero lo proyecta, además, como una obligación de los poderes públicos que guarda una estrecha relación con la imparcialidad de que trata el artículo 209 superior: los poderes públicos no pueden tratar a los ciudadanos según su libre consideración, ni tampoco pueden realizar tratamientos diferentes en función de su sexo, su pertenencia a una u otra raza u otras características personales;

han de ofrecer un tratamiento similar a todos cuantos se encuentran en similares condiciones. Constituida como una obligación de tratar por igual a los iguales, la igualdad, arroja, así , su tercera característica:

la de ser un límite a la actuación del poder público .”. [3] Así pues, el espectro garantizador del derecho a la igualdad en mención, irradia a las situaciones fácticas asimilables, incluyendo por consiguiente aquellas de trascendencia en el ámbito de lo jurídico, frente a lo cual, la justificación de un criterio aplicado a fin de derivar un trato diverso y no discriminatorio, debe lograr una demostración en su objetividad y razonabilidad, mediante la aplicación del denominado “ test de razonabilidad” , descrito entre otras, en la sentencia T-230 de 1.994 [4] , según el cual se concluye que no existe un trato discriminatorio, cuando se presentan las siguientes circunstancias:

“ (...) primero, que los hechos sean distintos; segundo, que la decisión de tratarlos de manera diferente esté fundada en un fin aceptado constitucionalmente; tercero, que la consecución de dicho fin por los medios propuestos sea posible y además adecuada. Como se ve, cada una de estas condiciones corresponde al papel que juegan los tres elementos - fáctico, legal o administrativo y constitucional - en la relación que se interpreta. Por eso, la primera condición pertenece al orden de lo empírico (hecho), la segunda hace parte del orden de lo válido (legalidad) y la tercera del orden de lo valorativo (constitución).” La justificación de un trato diverso cuando del estudio inicial de los hechos aparece que se debería dar identidad en el mismo, supone la exigencia de una legitimidad en el propósito asumido con el trato específico y una proporcionalidad razonable de los medios utilizados para alcanzar el fin que se persigue.

De manera pues que, la igualdad de las personas ante la ley, a fin de recibir la misma protección y trato de las autoridades y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, no puede estar sujeta a razones de

diferenciación relativas al sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, proscritas en el ordenamiento superior por carecer de ese sustento razonable.

Sin embargo, lo anterior no significa que el Estado para dar cumplimiento al cometido que le impone la misma Carta Política (art. 13), no pueda generar en una circunstancia específica una diferenciación de trato basada en esas condiciones, a fin de promover que la igualdad se produzca en forma real y efectiva, en armonía con los mandatos superiores, en la medida en que persiga un objetivo constitucionalmente válido.

Recapitulando, la frontera límite que separa la discriminación de la diferenciación de trato constitucionalmente aceptada, para efectos de la vigencia efectiva del derecho a la igualdad, así como la posibilidad de desvirtuar la presunción de un trato desigual arbitrario por la razones mencionadas, está dada por la justificación objetiva y razonable , a partir de los siguientes elementos definidos en la sentencia C-530 de 1.993 [5] :

“En este sentido, la actuación de las ramas del poder público que implique tratos diferentes debe reunir una serie de características , para que no sea discriminatoria, a saber:

La primera condición para que un trato desigual sea constitutivo de una diferenciación admisible es la desigualdad de los supuestos de hecho. La comparación de las situaciones de hecho, y la determinación de si son o no idénticas, se convierte, así, en el criterio hermeneútico básico para concluir si el trato diferente es constitutivo de una discriminación constitucionalmente vetada o de una diferenciación admisible.

La segunda condición es la finalidad. No es conforme con el artículo 13 una justificación objetiva y razonable si el trato diferenciador que se otorga es completamente gratuito y no persigue una finalidad que ha de ser concreta y no abstracta.

La tercera condición es que la diferenciación debe reunir el requisito de la razonabilidad. No basta con que se persiga una finalidad cualquiera: ha de ser una finalidad constitucionalmente admisible o, dicho con otras palabras, razonable. Ello implica que la diferenciación deba ser determinada no desde la perspectiva de la óptima realización de los valores constitucionales -decisión política de oportunidad-, sino de la perspectiva de lo constitucionalmente legítimo o admisible.

La cuarta condición es que la diferenciación constitucionalmente admisible y no atentatoria al derecho a la igualdad goce de racionalidad. Esta calidad, muy distinta de la razonabilidad, consiste en la adecuación del medio a los fines perseguidos, esto es, consiste en que exista una conexión efectiva entre el trato diferente que se impone, el supuesto de hecho que lo justifica y la finalidad que se persigue.

Se observa que las semejanzas y diferencias entre racionalidad y razonabilidad son manifiestas, según se desprende de las siguientes líneas: - Mientras que la RAZONABILIDAD hace relación a lo constitucionalmente admisible, la RACIONALIDAD hace relación a la conexidad;

- La primera apunta a una finalidad legítima mientras que la segunda apunta a una finalidad lógica; - Una -la primera- hace alusión a la coherencia externa, esto es, con los supuestos de hecho; la otra -la segunda- hace alusión a la coherencia interna, es decir, es un fenómeno estructural;

- Por último, lo razonable es de la esfera de la lógica de lo humano -material-, mientras que lo racional es de la esfera de la lógica formal.

En otra palabras, la razonabilidad hace relación a que un juicio, raciocinio o idea esté conforme con la prudencia, la justicia o la equidad que rigen para el caso concreto. Es decir, cuando se justifica una acción o expresión de una idea, juicio o raciocinio por su conveniencia o necesidad. La racionalidad, en cambio, expresa el ejercicio de la razón como regla y medida de los actos humanos. Es, simplemente, producto de la esencia racional del ser humano.

Por lo anterior es posible afirmar que no es improbable que se presente la eventualidad de que un trato desigual "racional" -el supuesto de hecho, el trato desigual y la finalidad sean coherentes entre sí- no sea "razonable", porque la finalidad perseguida no es constitucionalmente admisible, como tampoco cabe desechar que unos supuestos de hecho distintos con una estructura razonable sea objeto de una diferenciación irracional.

Y la quinta condición consiste en que la relación entre los anteriores factores esté caracterizada por la proporcionalidad. Ello por cuanto un trato desigual fundado en un supuesto de hecho real, que persiga racionalmente una finalidad constitucionalmente admisible sería, sin embargo, contrario al artículo 13 superior, si la consecuencia jurídica fuese desproporcionada. La proporcionalidad no debe confundirse, sin embargo, con la "oportunidad" o el carácter de óptima opción de la medida adoptada:

estos dos son criterios políticos que quedan, por lo tanto, excluidos del juicio jurídico de constitucionalidad.”. En el presente caso que se analiza, el marco jurídico de la controversia expuesta, es el relativo a las relaciones laborales vigentes o ya extintas, en lo atinente a las garantías de protección y eficacia que el legislador ha establecido para los derechos laborales que de la misma surgen, frente a eventuales incumplimientos para su satisfacción, como ocurre cuando los empleadores retardan u obvian el pago de los salarios y prestaciones sociales debidos a sus trabajadores subordinados o a aquellos cuya relación laboral ha finalizado y mantienen un saldo pendiente.

En ambos casos, para la salvaguarda de los derechos allí involucrados, en la legislación laboral vigente, se han previsto regulaciones distintas que, en criterio del actor, constituyen el sustrato de la discriminación de trato jurídico en contra de los trabajadores que mantienen un contrato de trabajo vigente.

Si bien es cierto que, como él mismo lo indica, la causa que se invoca para el reconocimiento de una indemnización moratoria, cual es el incumplimiento por parte del empleador en el pago de los salarios y prestaciones sociales causados y debidos al que fuera su trabajador, constituye una situación también verificable en el evento de los trabajadores que presentan un contrato de trabajo en ejecución, la conclusión lógica inicial a la cual llega y pretende que esta Corte adopte, es equivocada, como es la de extender la indemnización moratoria, consecuencia del incumplimiento, a los trabajadores con relación laboral vigente, a fin de contrarrestar un eventual trato aparentemente discriminatorio en su contra, por cuanto parte de una premisa errada al estimar que ambas situaciones jurídicas son exactas.

Al respecto, debe resaltarse que de acuerdo con la línea trazada por la jurisprudencia, una diferenciación de trato es inadmisible cuando al analizar las situaciones jurídicas equiparadas, no superan la guía metodológica que ofrece el test de razonabilidad.

En este orden de ideas, según lo sentado por esta Corporación, la primera condición que debe cumplir un trato diferenciador para que sea aceptable y no sea discriminatorio, se refiere a “la desigualdad de los supuestos de hecho” de las situaciones jurídicas que se comparan, requisito que en el asunto sub examine se cumple, como se demuestra a continuación.

El tratamiento jurídico diferente para los dos grupos de personas mencionados, como son los trabajadores con contrato de trabajo vigente y los extrabajadores para quienes su contrato ha finalizado, frente al incumplimiento del empleador respecto de la cancelación de los salarios y prestaciones sociales, proviene de la configuración de supuestos de hecho y jurídicos diversos en cada una de las situaciones.

Para el primer caso, esto es, el relativo a los trabajadores con contrato de trabajo en ejecución, según el cual “ una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.” (C.S.T., art. 22), su existencia depende de la observancia de las respectivas obligaciones principales contraidas en el acuerdo inicial de voluntades.

De manera que, constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo por el trabajador: " Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos "

(C.S.T., art. 62, subrogado por el Decreto 2351 de 1965, art. 7o., literal b., numeral 8o.). Una de las obligaciones especiales del patrono, es la de :

" Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos " (C.S.T., art. 57, numeral 4o.). Así las cosas, si iniciada la prestación del servicio por el trabajador y en consecuencia, la ejecución del contrato, el empleador quebranta ese convenio al incumplir con alguna de las obligaciones principales asumidas, como lo sería el pago de la remuneración acordada “en las condiciones, períodos y lugares convenidos”, hay lugar a la constitución de una causal de terminación unilateral del contrato, con operancia de la condición resolutoria implícita y de la respectiva indemnización a cargo del responsable incumplido, en lo atinente al daño emergente y el lucro cesante. Las condiciones de la indemnización serán las señalados en el artículo 64 del C.S.T., a fin de compensar ese daño que se causa con el rompimiento unilateral injustificado de la relación laboral.

Por su parte, el artículo 65 del C.S.T., en el numeral 1o. acusado, establece la indemnización moratoria - también llamada en el lenguaje corriente “ salarios caídos ” - en la forma de una reparación a cargo del empleador que retarda el pago de los salarios y prestaciones sociales que se le adeudan al trabajador al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado. Se presenta así un mecanismo de apremio al empleador que demora dichos pagos cuando ya no existe una acción con origen contractual para hacerlos exigibles pero que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero del trabajador, por permanecer en manos del empleador.

De lo anterior, se deduce que en la legislación laboral existen dos criterios distintos, referidos también a situaciones diferentes, de reparación al trabajador por el no pago de las acreencias laborales : de un lado, la indemnización clásica, no tarifada prevista en el numeral 1) del artículo 64 del C.S.T., según el cual :

“1. 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. “ (Negrillas fuera de texto).

De otra parte, la indemnización tarifada , denominada en el derecho laboral Forfaitaire, regulada en los numerales 2), 3) y 4) del mismo artículo, en los siguientes términos :

“ (...) 2. 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.

3. 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.

4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así : a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año ;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción ;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (4) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción. (...) " (negrillas fuera de texto) Situación diferente es la prevista en el artículo 65 del C.S.T., demandado parcialmente en esta ocasión, pues aunque establece una indemnización tarifada , su cómputo está referido de manera directa al no pago o al pago retardado de las acreencias laborales causadas en una relación de trabajo que ya concluyó independientemente de la causa que dio lugar a la terminación del contrato laboral, de manera que el empleador debe pagar a quien fue su trabajador, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

Esta Corporación en sentencia C-104/94 (M.P. : Dr. Alejandro Martínez Caballero), señaló que la constitucionalidad de estos dos criterios de indemnización está respaldada en los artículos 1o., 2o., 13, 53 y 58 y en el Preámbulo de la Constitución Política, porque aunque es legítimo que los trabajadores cedan sus derechos al interés general (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 4o.), también es cierto que ellos no tienen por qué soportar el daño producido por el no pago de los salarios y prestaciones, en un caso, estando vigente el contrato laboral, en otro, habiendo terminado la relación laboral.

En ese orden, se insiste, la situación jurídica en un primer momento analizada, se circunscribe al ámbito de los trabajadores vinculados mediante relaciones laborales vigentes, en lo que toca con el cumplimiento de las obligaciones contractuales contraidas de mutuo acuerdo con su empleador y para la cual se ha consagrado una acción ordinaria para su indemnización en los términos del artículo 64 del C.S.T. En cambio, en el segundo caso, la regulación normativa versa sobre la especial circunstancia de incumplimiento de quien era empleador, una vez finalizado el contrato de trabajo, como una especie de prolongación de la protección de los derechos de quien ya esta desvinculado de su trabajo y por la misma razón en una situación más difícil que la de la persona que aún se encuentra laborando y que en criterio del legislador requiere de una garantía especial como la que consagra el citado artículo 65 del C.S.T.

Se trata entonces, de situaciones disímiles que se evidencian estando o no vigente el vínculo contractual del trabajo y que por la misma razón, el no pago de los salarios y prestaciones causados tiene consecuencias distintas que sin embargo se enderezan en pero en ambos casos a proteger al trabajador o a quien ha dejado de serlo.

En síntesis, el criterio de diferenciación aplicado en el caso que se analiza y que se controvierte por el demandante, a partir de la vigencia o no de un vínculo contractual de naturaleza laboral, constituye una razón suficiente [6] para que el legislador hubiese ordenado un trato desigual respecto de los derechos originados en cada situación, comparadas las indemnizaciones aplicables según se trate de uno u otro evento, así como frente a los mecanismos de protección procesal de tales derechos, y los medios probatorios invocables, hecho que para la Corte representa un sustento objetivo y razonable.

De igual manera, la Corte encuentra que al comparar desde el punto de vista de las garantías procesales y sustantivas previstas en ambas regulaciones (arts. 64 y 65 C.S.T.) en forma precisa y especial, de acuerdo con las características de cada situación jurídica regulada y en desarrollo de la libertad de configuración normativa que permite al legislador, según su sabiduría, expedir regulaciones en sentido y términos diferentes en circunstancias similares - en cuanto tiene que ver con el no pago de salarios y prestaciones sociales - se encuentran fundamentadas sobre supuestos fácticos y jurídicos diferentes, lo que impide que el trato desigual adquiera la connotación de discriminatorio.

Adicionalmente, la Corte pone de presente que, como lo ha precisado la jurisprudencia, la sanción indemnizatoria prevista por el artículo 65 del C.S.T. no es - como lo insinúa el demandante - de aplicación automática, razón por la cual

la condena correspondiente debe obedecer a una sanción impuesta a la conducta del empleador carente de buena fe que conduce a la ausencia o deficiencia en el pago de origen salarial o prestacional. En consecuencia, la absolución es posible si se demuestra una conducta de buena fe del empleador “mediante la presentación de razones atendibles que conduzcan a demostrar que ciertamente creía no deber” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de mayo 14 de 1987).

Así las cosas, la indemnización moratoria se constituye en una garantía necesaria para quien ya no cuenta con un contrato de trabajo ni las acciones que del mismo se desprenden para defenderse : en su lugar, la configuración de una causal de terminación injustificada por parte del empleador por el incumplimiento que tratan los artículos 57 y 62 del C.S.T., en la forma ya mencionada que constituye un mecanismo de protección efectivo de los derechos contractuales vulnerados.

De la manera como el actor ha presentado su cuestionamiento es indefectible deducir, que tuvo como punto de partida, la interpretación de hipótesis jurídicas excluyentes, con lo cual no se configuró una violación de los derechos constitucionales a la igualdad y al trabajo, ni un desconocimiento a los derechos adquiridos de los trabajadores. Se trata más bien, de la presentación de una crítica del demandante a la conveniencia de las regulaciones adoptadas por el legislador para situaciones distintas, lo cual, en concepto de esta Corte, no adquiere el nivel de relevancia constitucional exigido para constituir una violación al ordenamiento superior vigente, como es el de la contradicción de la disposición jurídica examinada con algún postulado o precepto constitucional, en la forma de “una oposición objetiva y verificable entre lo que dispone el precepto acusado y lo que manda la Constitución” [7] , que la obliga a descartar los cargos presentados.

Para finalizar, la Corporación estima oportuno recapacitar en un aspecto adicional pero atinente al asunto que se ha venido analizando, esto es, el referente a la necesidad de que el cumplimiento del compromiso contractual adquirido por los patronos al celebrar los contratos de trabajo o aquellos que en general den lugar a una relación de tipo laboral laboral, cualquiera que sea su denominación, referente a la cancelación de los salarios y prestaciones sociales a sus trabajadores, se realice de manera oportuna y de conformidad con lo legalmente regulado y convenido por las partes, toda vez que los efectos que de ahí se derivan, se extienden más allá del campo exclusivamente contractual, para trascender al ámbito de la efectividad de derechos y principios con clara estirpe constitucional.

En efecto, el trabajo, tanto físico como intelectual, ha sido constitucionalmente objeto de una protección especial del Estado y a su vez, reconocido como un derecho fundamental y una obligación social, realizable por toda persona en condiciones dignas y justas (C.P., art.

25). De ahí que, el no pago al trabajador de la remuneración convenida, con la cual se retribuye el servicio a cargo, no sólo constituye una violación de ese mandato superior, sino también al principio de la dignidad humana y del mínimo vital individual y familiar, cuando el salario constituye la única forma de subsistencia del trabajador. Es más, una actuación en ese sentido, adicionalmente, atenta contra cualquier intento de consecución de la paz laboral y de un ambiente propicio para el desarrollo eficiente de las relaciones laborales económicamente productivas, que hace indispensable para su corrección, el establecimiento de mecanismos pertinentes para la adecuada satisfacción de las distintas acreencias laborales.

Es por esto que, en repetidas oportunidades [8] , la Corte en sede de revisión de tutela, ha respaldado la procedibilidad de la acción de tutela cuando dicho incumplimiento afecta el mínimo vital del trabajador y su núcleo familiar, amparándolos en el derecho irrenunciable y adquirido a obtener en forma periódica, integral y cumplida la remuneración con la cual se retribuye la prestación del servicio a favor de su empleador. Al respecto esta Corporación ha señalado:

“ Nuestra Carta Política consagra la posibilidad que tiene toda persona de trabajar en condiciones dignas y justas, y es precisamente por esto que el empleador tiene la obligación de pagar oportuna y completamente el salario, pues de no hacerlo estaría violando no solo el derecho al trabajo, sino también a la vida y a la subsistencia.

Cuando un individuo presta sus servicios a otro, existiendo prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, se crea entre ellos un vínculo jurídico de carácter conmutativo, y es por esto que puede afirmarse que una vez desarrollado el esfuerzo físico y mental por parte del trabajador para la realización de su labor, el salario se convierte en un derecho adquirido, que debe cumplirse de manera oportuna por parte del empleador, quien ya se vio beneficiado por el servicio prestado.”.

(Sentencia T-284 de 1.998, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz). Aún más, la doctrina constitucional a este respecto se ha manifestado a favor del reconocimiento de intereses moratorios por el retardo en el pago de derechos laborales de orden económico, dada la correspondiente pérdida del valor adquisitivo del dinero adeudado que acarrea la demora en el pago, bajo los siguientes parámetros:

“ A juicio de la Corte, los obligados al pago de salarios, prestaciones y pensiones, en el Estado y en entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, tienen la obligación emanada de la Constitución Política, de establecer mecanismos aptos para el pago oportuno, cierto y completo de las sumas correspondientes en su totalidad, y tienen también a su cargo la obligación de reconocer intereses moratorios reales cuando incurran en mora en la cancelación de las mismas, aunque no haya sentencia judicial que así lo ordene.

Pero, no vacila en manifestar la Corte que las sentencias judiciales que se profieran contra entidades públicas o privadas en las que se condene a los patronos, oficiales o particulares, deben ordenar la actualización de los valores que haya venido reteniendo el ente desde el momento en que el trabajador adquirió su derecho al pago hasta el instante en que éste se produzca efectivamente, y la cancelación de los intereses moratorios respectivos según tasas reales, sin perjuicio de los salarios caídos o de las sanciones que la ley consagre.”.

[9] De igual manera, el Convenio 95 adoptado en la Trigésima Segunda Reunión de la Organización Internacional de Trabajo. O.I.T. (1949), consagró una serie de medidas conducentes a asegurar el pago oportuno y efectivo del salario como obligación esencial del empleador, entre otras, la previsión para que en el evento de terminación del contrato se efectúe un ajuste final de todos los salarios, de conformidad con la legislación nacional.

De otra parte, cabe observar que la doctrina sentada en la sentencia T-260/94 (M.P. : Dr. Alejandro Martínez Caballero) y que el actor cita varias veces en apoyo de los cargos de inconstitucionalidad que formula, se refiere a la procedencia de la tutela en el caso concreto de un extrabajador de una entidad pública, a quien después de más de dos años, no se le han cancelado los salarios y prestaciones adeudados al término de su relación laboral con la administración.

Por consiguiente y con fundamento en las consideraciones anteriores, la Corte concluye que el cargo formulado por el actor acerca de la vulneración de la Constitución Política en los artículos 13, 25, 53 (inciso final) y 58, con la expresión demandada del numeral 1o. del artículo 65 del C.S.T., al estimar que por la exclusión que supone de los trabajadores con contrato de trabajo en ejecución, de recibir una indemnización moratoria en los términos de esa preceptiva legal, debe ser negado, razón por la cual se declarará su exequibilidad en lo que respecta al mismo, en la parte resolutiva de esta providencia.

VII. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, R E S U E L V E :

Declaráse EXEQUIBLE la expresión “a la terminación del contrato” , contenida en el numeral 1o. del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo., por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Cópiese, comuníquese, notifíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. VLADIMIRO NARANJO MESA Presidente ANTONIO BARRERA CARBONELL Magistrado ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ Magistrado CARLOS GAVIRIA DIAZ Magistrado JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Magistrada (e) ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Magistrado FABIO MORON DIAZ Magistrado PABLO ENRIQUE LEAL RUIZ Secretario General [1] Sentencia T-230 de 1.994, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[2] Sentencia C-530 de 1.993, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero. [3] Sentencia C-530 de 1.993, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero. [4] M.P.

Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, antes citada. [5] Sentencia C-530 de 1.993, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero. [6] Ver la Sentencia C-022 de 1.996, M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz.

[7] Sentencia C-504 de 1.995 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [8] Ver las Sentencias T-01 y T-234 de 1.997 y T-030, T-213, T-284 y T-484 de 1.998.

[9] Sentencia T-418 de 1.996, MP. Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 2 de noviembre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.