COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/397/06

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/397/06
Expediente	—
Fecha	2005-12-05
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	Dr JAIME
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Cosa Juzgada Constitucional
- Derecho Al Trabajo
- Dignidad Humana
- Contrato De Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Enajenación de la fuerza o energía de trabajo por parte del trabajador al empleador, y el consiguiente sometimiento de aquel a la autoridad de éste, en virtud de un contrato que ambos celebran en ejercicio de la autonomía de su

Texto completo

C-397-06 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia C-397/06 COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL -No configuración IUS VARIANDI -Alcance y límites DERECHO AL TRABAJO -Consagración en instrumentos internacionales DIGNIDAD HUMANA -Alcance CONTRATO DE TRABAJO -Subordinación como elemento esencial La Corte considera que, con un criterio racional, la enajenación de la fuerza o energía de trabajo por parte del trabajador al empleador, y el consiguiente sometimiento de aquel a la autoridad de éste, en virtud de un contrato que ambos celebran en ejercicio de la autonomía de su voluntad privada y bajo el régimen de normas legales y reglamentarias que otorgan al primero una protección especial, por causa de su condición de desigualdad frente al segundo, para desarrollar actividades económicas productivas de carácter lícito y crear riqueza, y, así mismo, para obtener el trabajador los medios económicos necesarios para atender sus necesidades vitales y las de las personas cercanas a él, que contemplan las normas demandadas, no son contrarios al principio constitucional de la dignidad humana, ni a los derechos a la libertad o al libre desarrollo de la personalidad del trabajador. Por este aspecto, no es válida la afirmación del demandante en el sentido de que las disposiciones impugnadas contemplan una dependencia absoluta o ilimitada del trabajador, pues dicha condición no forma parte expresamente de su contenido, ni se puede deducir del mismo. Sobre el particular, debe recordarse que, según lo expuesto a menudo por esta corporación, las normas legales deben siempre interpretarse y aplicarse a la luz de los valores, principios y derechos constitucionales y, como se anotó en estas consideraciones, el ejercicio del poder subordinante por parte del empleador está sujeto a los límites impuestos por la dignidad del trabajador, sus derechos fundamentales y los principios mínimos fundamentales establecidos en el Art. 53 de la Constitución, a los cuales se agregan los principios y derechos contenidos en los tratados y convenios internacionales en

materia laboral ratificados por el Estado colombiano que forman parte integrante del bloque de constitucionalidad, conforme a lo dispuesto en los Art. 93 y 94 ibídem y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Referencia: expediente D-6044 Demanda de inconstitucionalidad contra los Arts. 22 (parcial) y 23 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, este último subrogado por el Art. 1º de la Ley 50 de 1990.

Demandante: Humberto de Jesús Longas Londoño Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAUJO RENTERIA Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de mayo de dos mil seis (2006).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámite establecidos en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente S E N T E N C I A I. ANTECEDENTES En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano Humberto de Jesús Longas Londoño presentó demanda contra los Arts. 22 (parcial) y 23 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo (Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados como legislación permanente por la Ley 141 de 1961), el último subrogado por el Art. 1º de la Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

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

II. NORMAS DEMANDADAS A continuación se transcriben las disposiciones demandadas, conforme a su publicación en los Diarios Oficiales Nos. 27622 de Junio 7 de 1951 y 39618 de Enero 1º de 1991, subrayando los apartes acusados:

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (…) PRIMERA PARTE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO TITULO I CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CAPITULO I DEFINICION Y NORMAS GENERALES ART. 22.—Definición. 1. Contrato de trabajo es aquél por 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.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono [1] , y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

LEY 50 DE 1990 (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. ARTICULO 1o. El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 23. Elementos esenciales:

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 de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

III. DEMANDA El demandante considera violados el preámbulo y los Arts. 1º, 2º, 13, 16, 17, 25, 26, 28, 53 y 93 de la Constitución, con fundamento en lo siguiente:

Sostiene que las normas demandadas violan los derechos al trabajo, la libertad y el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad, la dignidad humana y los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos, colocando al

trabajador en situación de servidumbre frente a su empleador.

Afirma que las normas demandadas dan carácter ilimitado a la subordinación y convierten el poder subordinante del empleador y el ius variandi en absoluto y que no hay igualdad ni equilibrio entre las partes del contrato de trabajo sino, por el contrario, un desequilibrio en el que gana el empleador. Agrega que "(…) el desbalance permanece, porque el que más entrega es el trabajador, que recibe menos por lo que entrega, y el empleador recibe más por lo que paga. El contrato de trabajo no es conmutativo (…)".

Señala que el trabajador al suscribir un contrato de trabajo renuncia a su libertad, a su igualdad y al libre desarrollo de su personalidad por exigencia de la ley, para recibir un salario que no compensa dicha pérdida.

Indica que la actividad personal del trabajador es garantía plena y suficiente para dar efectividad al contrato de trabajo, porque no es necesaria la continuada dependencia o subordinación, y el ius variandi no sufre desmejora, porque con dicha actividad y las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo se da seguridad jurídica y se mantiene el orden jurídico.

Expresa que, por suscribir un contrato de trabajo, el trabajador se convierte en la parte más débil de la relación laboral, en circunstancias de debilidad manifiesta frente a su empleador y que en relación con los demás trabajadores que no celebran contrato de trabajo, por ser independientes, el trabajador dependiente sufre discriminación y no goza de los mismos derechos, libertades y oportunidades.

Manifiesta que el logro del pleno empleo, la racionalización de la economía para conseguir el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, la distribución equitativa de oportunidades y los beneficios del desarrollo no se logran con la restricción de los derechos, libertades y oportunidades de los trabajadores dependientes y que existen formas más adecuadas para alcanzar estos fines de intervención del Estado como, por ejemplo, el fomento de la microempresa y la empresa familiar, entre muchas otras.

Expone que según los Arts. 25 y 53 de la Constitución, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, y la ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo no pueden menoscabar la dignidad humana y que la continuada subordinación y dependencia del trabajador respecto del empleador es contraria a esta última.

Estima que las normas demandadas vulneran disposiciones contenidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT, que contemplan el respeto a la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad, la libertad y el derecho de igualdad en las relaciones de trabajo.

IV. INTERVENCIONES 1. Intervención de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI Mediante escrito presentado el 29 de Noviembre de 2005, el ciudadano Luis Carlos Villegas Echeverri, obrando en nombre de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI, solicita a la Corte que se declare inhibida para emitir decisión de fondo, por no reunir la demanda los requisitos legales, teniendo en cuenta que los cargos de inconstitucionalidad son meras afirmaciones de carácter subjetivo y no planteamientos concretos de carácter jurídico y que en su formulación se incurre en contradicciones.

En subsidio pide que declare exequibles las disposiciones acusadas, con fundamento en la jurisprudencia de la corporación. 2. Intervención del Ministerio de la Protección Social Por medio de escrito radicado el 1º de Diciembre de

2005, la ciudadana Mónica Andrea Ulloa Ruiz, actuando en representación del Ministerio de la Protección Social, pide a la Corte que declare la exequibilidad de las normas demandadas, con los siguientes argumentos:

Asevera que en la relación de trabajo una de las partes es más débil que la otra, por lo cual el Estado debe equilibrar la misma. Por ello la Carta Política señala el trabajo como un derecho y una obligación, que debe ser garantizado en condiciones dignas y justas (Ars. 1º y 25), y consagra en el Art. 53 un estatuto del trabajo con una serie de principios mínimos que deben ser tenidos en cuenta por el legislador.

Afirma que es el empleador quien decide el modo, tiempo o cantidad de trabajo por ser el beneficiario de éste; así puede dirigir la actividad para que sea conforme a su anhelo, intención o expectativa.

Indica que el Art. 1º de la Ley 50 de 1990 acusado establece expresamente como límites al poder subordinante del empleador el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, en concordancia con los tratados o convenciones internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia laboral obliguen al país.

Sostiene que existen características que diferencian el contrato del trabajo de un contrato civil o comercial; que estos últimos incorporan, en la mayoría de veces, la actividad personal y la retribución de ella y que la subordinación o dependencia es el elemento determinante de la diferencia con el primero.

Arguye que el demandante otorga a las normas demandadas un objeto distinto del que tienen, ya que el mismo se infiere del objeto del Código Sustantivo del Trabajo y de su fundamento constitucional y consiste en lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, y por tanto no consiste en lograr el pleno empleo y la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

3. Intervención de la Academia Colombiana de Jurisprudencia Mediante escrito presentado el 5 de Diciembre de 2005, el Doctor Guillermo López Guerra, obrando en nombre de la Academia Colombiana de Jurisprudencia, manifiesta que las normas demandadas no vulneran preceptos constitucionales y que además existe cosa juzgada constitucional, con base en las siguientes razones:

Manifiesta que es temeraria y gratuita la presentación del demandante, quien pretende que los trabajadores devenguen un salario por el servicio que personalmente prestan, pero en la cantidad, calidad y oportunidad que cada uno de ellos discrecionalmente juzgue suficiente, y guardando silencio el actor sobre las prerrogativas que la legislación laboral consagra a favor de aquellos, amparado en el argumento de que lo que recibe el trabajador es minúsculo e insuficiente frente a la obligación de ser subordinado.

Enuncia que la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, ha señalado límites al poder subordinante del empleador, al estudiar el denominado ius variandi , y cita varias sentencias.

Agrega que también la legislación laboral en numerosas disposiciones, de las cuales cita algunas, protegen al trabajador subordinado. Sostiene que el demandante busca el caos en la legislación laboral, o acabar con los contratos de trabajo, o someter a quienes sólo cuentan con la capacidad de ofrecer su fuerza laboral a la posibilidad de no ser contratados por un empleador y ser sometidos a figuras jurídicas de estirpe civil y comercial que no se compadecen con el estado de la civilización actual.

Indica que en el caso en estudio se configura cosa juzgada constitucional en virtud de la Sentencia C-386 de 2000. 4. Intervención de la Universidad Santiago de Cali Mediante escrito recibido el 5 de Diciembre de 2005, la ciudadana Beatriz Delgado Mottoa, obrando en representación de la Facultad de Derecho de la Universidad Santiago de Cali, manifiesta que no procede la declaración de inexequibilidad de las normas impugnadas, con los siguientes fundamentos:

Argumenta que resulta exagerada la pretensión del demandante de eliminar uno de los elementos constitutivos de la relación de trabajo, desconociendo que se trata de una relación sui generis en la que tiene clara intervención el Estado

por medio de un conjunto normativo encaminado a proteger la celebración y ejecución del contrato, buscando el equilibrio entre las fuerzas del capital y el trabajo.

Aduce que el ejercicio del ius variandi por parte del empleador tiene límites, como son la defensa de la dignidad del trabajador, de sus creencias, de su honor y sentimientos, y que así lo ha señalado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Agrega que de aceptar la pretensión del demandante el contrato de trabajo se convertiría en un contrato de prestación de servicios.

Sostiene que, además, el Art. 53 de la Constitución consagra el principio de la existencia del contrato-realidad, para lo cual basta la concurrencia de los tres elementos esenciales de que tratan las normas demandadas.

5. Intervenciones extemporáneas Los escritos que se relacionan a continuación no serán tenidos en cuenta por haberse presentado en forma extemporánea:

- Escrito presentado el 6 de Diciembre de 2005 por el Doctor Guillermo López Guerra, obrando en nombre de la Academia Colombiana de Jurisprudencia.

- Escrito presentado el 16 de Diciembre de 2005 por la Doctora Marina Rojas Maldonado, actuando en nombre de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION Mediante Concepto No. 4011 radicado el 25 de Enero de 2006, el Procurador General de la Nación, Edgardo José Maya Villazón, solicita a la Corte que declare exequibles las normas demandadas, con base en lo siguiente:

Afirma que, contrariamente a lo que entiende el demandante, la subordinación laboral no es una forma de esclavitud y que aquella rige solamente los efectos propios que se derivan de la relación laboral, es decir, el cumplimiento de la actividad, servicio o labor contratado.

Señala que el Art. 57 del C. S. T. consagra entre las obligaciones especiales del patrono la de guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos, y el Art. 59 ibídem prohíbe al primero ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Expone que la Corte Constitucional ha aceptado la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador como elemento esencial del contrato de trabajo, y el ejercicio del ius variandi por parte del segundo, con límites constitucionales, lo cual es aplicable en el asunto planteado.

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE Competencia 1. La Corte Constitucional es competente para conocer de la presente demanda, conforme a lo dispuesto en el artículo 241, Num. 4, de la Constitución, por estar dirigida contra unas disposiciones que forman parte de unas leyes.

Problema jurídico planteado 2. Corresponde a la Corte establecer si al prever las normas demandadas la continuada dependencia o subordinación del trabajador respecto del empleador como elemento esencial del contrato de trabajo vulnera los derechos al trabajo, la libertad y el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad, la dignidad humana y los tratados y convenios internacionales sobre la materia laboral y sobre los derechos humanos.

Para tal efecto esta corporación: i) hará una consideración preliminar sobre la inexistencia de cosa juzgada constitucional; ii) hará unas consideraciones sobre la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador en el contrato de trabajo, y iii) examinará los cargos formulados.

Consideración preliminar. Inexistencia de cosa juzgada constitucional. 3. Según uno de los intervinientes, en este caso existe cosa juzgada constitucional, de conformidad con lo resuelto en la Sentencia C-386 de 2000.

Dicha sentencia resolvió la demanda presentada contra la expresión “mínimos” contenida en el Art. 23, Num. 1, Lit. b), del C. S. T., subrogado por el Art. 1º de la Ley 50 de 1990, el cual es demandado parcialmente (Lit. b del Num. 1) en esta oportunidad.

[2] En esa ocasión, conforme al texto de la misma sentencia, la Corte examinó el siguiente problema jurídico: “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 está 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”.

La Corte observa que, conforme a este planteamiento, en la demanda que se analizó en la sentencia mencionada se atacó el alcance del poder subordinante del empleador respecto del trabajador, lo cual exigía determinar si en virtud del mismo su titular está obligado a respetar no solamente los derechos mínimos del trabajador, sino también los demás derechos de éste.

En cambio, con base en la demanda que se examina en esta oportunidad se debe establecer si la previsión legal misma del poder subordinante del empleador vulnera los derechos indicados de los trabajadores.

Por esta razón no existe cosa juzgada constitucional y, en consecuencia, esta corporación estudiará la materia de los cargos formulados. Subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador en el contrato de trabajo 4. En toda prestación de servicios, como por ejemplo el mandato, la prestación de servicios profesionales y la relación laboral, existen dos elementos visibles: el servicio y su remuneración.

Por las características especiales de la relación laboral, la doctrina jurídica ha buscado establecer el elemento determinante, que permita distinguirla de las demás prestaciones de servicios y ha encontrado que es la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.

En los regímenes políticos inspirados en la filosofía liberal, como es el caso del Estado Social de Derecho, producto de una evolución a partir del Estado Liberal, el trabajo está subordinado al capital, sobre la base del reconocimiento de la propiedad privada y la libertad de empresa.

En este sentido, un autor de la doctrina laboral anota: “Pues bien, la producción, lo mismo en el régimen capitalista que en otro cualquiera, supone la existencia de los dos factores, Capital y Trabajo. Mas lo que caracteriza al régimen capitalista, no es, precisamente, la existencia del capital, que, según decimos, existirá en todo sistema y no podrá desaparecer, sino el hecho de que ambos factores se encuentran sometidos jurídicamente al empresario.

“El empresario ejerce un poder jurídico sobre el capital, poder que consiste en el ejercicio del derecho de propiedad. Es el empresario el detentador jurídico de uno de los factores de la producción y por ello y por estar garantido el derecho de propiedad por nuestra Constitución, no sería posible la producción sin la concurrencia del empresario.

“El poder jurídico del empresario se extiende también al trabajo y la razón es obvia. La producción sólo puede lograrse mediante el concurso de los dos factores; por eso es que el Capital tiene que buscar al Trabajo y éste a aquél. Pero como no es posible obtener el concurso de los dos factores mediante la subordinación del Capital al Trabajo, por la razón ya dada del respeto al derecho de propiedad, no queda otro recurso al elemento Trabajo que subordinarse al empresario.

“Por lo demás, la subordinación del trabajo al empresario no es un dato que estemos en aptitud de aceptar o rechazar, sino que es un hecho real que se impone al investigador del régimen capitalista, del que constituye su esencia.” [3] Se

observa así que la subordinación o dependencia del trabajador en el contrato de trabajo, de carácter jurídico, tiene hondas raíces económicas y políticas, y es inseparable del sistema de producción en los regímenes políticos de estirpe liberal.

El poder jurídico del empleador en relación con el trabajo como factor de la producción económica es un poder de disposición de la energía o fuerza de trabajo del trabajador, de acuerdo con los fines de la empresa. Lógicamente, dicho poder sólo es aplicable mientras exista la relación laboral y en las actividades directamente relacionadas con ella y se traduce de manera general en la dirección de las mismas, en la imposición de reglamentos y en el ejercicio del poder disciplinario.

Sobre el contenido del poder subordinante del empleador, el citado autor expresa: “Esta facultad de disposición del empresario, si bien es un poder sobre la fuerza de trabajo, crea, al mismo tiempo, una relación personal entre patrono y trabajador, pues la energía de trabajo es inseparable de la persona humana y para disponer de aquella, es necesario que el obrero aplique su actividad en la forma indicada por el patrono.

“La obediencia del trabajador a las órdenes del patrono es la forma única de disposición de la energía de trabajo y es claro que el deber de obediencia constituye una relación personal, pues liga a la persona misma del trabajador, creando una relación de autoridad y, por tanto, de subordinación de la voluntad del obrero a la del patrono”.

[4] 5. La relación de trabajo entre el empleador y el trabajador ostenta en el campo económico y social una estructura desigual, que se proyecta en el ámbito jurídico, en la que el primero es la parte fuerte y el segundo la parte débil. Ello ha determinado paulatinamente, como resultado de las luchas y conquistas sociales de los trabajadores y desde el inicio del Derecho Laboral como disciplina autónoma, la consagración de una protección especial de los derechos e intereses de aquellos en los ordenamientos constitucionales y legales de los diversos países, con miras a equilibrar la relación y lograr una igualdad material entre los factores de la producción económica.

6. El ordenamiento constitucional colombiano consagra el trabajo en general, tanto el subordinado o dependiente como el independiente, como uno de los valores y propósitos del Estado (preámbulo) y uno de los principios fundantes del mismo, junto con el respeto de la dignidad humana, la solidaridad de las personas y la prevalencia del interés general (art. 1º).

En el mismo sentido, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza “en todas sus modalidades” de la especial protección del Estado (Art. 25), la cual ostenta una mayor entidad o un mayor grado en relación con el trabajo subordinado o dependiente, por causa de la estructura desigual de la relación entre el empleador y el trabajador.

Esta condición de desigualdad explica que el constituyente haya dispuesto que el Congreso de la República debe expedir el estatuto del trabajo y que la ley correspondiente deberá tener en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de Derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad; garantía del pago oportuno y del reajuste periódico de las pensiones legales.

En el plano internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos expedida por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948 consagra el derecho al trabajo (Art. 23);

el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), aprobado por la Ley 74 de 1968, consagra el derecho al trabajo (Art. 6º), el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Art. 7º) y la libertad de asociación sindical (Art. 8º), y el P rotocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (1988), aprobado por la Ley 319 de 1996, prevé el derecho al trabajo (Art. 6º), el derecho al goce de condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (Art. 7º) y los derechos sindicales (Art. 8º).

A estas normas se suman las adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, de la cual el Estado colombiano forma parte. 7. Esta corporación ha señalado que la relación de subordinación del trabajador es determinante de la relación laboral, que el poder subordinante del empleador comprende de modo general la dirección de las actividades de aquel, la imposición de reglamentos y la función disciplinaria y que el empleador está sujeto en su ejercicio a los límites constitucionales que imponen el respeto a la dignidad humana, a los derechos fundamentales que en ella se sustentan y a los principios mínimos fundamentales en materia laboral, así:

“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”.

[5] En otra ocasión manifestó: “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 ‘ .

[6] ” “(…) “(…) 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 (…).” [7] 8. Una de las manifestaciones notables del poder subordinante del empleador en la relación laboral es el llamado ius variandi o facultad de modificar las condiciones de trabajo del trabajador, en cuanto al modo, lugar, tiempo o cantidad de trabajo, la cual debe ser ejercida con un criterio razonable y, por tanto, sin arbitrariedad, con sujeción a los límites constitucionales antes indicados. Al respecto la Corte Constitucional ha señalado en forma reiterada lo siguiente:

“El ius variandi es una de las manifestaciones del poder de subordinación que ejerce el empleador sobre sus empleados; que se concreta en la facultad de variar las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio, es decir, la

potestad de modificar el modo, el lugar, la cantidad o el tiempo de trabajo.

Sin embargo, como en reiteradas ocasiones lo ha resaltado la Corte Constitucional [8] , dicha potestad no es absoluta, puesto que está limitada por los derechos fundamentales de los trabajadores y los principios y valores constitucionales, específicamente, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y los principios consagrados en el Artículo 53 de la Constitución Política.

“Se colige, entonces, que el ius variandi puede ejercerse dentro de un margen de discrecionalidad, el cual, además, no está determinado necesariamente por la calidad del empleador – público o privado – [9] , sino por la naturaleza del cargo o de la labor desempeñada. En este orden de ideas, tenemos que el ámbito de discreción del empleador para variar las condiciones de trabajo es amplio cuando se trata de servidores públicos de libre nombramiento o remoción [10] o cuando así lo demanda la naturaleza y actividad de ciertas entidades o empresas, como es el caso, por ejemplo, de la fuerza pública, los entes investigativos y de seguridad, el servicio público de educación, entre otros”.

[11] Examen de los cargos formulados Las normas demandadas no quebrantan la dignidad humana ni los derechos fundamentales invocados 9. El demandante considera que al consagrar las normas parcialmente acusadas la subordinación del trabajador respecto del empleador como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y al tener la misma un carácter supuestamente absoluto o ilimitado vulneran el principio de respeto de la dignidad humana y los derechos a la libertad, el libre desarrollo de la personalidad y la igualdad de los trabajadores, este último en relación con los trabajadores independientes, frente a los cuales los dependientes resultarían discriminados, y quebrantan los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por el Estado colombiano que consagran aquellos.

10. El respeto de la dignidad humana, esto es, del valor intrínseco del ser humano, derivado de sus atributos específicos como son la voluntad y la razón, es uno de los principios fundamentales del Estado Social de Derecho colombiano, junto con el trabajo, la solidaridad de las personas y la prevalencia del interés general, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 1º superior.

En dicho principio se sustentan los derechos fundamentales, inherentes a la persona humana (Art. 94 C. Pol.), cuya primacía y carácter inalienable son reconocidos expresamente por el Estado (Art. 5º C.

Pol.), de aplicación inmediata (Art. 87 C. Pol.), no susceptibles de suspensión en los estados de guerra exterior o de conmoción interior (Art. 214 C. Pol.) y ante cuya amenaza o vulneración por parte de las autoridades públicas, o excepcionalmente por parte de los particulares, aquel brinda la protección también inmediata de la acción de tutela (Art. 86 C. Pol.).

Acerca de dicho principio la Corte Constitucional ha indicado: 28. En la mayoría de los fallos en los cuales la Corte utiliza la expresión "dignidad humana" como un elemento relevante para efecto de resolver los casos concretos, el ámbito de protección del derecho (autonomía personal, bienestar o integridad física), resulta tutelado de manera paralela o simultánea con el ámbito de protección de otros derechos fundamentales con lo cuales converge, sobre todo, con aquellos con los cuales guarda una especial conexidad, como el derecho a la igualdad, el derecho al trabajo, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la identidad personal, el derecho a la vida, el derecho a la salud, el derecho a la propia imagen o el derecho al mínimo vital, entre otros.

Esta situación merecería una revisión frente a la determinación de la naturaleza jurídica de la dignidad humana, porque si bien, para la solución correcta de los asuntos constitucionales, basta la invocación y la protección de un derecho fundamental nominado o innominado específico, no parece adecuado acudir a la artificiosa construcción de un llamado derecho a la dignidad. Más aún, si la propia Corte ha concluido que la dignidad es un principio constitucional, y un elemento definitorio del Estado social de derecho colombiano, al que como tal, le corresponde una función integradora del ordenamiento jurídico, constituye un parámetro de interpretación [12] de los demás enunciados normativos del

mismo y sobre todo es la fuente última, o el "principio de principios" del cual derivan el fundamento de su existencia-validez buena parte de los llamados derechos innominados.

Sin embargo, el cauce abierto por la Corte tiene una especial importancia en el desarrollo del principio de la eficacia de los derechos fundamentales y de la realización de los fines y valores de la Constitución, sobre todo en lo relativo a la concepción antropológica [13] del Estado social de derecho. Porque si bien la Sala ha identificado tres ámbitos concretos de protección a partir del enunciado normativo del "respeto a la dignidad humana," ámbitos igualmente compartidos por otros enunciados normativos de la Constitución (artículos 12 y 16), una interpretación más comprensiva de la Constitución permite y exige la identificación de nuevos ámbitos de protección que justifican el tratamiento jurisprudencial del enunciado sobre la dignidad, como un verdadero derecho fundamental.

29. En este sentido, considera la Corte que ampliar el contenido de la dignidad humana, con tal de pasar de una concepción naturalista o esencialista de la misma en el sentido de estar referida a ciertas condiciones intrínsecas del ser humano, a una concepción normativista o funcionalista en el sentido de completar los contenidos de aquella, con los propios de la dimensión social de la persona humana, resulta de especial importancia, al menos por tres razones: primero, porque permite racionalizar el manejo normativo de la dignidad humana, segundo, por que lo presenta más armónico con el contenido axiológico de la Constitución de 1991, y tercero, porque abre la posibilidad de concretar con mayor claridad los mandatos de la Constitución.

Con esto no se trata de negar el sustrato natural del referente concreto de la dignidad humana (la autonomía individual y la integridad física básicamente), sino de sumarle una serie de calidades en relación con el entorno social de la persona.

De tal forma que integrarían un concepto normativo de dignidad humana, además de su referente natural, ciertos aspectos de orden circunstancial determinados por las condiciones sociales, que permitan dotarlo de un contenido apropiado, funcional y armónico con las exigencias del Estado social de derecho y con las características de la sociedad colombiana actual.

En conclusión, los ámbitos de protección de la dignidad humana, deberán apreciarse no como contenidos abstractos de un referente natural, sino como contenidos concretos, en relación con las circunstancias en las cuales el ser humano se desarrolla ordinariamente.

De tal forma que integra la noción jurídica de dignidad humana (en el ámbito de la autonomía individual), la libertad de elección de un plan de vida concreto en el marco de las condiciones sociales en las que el individuo se desarrolle.

Libertad que implica que cada persona deberá contar con el máximo de libertad y con el mínimo de restricciones posibles, de tal forma que tanto las autoridades del Estado, como los particulares deberán abstenerse de prohibir e incluso de desestimular por cualquier medio, la posibilidad de una verdadera autodeterminación vital de las personas, bajo las condiciones sociales indispensables que permitan su cabal desarrollo.

Así mismo integra la noción jurídica de dignidad humana (en el ámbito de las condiciones materiales de existencia), la posibilidad real y efectiva de gozar de ciertos bienes y de ciertos servicios que le permiten a todo ser humano funcionar en la sociedad según sus especiales condiciones y calidades, bajo la lógica de la inclusión y de la posibilidad real de desarrollar un papel activo en la sociedad. De tal forma que no se trata sólo de un concepto de dignidad mediado por un cierto bienestar determinado de manera abstracta, sino de un concepto de dignidad que además incluya el reconocimiento de la dimensión social específica y concreta del individuo, y que por lo tanto incorpore la promoción de las condiciones que faciliten su real incardinación en la sociedad.

El tercer ámbito también aparece teñido por esta nueva interpretación, es así como integra la noción jurídica de dignidad humana (en el ámbito de la intangibilidad de los bienes inmateriales de la persona concretamente su integridad física y su

integridad moral), la posibilidad de que toda persona pueda mantenerse socialmente activa. De tal forma que conductas dirigidas a la exclusión social mediadas por un atentado o un desconocimiento a la dimensión física y espiritual de las personas se encuentran constitucionalmente prohibidas al estar cobijadas por los predicados normativos de la dignidad humana; igualmente tanto las autoridades del Estado como los particulares están en la obligación de adelantar lo necesario para conservar la intangibilidad de estos bienes y sobre todo en la de promover políticas de inclusión social a partir de la obligación de corregir los efectos de situaciones ya consolidadas en las cuales esté comprometida la afectación a los mismos.

Para la Sala la nueva dimensión social de la dignidad humana, normativamente determinada, se constituye en razón suficiente para reconocer su condición de derecho fundamental autónomo, en consonancia con la interpretación armónica de la Constitución.

[14] 11. Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente en estas consideraciones, la Corte considera que, con un criterio racional, la enajenación de la fuerza o energía de trabajo por parte del trabajador al empleador, y el consiguiente sometimiento de aquel a la autoridad de éste, en virtud de un contrato que ambos celebran en ejercicio de la autonomía de su voluntad privada y bajo el régimen de normas legales y reglamentarias que otorgan al primero una protección especial, por causa de su condición de desigualdad frente al segundo, para desarrollar actividades económicas productivas de carácter lícito y crear riqueza, y, así mismo, para obtener el trabajador los medios económicos necesarios para atender sus necesidades vitales y las de las personas cercanas a él, que contemplan las normas demandadas, no son contrarios al principio constitucional de la dignidad humana, ni a los derechos a la libertad o al libre desarrollo de la personalidad del trabajador.

Por este aspecto, no es válida la afirmación del demandante en el sentido de que las disposiciones impugnadas contemplan una dependencia absoluta o ilimitada del trabajador, pues dicha condición no forma parte expresamente de su contenido, ni se puede deducir del mismo. Sobre el particular, debe recordarse que, según lo expuesto a menudo por esta corporación, las normas legales deben siempre interpretarse y aplicarse a la luz de los valores, principios y derechos constitucionales y, como se anotó en estas consideraciones, el ejercicio del poder subordinante por parte del empleador está sujeto a los límites impuestos por la dignidad del trabajador, sus derechos fundamentales y los principios mínimos fundamentales establecidos en el Art. 53 de la Constitución, a los cuales se agregan los principios y derechos contenidos en los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por el Estado colombiano que forman parte integrante del bloque de constitucionalidad, conforme a lo dispuesto en los Art. 93 y 94 ibídem y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Igualmente, cabe destacar que precisamente una de las normas atacadas, el Art. 23 del C. S. T., subrogado por el Art. 1º de la Ley 50 de 1990, establece expresamente algunos de esos límites, al disponer que "(…) todo ello (la continuada subordinación o dependencia del trabajador) 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".

12. Así mismo, resulta sin fundamento el cargo por la presunta discriminación de los trabajadores dependientes, frente a los trabajadores independientes, por ser claramente distinta, por definición, la situación de unos y otros, de modo que constitucionalmente no es exigible una igualdad de trato. Por el contrario, las normas acusadas vulnerarían el derecho fundamental a la igualdad si, desconociendo dicha diferencia sustancial, les otorgaran un trato uniforme.

Por lo anterior, la Corte declarará exequibles las normas acusadas, por los cargos examinados en la presente sentencia. 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:

Primero.- DECLARAR EXEQUIBLE , por los cargos examinados en esta sentencia, la expresión “bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y”, contenida en el Art. 22 del Código Sustantivo del Trabajo (Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados como legislación permanente por la Ley 141 de 1961).

Segundo.- DECLARAR EXEQUIBLES , por los cargos examinados en esta sentencia, la expresión “tres” contenida en el inciso del Num. 1 y en el Num. 2, y el Lit. b) del Num. 1, del Art. 23 del Código Sustantivo del Trabajo (Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados como legislación permanente por la Ley 141 de 1961), subrogado por el Art. 1º de la Ley 50 de 1990.

Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, cúmplase y archívese el expediente. JAIME CORDOBA TRIVIÑO Presidente JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado CLARA INES VARGAS HERNANDEZ Magistrada MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Conforme a lo dispuesto en el Art. 107 de la Ley 50 de 1990, “la denominación ‘ patrono’ utilizada en las disposiciones laborales vigentes se entiende reemplazada por el término ‘empleador’.” [2] En ella se 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”.

En el Num. 2.4. mencionado señaló: “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 está 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”.

[3] DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Ed. México, Editorial Porrúa, 1954, T. I, P. 495. [4] DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., P.496.

[5] Sentencia C-386 de 2000, M. P. Antonio Barrera Carbonell. [6] González Charry Guillermo, Derecho Laboral Colombiano, Vol. I, Relaciones Individuales, Ediciones Doctrina y Ley, Santafé de Bogotá, 8va. edición, 1994.

[7] Sentencia C-299 de 1998, M. P. Carlos Gaviria Díaz, Aclaración de Voto de Hernando Herrera Vergara. [8] Véanse por ejemplo las sentencias T-407 de 1992, T-532, T-584, T-707 de 1998, T-503 de 1999, T-1571 de 2000, T-077, T-346, T-704, T-1041 de 2001, T-026 de 2002, T-256 de 2003 y T-165 de 2004, entre muchas otras.

[9] T-483 de 1993. [10] T-532 de 1998. [11] Sentencia T- 909 de 2004, M. P. Jaime Araújo Rentería. [12] En este sentido ver la sentencia T-645 de 1996.

[13] Esta llamada “concepción antropológica” surge de la interpretación que ha realizado la Corte Constitucional del enunciado normativo de la dignidad humana, en estrecha relación con el tercero de los imperativos categóricos kantianos, en el que se postula uno de los principios básicos de la filosofía práctica kantiana así: “obra de tal forma que la máxima de tu actuación esté orientada a tratar a la humanidad tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro como un fin y nunca como un medio”, del cual la Corte ha extraído la idea según la cual el “hombre es un fin en sí mismo”, lo que ha significado prácticamente una concepción antropológica de la Constitución y del Estado, edificada

alrededor de la valoración del ser humano como ser autónomo en cuanto se le reconoce su dignidad, así en las sentencias C-542 de 1993, T-090 de 1994, C-045 de 1998, C-521 de 1998, T-556 de 1998 y T-587 de 1998.

[14] Sentencia T-881/02, M. P. Eduardo Montealegre Lynett.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 31 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.