COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/386/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/386/00
Expediente	—
Fecha	2000-04-05
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	Dr ANTONIO BARRERA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Contrato De Trabajo
- /Subordinacion Del Trabajador En Contrato De Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: : Declarar exequible la expresión "mínimos" contenida en el literal b) del artículo 1 de la ley 50 de 1990, bajo los condicionamientos señalados en el numeral 2.4 de la parte motiva de esta sentencia. Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Presidente ANTONIO BARRERA CARBONELL Magistrado ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ Magistrado CARLOS GAVIRIA DIAZ Magistrado JOSE…

Texto completo

C-386-00 Sentencia C-386/00 Sentencia C-386/00 CONTRATO DE TRABAJO -Elementos esenciales CONTRATO DE TRABAJO -Subordinación laboral La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción mas aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos. Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél.

SUBORDINACION DEL TRABAJADOR EN CONTRATO DE TRABAJO -Reglas atendiendo la Constitución /SUBORDINACION DEL TRABAJADOR EN CONTRATO DE TRABAJO -Límites a poderes del empleador A juicio de la Corte, la subordinación laboral que gobierna el contrato de trabajo se encuentra sometida, desde el punto de vista constitucional, a las siguientes reglas: - Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectadas en forma alguna por la acción de aquél, porque como lo anotó la Corte, los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que “….no solo se origina y

fundamenta en la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores…" - Igualmente dichos poderes, se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, como lo observó la Corte, el bloque de constitucionalidad.

En las circunstancias anotadas, es evidente que los referidos poderes no son absolutos y tienen como limites: i) la Constitución; ii) los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos; iii) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales "no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".

SUBORDINACION DEL TRABAJADOR EN CONTRATO DE TRABAJO -Ejercicio de poderes por empleador obliga acatar derechos de trabajadores reconocidos en Constitución y fuentes formales SUBORDINACION DEL TRBAJADOR EN CONTRATO DE TRABAJO -No afectación honor, dignidad y derechos mínimos del trabajador en concordancia con tratados IUS VARIANDI -Alcance y límites Referencia: expediente D-2581 Demanda de inconstitucionalidad contra el literal b) parcial, del artículo 1º de la Ley 50 de 1990.

Actor: Benjamín Ochoa Moreno Magistrado Ponente: Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL Santafé de Bogotá, D.C., cinco (5) de abril de dos mil (2000).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámites establecidos en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA I. ANTECEDENTES.

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad el ciudadano Benjamín Ochoa Moreno demandó la expresión "mínimos" contenida en el literal b) del artículo 1 de la Ley 50 de 1990.

Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de los procesos de constitucionalidad, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda en referencia.

II. NORMA DEMANDADA. A continuación, se transcribe el texto de la disposición demandada, destacando en negrilla lo acusado LEY 50 DE 1999 (diciembre 28) Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones El Congreso de Colombia DECRETA PARTE PRIMERA Derecho Individual del Trabajo Artículo 1 º.

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: 1 . Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

a . La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b . La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y c.

Un salario como retribución del servicio. 2 . Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen".

III. LA DEMANDA. Considera el actor, que la expresión demandada vulnera los artículos 1, 2, 5. 13, 25, 53, 55 y 58 de la Constitución Política. Sus argumentos se pueden presentar en forma sintética de la siguiente manera:

El art. 1 de la ley 50/90 modificó el literal b) del art. 23 del C.S.T., en el sentido de introducir en el literal b), que alude a un elemento esencial del contrato de trabajo, “la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleado", una serie de limitaciones en cuanto al ejercicio de los poderes del empleador para dirigir y condicionar la actividad laboral del trabajador.

Aunque el art. 23 original del C.S.T. no señalaba restricciones expresas al ejercicio de ese poder subordinante la jurisprudencia y la doctrina consideraron que las facultades del empleador se encontraban limitadas por el orden jurídico, los derechos adquiridos del trabajador, el principio de la razonabilidad y el principio de la buena fe.

En la norma de la cual hace parte el vocablo acusado se añaden otros tres reductores al poder subordinante del empleador: el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador. Sin embargo, el último si bien protege los derechos mínimos del trabajador frente al ejercicio del poder de subordinación que ejerce el empleador, no opera del mismo modo, en relación con los derechos "no mínimos", los cuales al no estar amparados por la referida norma, quedan al arbitrio del empleador.

El artículo 53 de la Constitución incorporó al ordenamiento jurídico otras limitantes al poder de mando del empleador, como es el respeto por la libertad y los derechos del trabajador. De este modo no sólo se restringió el poder subordinante del empleador, sino que se amplió la autonomía del trabajador en la ejecución del contrato de trabajo.

“Los derechos mínimos del trabajador, entendiendo la expresión ‘derecho’ en su sentido derecho objetivo, están constituidos por los meramente legales”.

“Se constituyen en ‘no mínimos’ o en derechos mas allá de los mínimos los que emanan de las demás fuentes formales principales a saber: convención colectiva, laudo arbitral, reglamento de trabajo, pacto colectivo, contrato de trabajo, estatutos y reglamentos sindicales, acuerdos y decisiones unilaterales del empleador generadoras de derechos a su favor, así como los que puedan surgir de las fuentes supletorias”.

“La norma demandada, si se la entiende como que se refiere al ‘derecho objetivo’ protege del poder subordinante del empleador a los primeros (no mínimos) pero no a los segundos (los no mínimos o que sobrepasan los mínimos) prevaleciendo inconstitucionalmente el poder de mando del empleador sobre esa área del derecho objetivo”.

“‘Los derechos no mínimos del trabajador’ entendiendo la ’expresión derecho’ en su sentido de derechos adquiridos involucra todos los derechos...” Las violaciones a las normas constitucionales antes mencionadas se concretan, así:

- La expresión acusada quebranta el preámbulo y los artículos 1, 2, y 5 de la Carta Política, porque desconoce los valores, principios, fines, y derechos fundamentales que ella consagra en materia laboral, y deja sin garantía o propicia el desconocimiento de aquellos derechos inalienables del trabajador que no correspondan al "mínimo", entre los que se encuentran la vida, la salud, la libertad, el trabajo, el descanso, el trato de favor, la seguridad jurídica, entre otros. De este modo, se hace prevalecer el interés individual del empleador, sobre el interés social de la clase trabajadora.

El artículo 13 de la Constitución establece el derecho de todas las personas al trato igualitario frente a la ley y la prohibición de la discriminación en sus diversas relaciones jurídicas. Sin embargo, con la expresión censurada se crea una desigualdad entre los trabajadores, porque mientras a los servidores públicos que se vinculan a la administración mediante contrato de trabajo, se les aplica lo previsto en el artículo 1º de la ley 6 de 1945, según el cual no se permite que el empleador pueda invadir la órbita de los "derechos" del trabajador, que sobrepasen los meramente mínimos, a los trabajadores que se rigen por la norma que se censura, solamente les cubre "los derechos mínimos".

- La expresión que se acusa también viola el artículo 25 de la Constitución, por cuanto dicha preceptiva constitucional al reconocer la especial protección al trabajador, pretende equilibrar las desigualdades que se presentan en la relación capital trabajo. Sin embargo, bajo el esquema normativo del referido segmento que se ataca, no se brinda ningún tipo de protección a otros derechos que no hacen parte de los "mínimos", y deja en manos del empleador ejercer su poder subordinante.

- El aparte final del artículo 53 del Estatuto fundamental dispone que "la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores". A pesar de ello, el legislador agregó a las referidas limitaciones constitucionales sólo el respeto a los “derechos mínimos", lo cual es incoherente e implica una desmejora de los beneficios constitucionales consagrados a favor del trabajador.

- La expresión censurada conculca el derecho a la negociación colectiva establecido en el artículo 55 de la Carta, porque desconoce el carácter vinculante que tienen todas las normas jurídicas extralegales, en este caso, aquellas que se concretan a través de la negociación colectiva, el laudo arbitral y el pacto colectivo.

- Finalmente, el segmento normativo acusado, viola el principio de los derechos adquiridos previsto en el artículo 58 de la Constitución. En efecto, la ley no puede afectar los derechos adquiridos, sea que éstos se consideren mínimos o no. Por ello, cuando la expresión censurada deja por fuera los derechos extralegales, deja sin garantía y protección estos derechos.

IV. INTERVENCION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social por medio de apoderado, intervino en el proceso de la referencia. En dicha participación, le solicita a la Corte Constitucional declarar la exequibilidad del segmento acusado, con base en la siguiente argumentación jurídica.

Cuando se planteó la reforma al Código Sustantivo del Trabajo, que se concretó con la expedición de la ley 50/90, se persiguió aumentar los índices de empleo, dentro del contexto de la apertura económica. Por ello, el legislador creó necesario agregar a los elementos esenciales del contrato de trabajo, unos límites al poder del empleador, conocido como ius variandi .

La expresión que se acusa, ha sido utilizada en forma recurrente, como uno de los principios básicos del sistema normativo laboral colombiano. En efecto, el artículo 13 del Estatuto Sustantivo Laboral, establece que en él se contienen el mínimo de derechos y garantías que el legislador estableció a favor de los trabajadores.

Por ello, se ha entendido que por debajo de estos derechos y garantías, las partes no las pueden negociar o afectar, pero a partir de allí se pueden lograr toda una serie de beneficios a favor del trabajador que la misma ley no consagra. Bajo esta perspectiva, fueron consagrados en el art. 53 de la Constitución los principios mínimos con base en los cuales el legislador debe expedir el estatuto del trabajo.

"En estas condiciones, resulta claro que la expresión mínimos aquí enjuiciada, además del contenido claro y preciso de que tiende a preservar unos presupuestos mínimos en materia laboral, entendida como favorable a la parte débil de la relación laboral, surgió como oposición a la concepción civilista contractual de libertad para los contratantes y fue recogida entre otros, por el artículo 53 de la Constitución Nacional aquí transcrito, como presupuesto sobre el cual debe guiarse el legislador al expedir el estatuto laboral, norma que al igual que el artículo 25 de la Carta Política ya había sido recogida por nuestro actual Código Sustantivo del Trabajo".

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION. En su debida oportunidad el Procurador presentó concepto de rigor, y en él solicita a la Corte declarar la inexequibilidad de la expresión "mínimos", con fundamento en consideraciones que se pueden resumir así:

El Ordenamiento Superior, acorde con sus valores, fines, principios y derechos que él consagra, ha establecido a través de varias de sus disposiciones, unos lineamientos esenciales, mediante los cuales persigue que se proteja y garantice el trabajo.

De esta estirpe son los artículos 25, 39 y 53 constitucionales. La figura del mínimo de derechos y garantías es de corte esencialmente garantista y fue establecida por la legislación laboral, con el fin de negarle todo efecto jurídico a cualquier estipulación que lo afecte o desconozca. En este sentido, los artículos 13 y 43 del C.S.T. dejan sin ningún efecto jurídico cualquier tipo de estipulación que este por debajo del mínimo legal.

La facultad que el legislador le otorga al empleador para utilizar el poder de subordinación en cuanto al cumplimiento de órdenes, al modo tiempo o cantidad de trabajo y la imposición de reglamentos, que vulneren derechos obtenidos mediante pactos o convenciones, que justamente rebasan el mínimo legal, “significa que la legislación laboral esta autorizando a una de las partes a desconocer las fuentes del derecho a las que a la vez él le ha conferido el carácter de normas válidas dentro de la relación contractual laboral”. Con ello se desconocen derechos del trabajador protegidos constitucionalmente. En efecto:

Se quebranta el artículo 55 constitucional, en cuanto allí se consagra la negociación colectiva como un derecho constitucional creador de derechos y fuente formal del derecho laboral. Se debe recordar como a través de este mecanismo se permite que la clase trabajadora obtenga una serie de reinvidicaciones, distintas y superiores a las que la ley les ha reconocido a éstos.

También se vulnera el inciso final del artículo 53 de la Constitución, en cuanto dicha preceptiva constitucional consagra como principio que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar las libertades, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores, “es claro que el Constituyente se refirió aquí a todos aquellos derechos que de acuerdo con la Constitución y la ley son predicables del trabajador, incluidos claro esta, los obtenidos en convenciones y pactos colectivos, ya que de lo contrario se hubiesen establecido expresamente excepciones en el texto constitucional”.

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. El Problema jurídico planteado. Según los términos de la demanda, de la Intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el concepto emitido por el Procurador General de la Nación debe la Corte determinar si dentro de las facultades que tiene el empleador, propias de su poder de subordinación, sólo esta obligado aparte de no afectar el honor y la dignidad del trabajador a respetar únicamente los derechos mínimos de éste, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia, o si por el contrario debe respetar no solamente éstos, sino los demás derechos del trabajador.

2. La solución al problema jurídico planteado. 2.1. La expresión “mínimos” cuya inexequibilidad se pide por el actor, se encuentra incluida en literal b) del art. 23 del C.S.T., en la forma como fue modificado por el art. 1 de la ley 50/90. En dicho literal, se regula uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como es el relativo a la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.

La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción mas aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.

Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél.

La norma en referencia, al tiempo que regula el poder de subordinación del empleador le impone a éste, como limitantes, el respeto del honor y la dignidad del trabajador, asi como de sus derechos mínimos, que se vinculan a los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos en materia laboral.

2.2. En la sentencia C-299/98 [1] , la Corte a propósito del análisis de la constitucionalidad del numeral 3 del literal a) del art. 62 del C.S.T., se refirió a la subordinación laboral como elemento esencial del contrato de trabajo, en los siguientes términos:

“2. La subordinación laboral no es una forma de esclavitud. El Código Sustantivo del Trabajo, al consagrar en el artículo 23 los elementos esenciales del contrato de trabajo, estatuye la continuada subordinación o dependencia del trabajador con respecto del empleador en las actividades contratadas, facultad que lo autoriza para "exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento e imponerle reglamentos (....) sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador....". Es decir, que corresponde al empleador impartir las órdenes, dirigir a los empleados, imponer los reglamentos, y disponer lo relativo a las relaciones internas de la empresa, con el propósito de conseguir que la ella marche de acuerdo con los fines y objetivos para los cuales se creó; el trabajador debe acatar lo ordenado, y someterse a las reglas y cumplirlas, lo cual no afecta por sí solo sus derechos ni su dignidad. Sin embargo, la subordinación no se puede extender hasta el punto de afectar "los derechos y prerrogativas que son esenciales a la persona humana para mantener su dignidad de tal ‘ .

[2] ” (….) “…..La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato de trabajo rige solamente para los efectos propios que se derivan de la relación laboral, es decir, para el cumplimiento de la actividad, servicio, o labor contratada y que, como se expresó, permite al empleador dar órdenes, dirigir al trabajador, imponerle reglamentos, o sancionarlo disciplinariamente…..” 2.3. A juicio de la Corte, la subordinación laboral que gobierna el contrato de trabajo se encuentra sometida, desde el punto de vista constitucional, a las siguientes reglas:

- Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectadas en forma alguna por la acción de aquél, porque como lo anotó la Corte en la sentencia SU-342/95 [3] , los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que “ ….no solo se origina y fundamenta en los arts. 1, 4, inciso 2 y 95 de la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores…” - Igualmente dichos poderes, se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con los arts. 53, inciso 4, 93 y 94 de la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, como lo observó la Corte en la sentencia T-568/99 [4] , el bloque de constitucionalidad.

En las circunstancias anotadas, es evidente que los referidos poderes no son absolutos y tienen como limites: i) la Constitución; ii) los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos; iii) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales “no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

2.4. Con fundamento en las consideraciones precedentes la Corte se pronuncia sobre los cargos de la demanda, así: El aparte normativo del literal b) del art. 23 del C.S.T., es simplemente una norma afirmativa del deber que tiene el empleador de respetar la dignidad del trabajador y su honor, así como también los derechos mínimos consagrados en los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos en materia laboral, los cuales constituyen el reducto esencial de la protección básica que en el ámbito universal se ha acordado a favor de los trabajadores.

Sin embargo, lo anterior no significa que en el ejercicio de los mencionados poderes el patrono pueda atentar contra los derechos fundamentales, ni contra los derechos mínimos legales establecidos en el C.S.T., ni contra los derechos reconocidos a los trabajadores en el contrato de trabajo, en la convención o en los pactos colectivos de trabajo o en los laudos arbitrales, o acordados específicamente por las partes, o reconocidos unilateralmente por el empleador.

En consecuencia, el literal b) del artículo 23 del C.S.T. no puede entenderse como una norma aislada ni del ordenamiento jurídico superior, ni del conformado por los tratados y convenios humanos del trabajo, ni de las demás disposiciones pertenecientes al régimen legal contenido en el referido código que regulan las relaciones individuales y colectivas del trabajo, de las cuales pueden derivarse derechos para el trabajador que deben ser respetados por el empleador. Por consiguiente, sin perjuicio del respeto de los derechos mínimos mencionados, cuando el empleador ejercite los poderes propios de la subordinación laboral esta obligado a acatar los derechos de los trabajadores que se encuentran reconocidos tanto en la Constitución, como en las demás fuentes formales del derecho del trabajo.

Concordante con lo expuesto, la Corte ha expuesto su criterio sobre el ius variandi [5] , esto es, el derecho del empleador de modificar las condiciones laborales del trabajador en los siguientes términos:

“Ha advertido esta Corte que el llamado jus variandi -entendido como la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores- está "determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa" (se subraya) y que de todas maneras "habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador" (Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-407 del 5 de junio de 1992. Magistrado Ponente: Dr.

Simón Rodríguez Rodríguez)”. “El jus variandi no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. En últimas, debe tomar en cuenta que mediante aquella no queda revestido de unas atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono”.

3. En conclusión, según las consideraciones precedentes la expresión “mínimos” contenida en el literal b) del art. 23 del C.S.T. no viola la Constitución si se la entiende como se explica en el punto 2.4 de esta providencia. En tal virtud, se declarará exequible en forma condicionada.

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, RESUELVE:

Declarar exequible la expresión "mínimos" contenida en el literal b) del artículo 1 de la ley 50 de 1990, bajo los condicionamientos señalados en el numeral 2.4 de la parte motiva de esta sentencia.

Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Presidente ANTONIO BARRERA CARBONELL Magistrado ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ Magistrado CARLOS GAVIRIA DIAZ Magistrado JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO Magistrado FABIO MORON DIAZ Magistrado VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] M.P. Carlos Gaviria Díaz [2] González Charry Guillermo, Derecho Laboral Colombiano, Vol. I, Relaciones Individuales, Ediciones Doctrina y Ley, Santafé de Bogotá, 8va. edición, 1994.

[3] M.P. Antonio barrera Carbonell [4] M.P. Carlos Gaviria Días [5] T-483/93 M.P. 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.