COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/478/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/478/07
Expediente	—
Fecha	2007-06-13
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	Dr RODRIGO ESCOBAR GIL
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Principio Non Bis In Idem

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: declarar EXEQUIBLE , por el cargo formulado y analizado en esta Sentencia, el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, cúmplase y archívese el expediente. RODRIGO ESCOBAR GIL Presidente JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado AUSENTE EN COMISION NILSON PINILLA PINILLA Magistrado MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado AUSENTE EN COMISION JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado AUSENTE EN COMISION MARCO GERARDO MONROY…

Texto completo

C-478-07 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia C-478/07 MULTA POR RETRASO O FALTA AL TRABAJO-Norma que autoriza al patrono además de la imposición de multa, el descuento del salario del trabajador/ PRINCIPIO NON BIS IN IDEM- No vulneración por norma que autoriza al patrono además de la imposición de multa, el descuento del salario del trabajador Para la Corte es claro que a través del artículo 113 del C.S.T. se regulan dos asuntos propios de la problemática laboral, que si bien coinciden en cuanto a la fuente de la conducta: los retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, tienen connotaciones y efectos jurídicos sustancialmente distintos. Por un lado, se trata una situación que pertenece al ámbito propio del derecho disciplinario laboral, cual es la imposición de la sanción de multa, y por el otro, de un aspecto derivado propiamente del contrato de trabajo, como es el de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, que por supuesto no tiene naturaleza punitiva. Así las cosas, contrario a lo afirmado por el actor, no encuentra la Corte que el artículo 113 del C.S.T. viole el principio del non bis in ídem. Inicialmente, por cuanto una de las dos consecuencias jurídicas previstas en la norma, la de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, no tiene carácter punitivo y, por tanto, no se está en presencia del doble enjuiciamiento, que es presupuesto básico para determinar un posible desconocimiento del precitado principio. Adicionalmente, es menester destacar que los dos efectos jurídicos previstos en la norma acusada, no tienen la misma causa ni persiguen la misma finalidad. Tratándose de la sanción de multa, ésta es consecuencia del proceso disciplinario y con ella se persigue mantener el orden y la disciplina en el proceso económico de la empresa. En lo que hace a la posibilidad de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, su fuente originaria y directa es el contrato de trabajo y su propósito específico es meramente económico.

PRINCIPIO NON BIS IN IDEM -Alcance según la jurisprudencia de la Corte Constitucional/ PRINCIPIO NON BIS IN IDEM- No vulneración por diversas sanciones respecto de una misma conducta La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el principio de non bis in ídem es de aplicación restringida, en el entendido que no prohíbe que una misma conducta sea castigada y valorada desde distintos ámbitos del derecho, esto es, como delito y al mismo tiempo como infracción disciplinaria o administrativa o de cualquier otra naturaleza sancionatoria.

Para la Corte, dicho principio adquiere relevancia constitucional y resulta exigible, sólo en los casos en que, bajo un mismo ámbito del derecho, y a través de diversos procedimientos, sanciona repetidamente un mismo comportamiento, ya que en esta hipótesis se produce una reiteración ilegítima del ius puniendi del Estado, como también un claro y flagrante desconocimiento de la justicia material y la presunción de inocencia. A manera de conclusión, esta Corporación ha considerado que es posible juzgar y sancionar un mismo comportamiento en los siguientes casos: (i) cuando la conducta imputada ofenda distintos bienes jurídicamente protegidos;

(ii) cuando las investigaciones y las sanciones tengan distintos fundamentos normativos; (iii) cuando los procesos y las sanciones atiendan a distintas finalidades; y (iv) cuando el proceso y la sanción no presenten identidad de causa, objeto y sujetos.

CONTRATO DE TRABAJO- Características Referencia: expediente D-6564 Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Demandante: Helver Hernández Lozano Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá D.C., trece (13) de junio de dos mil siete (2007). 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 Helver Hernández Lozano presentó demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Mediante Auto del veintisiete (27) de noviembre de dos mil seis (2006), el Magistrado Sustanciador decidió admitir la demanda radicada bajo el número D-6564, fijar en lista la norma acusada por el término de diez (10) días con el fin de otorgar la oportunidad a todos los ciudadanos de impugnarla o defenderla, y dar traslado al Procurador General de la Nación para que rindiera el concepto a su cargo, de acuerdo con el artículo 7 del Decreto 2067 de 1991. En el Auto también se ordenó comunicar la demanda al Ministro del Interior y de Justicia, al Ministro de Protección Social, al Director del Colegio de Abogados Especializados en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de Colombia, al Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y a los Decanos de las Facultades de Derecho de las Universidades Rosario, Católica y Nacional, para que si lo estimaban conveniente, intervinieran dentro del proceso con el propósito de impugnar o defender las disposiciones acusadas.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el artículo 242 de la Constitución Nacional y en el Decreto 2067 de 1991, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda en referencia.

II. TEXTO DE LA NORMA ACUSADA A continuación se transcribe la norma acusada, conforme a su publicación en el Diario Oficial número 27.622 del 7 de junio de 1951, la cual hace parte de los Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente, cuyo contenido corresponde al Código Sustantivo del Trabajo:

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO "…" "ARTÍCULO 113. MULTAS. Las multas que se prevean, sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

2. El patrono puede descontar las multas del valor de los salarios. 3. La imposición de una multa no impide que el patrono prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar".

III. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA El actor considera que el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo viola los artículos 13, 25, 29 y 53 de la Constitución Política, toda vez que, al regular el tema de las multas que se causan por retrasos o faltas al trabajo sin excusa justificada, la norma permite que los trabajadores sean sancionados dos veces por una misma falta. A su juicio, tal violación se concreta en el hecho de que los numerales 2° y 3° del artículo acusado sancionan el retraso o la falta al trabajo con una multa y, a su vez, con un descuento del salario por el tiempo no laborado.

Bajo ese entendido, considera que la previsión normativa impugnada desconoce la prohibición del doble juzgamiento, es decir, el principio del non bis in idem , como también el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas y el derecho a la igualdad, que se materializa en el hecho de que la doble sanción en trabajadores que devenguen el salario mínimo resulta muy drástica y comporta una reducción significativa en sus condiciones y calidad de vida, circunstancia que no permite realizar el deber del Estado de proveer especialmente a las personas que se encuentren en condiciones de debilidad económica.

De igual forma, aduce que se desconoce el principio in dubio pro operario por cuanto la norma imposibilita la aplicación de la condición más favorable al trabajador, es decir, que se le aplique un solo descuento por la falta cometida.

IV. INTERVENCIONES Ministerio de la Protección Social Mediante escrito presentado en la Secretaría de esta Corporación el 18 de diciembre de 2006, el Ministerio de Protección Social solicitó la declaratoria de exequibilidad de la norma acusada, para lo cual refutó uno por uno los cargos formulados contra el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

En primer lugar, señaló que no existe violación del derecho a la igualdad, por cuanto las multas consagradas en el artículo demandado recaen sobre los trabajadores que se retrasan o faltan al trabajo sin excusa, criterio de diferenciación que resulta válido. De otra parte, precisa que la imposición de multas debe ceñirse a un procedimiento establecido en la ley y debe atender a un reglamento de trabajo que fije las pautas de actuación de los trabajadores.

De otra parte, señala que la imposición de multas no torna indigno el trabajo, por lo que no resulta vulnerado el artículo 25 de la Constitución Política. Por el contrario, el trabajo en su dimensión de obligación social implica el deber de los trabajadores de acatar los reglamentos de trabajo.

En punto del debido proceso, el interviniente manifiesta que no existe vulneración a la Carta Política, toda vez que tras una interpretación sistemática e integral de la norma se colige que la imposición de multas debe ajustarse al procedimiento dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, el Ministerio señala que no existe violación al artículo 53 por cuanto el legislador no ha expedido el Estatuto del trabajo, de tal suerte que no existe un texto normativo susceptible de violación.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION A través de concepto No. 4257, el Procurador General de la Nación solicita a la Corte Constitucional que declare la exequibilidad del artículo 113 del Código Contencioso Administrativo, por el cargo de violación del principio de improcedencia de doble juzgamiento.

En efecto, la Vista Fiscal considera que en el caso objeto de estudio no es posible desplegar un análisis de violación de la Constitución por improcedencia del doble juzgamiento, toda vez que la figura del non bis in idem se aplica en materia de derecho punitivo, por lo que no resulta aplicable a normas que no contemplen sanciones.

Así, el Procurador establece que la norma bajo estudio hace alusión a dos situaciones: i) La imposición de sanción disciplinaria de multa al trabajador, como ejercicio de la potestad sancionatoria del empleador, para efectos de controlar

el comportamiento del trabajador en el uso del tiempo, y ii) La prescindencia del pago del salario, por parte del empleador, como consecuencia lógica que se deriva del incumplimiento del contrato de trabajo.

De tal suerte, en el caso bajo estudio no se concreta violación del principio de non bis in idem por cuanto no existe identidad específica de situaciones legales punitivas, como quiera que de la norma acusada se desprenden una situación punitiva y otra contractual, y no dos consecuencias sancionatorias como consideró el demandante.

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Por dirigirse la demanda contra una norma que hace parte de una ley de la República (art. 113 de la Ley 141 de 1961) esta Corporación es competente para decidir sobre su constitucionalidad, tal y como lo prescribe el artículo 241-4 de la Constitución Política.

2. Problema jurídico En el presente caso, el actor le solicita a la Corte que declare inexequible el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Aduce al respecto que la norma citada viola el principio del non bis in idem , en la medida en que, a su juicio, permite que los trabajadores sean sancionados dos veces por una misma conducta, pues castiga el retraso o la falta al trabajo por causa no justificada con una multa y, a su vez, con un descuento del salario por el tiempo no laborado. Complementa la acusación señalando que la doble sanción constituye también una afrenta a la igualdad, la favorabilidad y la dignidad del trabajador.

Sobre dicho cargo, quien interviene a nombre del Ministerio de Protección Social y el propio Procurador General de la Nación, le solicitan a la Corte que declare exequible el precepto impugnado.

Los citados intervinientes coinciden en señalar que la norma no viola el principio del non bis in idem , por cuanto no prevé una doble situación punitiva. Aclaran al respecto, que si bien la multa constituye una sanción disciplinaria, el descuento por el tiempo no trabajado no tiene ese carácter, siendo una consecuencia lógica del incumplimiento del contrato de trabajo.

Atendiendo al contenido de la demanda y a lo expresado por los distintos intervinientes, en esta oportunidad le corresponde a la Corte determinar si el artículo impugnado viola el principio del non bis in ídem , al permitir la imposición de una multa al trabajador que se retrasa o falta al trabajo sin excusa suficiente y, simultáneamente, al autorizar el descuento del salario por el tiempo no laborado.

Para resolver el problema jurídico planteado, la Corte procederá a reiterar la línea jurisprudencial en torno al contenido del principio del non bis in ídem , y desde esa perspectiva, entrará a definir si la norma acusada viola las disposiciones constitucionales citadas por el actor.

3. El principio del non bis in ídem y su campo de aplicación. Reiteración de jurisprudencia. Como es sabido, el artículo 29 de la Carta Política establece, como una de las garantías propias del debido proceso, el derecho de toda persona “a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho” . Esta prohibición del doble enjuiciamiento, conocida por la ciencia jurídica como principio del non bis in ídem, ha sido objeto de un amplio análisis por parte de esta Corporación, la cual se ha ocupado de definir su alcance y verdadero ámbito de aplicación.

En innumerables pronunciamientos sobre la materia [1] , la Corte le ha reconocido al principio del non bis in ídem el carácter de derecho fundamental de aplicación directa e inmediata, destacando igualmente que el mismo cumple una función específica y clara: evitar que las personas sean sometidas por el Estado a permanentes y sucesivas investigaciones y sanciones a partir de un mismo comportamiento, colocándolas en estado de absoluta indefensión y de continua ansiedad e inseguridad.

En ese contexto, ha señalado que la importancia del non bis in ídem radica en que, a partir de su vigencia, cualquier individuo puede tener la confianza y la certeza de que las decisiones definitivas dictadas en su contra, fruto de los procesos que definen su responsabilidad en la comisión de conductas contrarias a derecho, realizan la justicia material en

cada caso concreto e impiden que tales comportamientos ya juzgados puedan ser objeto de nuevos debates sin distinta formula de juicio.

Conforme con su significado, el propio órgano de control constitucional sostiene que el fundamento de existencia del non bis in idem son los principios de seguridad jurídica y justicia material, los cuales a su vez encuentran pleno desarrollo en la institución jurídica de la cosa juzgada, que, precisamente, le reconoce carácter inmutable a las decisiones de los jueces que se encuentran debidamente ejecutoriadas y, por tanto, impide "que los hechos o conductas debatidos y resueltos en un determinado proceso judicial vuelvan a ser discutidos por otro funcionario en un juicio posterior".

[2] A propósito de los principios que lo respaldan, la Corte ha reiterado que, en Colombia, el non bis in ídem no está dirigido exclusivamente a prohibir la doble sanción sino también el doble juzgamiento. Ha explicado al respecto que "la seguridad jurídica y la justicia material se verían afectadas, no sólo en razón de una doble sanción, sino por el hecho de tener una persona que soportar juicios sucesivos por el mismo hecho" [3] . Por eso ha interpretado que la expresión " juzgado" , utilizada por el artículo 29 de la Carta para consagrar y describir el citado principio, comprende las diferentes etapas del proceso de juzgamiento y no sólo la final, es decir, la decisión.

En el entendido que la propia Constitución Política hace extensivo el derecho al debido proceso a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas (art.

29), la jurisprudencia constitucional ha precisado que la prohibición del doble enjuiciamiento goza de una cobertura amplia y laxa, en el sentido que su garantía de aplicación no se restringe al campo del derecho penal, sino que, de manera general, se extiende a todo el universo del derecho sancionatorio, entendiendo por tal, todo régimen jurídico cuya finalidad es regular las condiciones en que un individuo puede ser sujeto de una sanción como consecuencia de una conducta personal contraria a derecho [4] .

Así entendido, a título meramente enunciativo, la Corte ha señalado que el non bis in idem se extiende, entonces, a las categorías del "derecho penal delictivo, el derecho contravencional, el derecho disciplinario, el derecho correccional, el derecho de punición por indignidad política (impeachment) y el régimen jurídico especial ético - disciplinario aplicable a ciertos servidores públicos (pérdida de investidura de los Congresistas)" [5] .

En concordancia con lo anterior, ha resaltado igualmente que, por tratarse de una garantía estructural del debido proceso, la observancia y aplicación del non bis in ídem le es exigible a todas aquellas autoridades públicas que son titulares del ius puniendi del Estado, como también a los particulares que por ministerio de la ley gozan de potestad sancionatoria. Haciendo referencia a la incidencia del non bis ídem en la actividad de las autoridades públicas, la Corte ha observado que el citado principio es igualmente un derecho fundamental que el legislador debe respetar, razón por la cual le está prohibido al Congreso expedir leyes que permitan o faciliten que una misma persona pueda ser objeto de múltiples sanciones o de juicios sucesivos ante una misma autoridad y por unos mismos hechos. Al respecto, dijo la Corte en la Sentencia C-870 de 2002 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

"El principio non bis in ídem no es solo una prohibición dirigida a las autoridades judiciales con el fin de impedir que una persona ya juzgada y absuelta vuelva a ser investigada, juzgada y condenada por la misma conducta. También es un derecho fundamental que el legislador debe respetar. Una norma legal viola este derecho cuando permite que una persona sea juzgada o sancionada dos veces por los mismos hechos. Dicha permisión puede materializarse de diferentes formas, todas contrarias a la Constitución . De tal manera que la única forma en que el legislador viola dicho principio no se contrae a la autorización grosera de que quien hubiere sido absuelto en un juicio penal puede volver a ser juzgado exactamente por la misma conducta ante otro juez nacional [6] cuando un fiscal así lo solicite, mediante una acusación fundada en el mismo expediente. El principio non bis in idem, por lo menos, también prohíbe al legislador permitir que

una misma persona sea objeto de múltiples sanciones, o juicios sucesivos, por los mismos hechos ante una misma jurisdicción.

” En punto al ámbito de aplicación, esta Corporación viene sosteniendo que, sin que ello signifique contrariar la filosofía que lo inspira, el principio del non bis in ídem no excluye la posibilidad de que un mismo comportamiento pueda dar lugar a diversas investigaciones y sanciones, siempre y cuando la conducta enjuiciada vulnere diversos bienes jurídicos y atienda a distintas causas y finalidades.

Al respecto, ha dejado claro la Corporación que lo que se busca impedir con la aplicación de dicho principio, es que se presente una doble sanción, en los casos en que hay identidad de sujetos, acciones y fundamentos normativos, y las sanciones de que se trate persigan una misma finalidad y tengan los mismos alcances [7] .

Sobre el tema, hizo la Corte la siguiente reflexión: “(…) una misma conducta puede tener la virtualidad de acantonarse simultáneamente en diferentes ámbitos del derecho, esto es, producir efectos materiales lesivos de distintos derechos de una pluralidad de titulares, o de dos o más derechos de un mismo titular; claro es que el Estado debe proveer a la defensa y protección de tales derechos tipificando las conductas dañinas de los correspondientes bienes jurídicos. Y este es justamente el punto: el Estado Social de Derecho debe reivindicar a través de los respectivos estatutos la protección de los bienes jurídicos predicables de la sociedad y del Estado mismo, bienes que por múltiples motivos pueden ser amenazados o vulnerados merced a una o varias conductas. Por donde, si una persona con una sola conducta quebranta varios bienes jurídicos, mal podría aducir a su favor el non bis in ídem como medio para obtener un juzgamiento circunscrito a los linderos de uno solo de tales bienes, toda vez que el examen de dicha conducta frente a los demás bienes jurídicos afectados quedaría en el más completo abandono, allanándose así el camino para la eventual impunidad de los respectivos infractores, con la subsiguiente alarma social que con frecuencia da cabal noticia sobre las políticas y acciones de la justicia administrativa y judicial. Por lo tanto, siendo claro que bienes jurídicos tales como el derecho a la vida, la administración pública, el orden económico social, el tesoro público, y todos los demás, merecen la más satisfactoria protección por parte del Estado y sus agentes, en modo alguno podría convalidarse una visión unidimensionalista de la función punitiva que le compete a las autoridades administrativas y judiciales” [8] .

Bajo ese entendido, no se viola la prohibición constitucional del doble enjuiciamiento, si en la valoración que hace la autoridad sancionadora no se presenta identidad de sujeto, objeto y causa. Al respecto, la Corte ha dicho que no hay identidad de causa frente a procesos concurrentes con base en unos mismos hechos, y por tanto no se produce afrenta contra el non bis in ídem , “cuando difieren la naturaleza jurídica de las sanciones [9] , su finalidad [10] , el bien jurídico tutelado [11] , la norma que se confronta con el comportamiento sancionable [12] o la jurisdicción que impone la sanción [13] .” [14] Tomando como fundamento dicho razonamiento, este Tribunal ha avalado distintas disposiciones jurídicas que contemplan la posibilidad de que una persona, a partir de un mismo comportamiento, pueda ser juzgada disciplinariamente y, simultáneamente, también vinculada a otros procesos de naturaleza sancionatoria ya sean éstos penales [15] , contencioso administrativos [16] , de responsabilidad patrimonial [17] , fiscal [18] , o relacionados con sanciones en materia de ética médica [19] , civil, laboral y de familia [20] .

En suma, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el principio de non bis in ídem es de aplicación restringida, en el entendido que no prohíbe que una misma conducta sea castigada y valorada desde distintos ámbitos del derecho, esto es, como delito y al mismo tiempo como infracción disciplinaria o administrativa o de cualquier otra naturaleza sancionatoria.

Para la Corte, dicho principio adquiere relevancia constitucional y resulta exigible, sólo en los casos en que, bajo un mismo ámbito del derecho, y a través de diversos procedimientos, sanciona repetidamente un mismo comportamiento, ya

que en esta hipótesis se produce una reiteración ilegítima del ius puniendi del Estado, como también un claro y flagrante desconocimiento de la justicia material y la presunción de inocencia.

A manera de conclusión, esta Corporación ha considerado que es posible juzgar y sancionar un mismo comportamiento en los siguientes casos: (i) cuando la conducta imputada ofenda distintos bienes jurídicamente protegidos; (ii) cuando las investigaciones y las sanciones tengan distintos fundamentos normativos; (iii) cuando los procesos y las sanciones atiendan a distintas finalidades; y (iv) cuando el proceso y la sanción no presenten identidad de causa, objeto y sujetos.

Con base en los anteriores razonamientos, pasa la Corte a determinar si en la norma acusada se desconoció la garantía constitucional del non bis in ídem , para lo cual previamente se hará una breve referirá al contexto legal del cual forma parte el artículo 113 del código Sustantivo del Trabajo.

4. Contexto legal del cual forma parte la norma acusada El artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), demandado en esta causa, se encuentra integrado al Título IV del mencionado ordenamiento, artículos 104 a 126, en el que se desarrolla lo referente al tema del “reglamento de trabajo y mantenimiento del orden en el establecimiento” .

En ese contexto, el artículo 104 del C.S.T. define el reglamento de trabajo como “el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio”.

La doctrina especializada coincide en señalar que el reglamento de trabajo se constituye en la proyección más relevante de la facultad disciplinaria y ordenadora que la ley le reconoce al empleador, en cuanto que, por su intermedio, se le faculta a éstos para consagrar un régimen reglado de faltas y sanciones que permita mantener el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, en el proceso económico de una empresa.

Desde este punto de vista, se ha afirmado que el contenido trascendental del reglamento de trabajo es el referente al régimen disciplinario de la empresa, es decir, al conjunto de disposiciones que regulan la conducta interna de las partes, empleador-trabajador, respecto de las obligaciones y prohibiciones que se derivan del contrato de trabajo.

Conforme con el alcance reconocido al reglamento de trabajo, el C.S.T. fija las siguientes reglas que le son aplicables: - Es obligatorio para los empleadores que ocupen más de cinco trabajadores en empresas de carácter comercial, más de 10 en empresas industriales o mixtas, y más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales (art. 105).

- Debe ser elaborado por el patrono, sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto o convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores (art. 106).

- Forma parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario que sólo puede favorecer al trabajador (art. 107).

- Debe ser aprobado por las autoridades de trabajo, como condición sine qua non para su aplicación (art.116). En lo que refiere al contenido del reglamento de trabajo, dispone la ley que en el mismo se deben incluir: (i) la identificación del empleador y de la empresa, (ii) las condiciones de admisión de los trabajadores, (iii) todo lo relacionado con el trabajo accidental, (iv) las jornada de trabajo, (v) el régimen de descansos, (vi) lo relativo al pago de los salarios y prestaciones adicionales, (vii) las condiciones de trabajo de los grupos de especial protección y (viii) las medidas de orden y protección (art. 108).

Frente al régimen disciplinario, considerado uno de los aspectos de mayor relevancia en la configuración legal del reglamento de trabajo, la ley dispone que todo estatuto debe contener: (i) las obligaciones y prohibiciones especiales para el patrono y los trabajadores;

(ii) la escala de faltas y procedimientos para su comprobación; y (iv) la escala de sanciones disciplinarias y la forma de aplicación de ellas (art.

108). En torno a estos aspectos, la propia ley laboral le fija límites a la facultad del empleador para regular dicho régimen, aclarando lo siguiente: (i) que el estatuto de trabajo no puede contener sanciones disciplinarias consistentes en penas corporales o en medidas lesivas de la dignidad del trabajador (art. 111); (ii) que el empleador no puede imponer al trabajador sanciones no previstas en el reglamento, convención o pacto colectivo, en fallo arbitral o en el contrato individual (art. 114); (iii) que el trabajador debe conocer el orden jerárquico de los representantes del empleador para efectos de los reclamos que deba presentar y para recurrir las sanciones impuestas (art.

108); y (iv) que antes de aplicar una sanción, el empleador debe dar oportunidad al trabajador para ser oído (art. 115). En lo relacionado con las sanciones disciplinarias, en los artículos 112 y 113 del C.S.T., el último de los cuales es precisamente el demandado en esta causa, se autoriza al empleador para imponer al trabajador las penas de suspensión y multa, por retraso e inasistencia al lugar de trabajo "sin excusa suficiente" . En cuanto a las suspensiones al trabajo, el artículo 112 prevé que éstas no pueden exceder de ocho días por la primera vez, ni de dos meses en caso de reincidencia.

Frente a las multas, la norma acusada se ocupa de regular la forma de aplicación, en los siguientes términos: En el numeral 1° , establece que las multas que se prevean sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, aclarando que las mismas no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día, y que su importe debe consignarse en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

En el numeral 2° , dispone que el patrono puede descontar las multas del valor de los salarios, y en el numeral 3° , precisa que la imposición de la multa no impide al patrono prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

5. La norma acusada no desconoce el principio del non bis in idem 1. Conforme se anotó en el acápite anterior, en el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo se consagran las consecuencias jurídicas que se derivan de los retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, como son: (i) la imposición de una multa que en ningún caso puede superar la quinta parte del salario de un día, y (ii) la posibilidad otorgada al patrono de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

2. La primera de tales consecuencias, la imposición de una multa por retraso o falta al trabajo, tiene, sin lugar a dudas, la connotación jurídica de una sanción, y responde a una manifestación de la facultad disciplinaria y ordenadora que la ley le atribuye al empleador, materializada en la obligación impuesta a éste, de adoptar un reglamento de trabajo que permita mantener el orden y la disciplina en los establecimientos de trabajo.

Esta Corporación ha dejado claro que la multa "constituye, por regla general, una sanción pecuniaria impuesta al particular como consecuencia de una conducta punible o por el incumplimiento de un deber y, como toda sanción, sus elementos esenciales deben estar determinados en una ley previa a la comisión del hecho de que se trate, incluyendo la cuantía y el respectivo reajuste" [21] .

Ha destacado al respecto que, atendiendo a su naturaleza sancionatoria, la multa no configura una deuda en los mismos términos de los créditos civiles. Ello en razón a que el origen de la multa es la conducta reprochable del individuo, no su capacidad transaccional, y su finalidad no es el enriquecimiento de quien la impone sino la represión de ese comportamiento socialmente censurable [22] .

En esos términos, la multa prevista en la preceptiva impugnada es, pues, una sanción cuyo monopolio impositivo, en este caso, se encuentra por expresa disposición legal en manos del empleador, quien la aplica al trabajador como consecuencia del incumplimiento de un deber legal, cual es, la inasistencia al trabajo o la inobservancia del horario reglamentario, y que cumple un fin de apremio, consistente en forzar al infractor, ante la intimidación de su aplicación, a no volver a reincidir en el comportamiento ilegítimo sancionado.

3. En cuanto a la segunda de las consecuencias que se derivan de la norma acusada, la prescindencia del pago del salario por el tiempo dejado de trabajar, la misma, por el contrario, no tiene un carácter sancionatorio ni puede atribuírsele al desarrollo de la potestad disciplinaria del empleador. Atendiendo a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, se trata en realidad de una medida que adopta el empleador como consecuencia directa del incumplimiento del contrato por parte del trabajador, materializada en la inobservancia del tiempo previsto en el reglamento y en el contrato de trabajo para la ejecución del mismo.

Al respecto, cabe recordar que el artículo 22 del C.S.T. define el contrato de trabajo como el acto jurídico celebrado entre una persona natural, el trabajador, y una persona natural o jurídica, el empleador, a través del cual el primero se compromete con el segundo a prestarle un servicio personal bajo su continua subordinación, para recibir a cambio una remuneración denominada salario.

Acorde con tal definición, se destacan dentro de las características que informan el contrato de trabajo, las de ser un contrato bilateral, oneroso, conmutativo y de tracto sucesivo.

Es bilateral , en cuanto del mismo nacen obligaciones tanto para el trabajador, prestar un servicio personal subordinado, como para el empleador, remunerar el servicio.

Es a su vez oneroso , en la medida que las partes buscan un beneficio mutuo: el empleador necesita de la actividad del trabajador para concentrarla en la producción de objetos, bienes y servicios, y este último se favorece de la actividad que desarrolla, en la medida que el empleador se la remunera.

Es también conmutativo , si se considera que cada extremo de la relación se obliga a dar o hacer algo que la una encuentra como equivalente de lo que la otra se obliga su vez a dar o hacer. En este caso, el empleador se compromete a pagarle al trabajador determinado salario, y este último, a su vez, se obliga a trabajar para el empleador durante cierto periodo de tiempo. Finalmente, es de tracto sucesivo , bajo el supuesto que las obligaciones que de él surgen se cumplen por periodos o etapas, en el entendido que, por ejemplo, el empleador remunera al trabajador por semanas, quincenas o meses, y éste, en concurrencia con ello, realiza la labor por los mismos periodos de tiempo.

A partir de las citadas características, se entiende, como es obvio, que del contrato de trabajo se derivan obligaciones mutuas -las cuales en su mayoría se encuentran contenidas en la ley y el contrato- y que su ejecución implica el cumplimiento reciproco de las mismas por parte de quienes concurren a formarlo, empleador y trabajador. Así, la obligación principal del empleador es entonces la de pagarle al trabajador a título de salario una determinada remuneración, mientras que la obligación principal del trabajador es prestarle un servicio personal al empleador durante cierto periodo de tiempo.

Bajo tal consideración, la regla general es la de que el salario, siendo la contraprestación del servicio personal contratado, y éstos dos la razón de ser del contrato, sólo debe reconocerse o cancelarse por parte del empleador cuando la labor ha sido realizada o cumplida a cabalidad por el trabajador, es decir, cuando existe reciprocidad en la obligación principal del contrato, no estando el empleador obligado a pagar la remuneración convenida cuando el servicio personal no se ha prestado por el trabajador.

A este respecto, cabe aclarar que, en ejercicio de la libertad de configuración política en la materia, el legislador le ha reconocido al trabajador (o a sus beneficiarios) el derecho a percibir el salario, aun cuando no haya prestación del servicio durante la vigencia del contrato, en situaciones específicas y excepcionales, las cuales, por supuesto, no se causan por voluntad o culpa del trabajador. Así, por ejemplo, ha previsto la ley que tal hecho tiene lugar en los casos en que la no prestación del servicio ocurre por disposición o culpa exclusiva del empleador (C.S.T. art.

140), y por motivos de fuerza mayor, cuando se trata de trabajadores víctimas de los delitos de secuestro, toma de rehenes y desaparición forzosa (Ley 986 de 2005, arts. 2° [23] y 15). Para la Corte, en estos eventos de excepción se justifica el pago del salario sin existir prestación del servicio, por razones de equidad y solidaridad, pues se presume que en tales situaciones el trabajador ha estado en plena disposición de cumplir con sus obligaciones laborales, y que ello no ha sido posible por motivos que son ajenos a la culpa o voluntad del trabajador [24] .

De esta manera, si la no prestación personal del servicio proviene de culpa o voluntad del trabajador, el empleador no se encuentra obligado a pagarle el salario, de modo que la decisión que éste adopte de no hacerlo o de realizar descuentos, frente a la inasistencia o retardos al trabajo “sin excusa suficiente” , conforme lo prevé la norma acusada, es consecuencia del incumplimiento del contrato por parte del trabajador y de nada más.

4. De acuerdo con lo señalado, para la Corte es claro que a través del artículo 113 del C.S.T. se regulan dos asuntos propios de la problemática laboral, que si bien coinciden en cuanto a la fuente de la conducta : los retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente , tienen connotaciones y efectos jurídicos sustancialmente distintos. Por un lado, se trata una situación que pertenece al ámbito propio del derecho disciplinario laboral, cual es la imposición de la sanción de multa, y por el otro, de un aspecto derivado propiamente del contrato de trabajo, como es el de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, que por supuesto no tiene naturaleza punitiva.

5. Así las cosas, contrario a lo afirmado por el actor, no encuentra la Corte que el artículo 113 del C.S.T. viole el principio del non bis in ídem . Inicialmente, por cuanto una de las dos consecuencias jurídicas previstas en la norma, la de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, no tiene carácter punitivo y, por tanto, no se está en presencia del doble enjuiciamiento, que es presupuesto básico para determinar un posible desconocimiento del precitado principio. Tal y como quedó dicho al explicar el contenido del principio del non bis in ídem , éste se dirige a impedir que una misma persona sea objeto de más de una sanción por unos mismos hechos, de modo que cuando no se está en presencia de varios procesos que conlleven distintos castigos, como ocurre en el presente caso, no se estructura su violación ni existe la posibilidad de configurar el análisis de constitucionalidad.

Adicionalmente, es menester destacar que los dos efectos jurídicos previstos en la norma acusada, no tienen la misma causa ni persiguen la misma finalidad. Tratándose de la sanción de multa, ésta es consecuencia del proceso disciplinario y con ella se persigue mantener el orden y la disciplina en el proceso económico de la empresa, lo cual redunda no solo a favor del empleador sino también de los demás trabajadores y del buen funcionamiento de la empresa. En lo que hace a la posibilidad de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, su fuente originaria y directa es el contrato de trabajo y su propósito específico es meramente económico, en el sentido de que únicamente busca recuperar para el empleador la parte del salario correspondiente al servicio no prestado, como una forma de reestablecer el equilibrio del contrato y la justicia conmutativa del mismo.

En ese sentido, tampoco por esa vía cabría alegar, si hipotéticamente se admitiera la existencia de una doble sanción, un presunto desconocimiento del non bis in ídem , pues ha quedo dicho que tal principio no excluye la posibilidad de que un mismo comportamiento pueda tener diversos efectos de contenido sancionatorio, siempre y cuando la conducta enjuiciada vulnere diversos bienes jurídicos y atienda a distintas causas y finalidades, que es precisamente la situación que tiene lugar en el caso del precepto acusado.

Por lo tanto, la Corte procederá a declarar exequible el artículo 113 del C.S.T., por encontrar que el mismo no desconoce la prohibición constitucional del doble juzgamiento (C.P. art. 29) y, desde esa perspectiva, ninguna de las disposiciones constitucionales citadas por el actor. La presente decisión tendrá efectos relativos, en el sentido que la declaratoria de exequibilidad cobijará únicamente el cargo analizado.

Al respecto, debe aclarar la Corte que, aun cuando el actor adujo en la demanda que la norma acusada violaba también los principios de igualdad, favorabilidad y dignidad del trabajador, lo hizo sobre la base de que tal precepto preveía una doble sanción, sin proceder a estructurar respecto de cada uno de ellos un cargo de inconstitucionalidad, autónomo e independiente, que pudiera ser objeto de un análisis de constitucionalidad en un contexto distinto al que tuvo lugar en el presente fallo.

VII. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, oído el concepto del señor Procurador General de la Nación y cumplidos los trámites previstos en el Decreto 2067 de 1991, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Declarar EXEQUIBLE , por el cargo formulado y analizado en esta Sentencia, el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, cúmplase y archívese el expediente. RODRIGO ESCOBAR GIL Presidente JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado AUSENTE EN COMISION NILSON PINILLA PINILLA Magistrado MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado AUSENTE EN COMISION JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado AUSENTE EN COMISION 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] Sobre el tema se pueden consultar, entre otras, las Sentencias T- 002 de 1992, T-406 de 1992, T-575 de 1993, C-244 de 1996, T-162 de 1998, T-537 de 2002 y C-194 de 2005.

[2] Sentencia C-194 de 2005 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra). [3] Sentencia C-870 de 2002 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa). [4] Cft. las Sentencias T-438 de 1992, T-438 de 1994, SU-637 de 1996 y C-1265 de 2005, entre otras.

[5] Sentencia C-554 de 2001. MP Clara Inés Vargas Hernández. Fundamento 3.3. [6] No se aborda en esta sentencia la cuestión de la aplicabilidad del principio non bis in idem entre varios estados o entre un estado y una jurisdicción internacional.

[7] Sobre el tema se pueden consultar las siguientes Sentencias C-554 de 2001, C-088 de 2002, C-870 de 2002, C-194 de 2005, C-1265 de 2005, C-471 de 2006 [8] Sentencia C-620 de 2001 (M.P. Jaime Araujo Rentería).

[9] En la sentencia C-037 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), la Corte declara la exequibilidad parcial del artículo 58 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, según el cual el juez de instancia puede imponer medidas correccionales a particulares cuando estos falten a las solemnidades características de los actos jurisdiccionales, sin excluir las eventuales sanciones disciplinarias que tales faltas pudieren causar. Para la Corte, los juicios concurrentes son distinguibles en cuanto a su naturaleza jurídica, por lo que no se viola el principio non bis in idem.

[10] En la sentencia C-427 de 1994 M.P. Fabio Morón Díaz el criterio utilizado para distinguir las sanciones penales y disciplinarias es: "La prohibición legal de la conducta delictiva tiene por fin la defensa de la sociedad, mientras que las faltas disciplinarias buscan proteger el desempeño del servidor público, con miras al cumplimiento de la función pública.

[11] La sentencia C-620 de 2001 M. P. Jaime Araujo Rentería declara exequibles las sanciones correccionales imponibles por los jueces en el curso del proceso penal, bajo el fundamento según el cual la sanción correccional, es una medida diferente en su objeto y finalidad, de las sanciones penales. Para la Corte, el “ non bis in idem no implica que una persona no pueda ser objeto de dos o más sanciones de naturaleza diferente por la comisión de un mismo hecho, siempre y cuando con su conducta se vulneren distintos bienes jurídicos tutelados” [12] Por ejemplo, en la sentencia T–413 de 1992 M.P. Ciro Angarita Barón, la Corte considera que el sometimiento del actor a un juicio de carácter penal en simultaneidad con uno de carácter correccional por violación al Estatuto del Abogado no es contrario al principio non bis in idem , ya que “ el juicio realizado en dos jurisdicciones distintas implica una confrontación con normas de categoría, contenido y alcance distinto ” [13] En la Sentencia C-259 de 1995 M.P. Hernando Herrera Vergara, la Corte estudió la

demanda de inconstitucionalidad de los artículos 74 y ss. que reglamentan el proceso disciplinario ético-profesional de la Ley 23 de 1981 "por la cual se dictan normas en materia de Ética Médica", la Corte considera que las sanciones médicas no son excluyentes de las eventuales sanciones disciplinarias derivadas del mismo comportamiento. Para la Corte, la concurrencia de sanciones no viola el principio non bis in idem ya que “implican la confrontación de normas de contenido y alcance diferente, cuyo conocimiento corresponde a dos jurisdicciones distintas”.

[14] Sentencia C-870 de 2002 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa). [15] Sobre dicha dualidad se pueden consultar las Sentencia C- 244 de 1996, T-850 de 2000 y T-537 de 2002.

[16] En el mismo sentido de la anterior nota, para el caso específico de la concurrencia de sanciones disciplinarias y administrativas se pueden consultar las Sentencia C-391 de 2002 y T-562 de 2002.

[17] Ver las S entencias C-233 de 2002 y C-371 de 2002. [18] Ver las Sentencias C-484 de 2000 y C-661 de 2000. [19] Consultar la Sentencia C-259 de 1995 (M.P. Hernando Herrera Vergara), donde se estudió la demanda de inconstitucionalidad de los artículos 74 y ss. que reglamentan el proceso disciplinario ético-profesional de la Ley 23 de 1981 "por la cual se dictan normas en materia de Ética Médica".

[20] en la sentencia C-728 de 2000 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), se declaró exequible un artículo del anterior Código Disciplinario Único en el cual se establecía una sanción disciplinaria al funcionario público que repetidamente incumpliera sus obligaciones laborales, civiles y familiares. La exequibilidad es condicionada a que “ la investigación disciplinaria acerca del reiterado e injustificado incumplimiento de las obligaciones del servidor público sólo podrá iniciarse con base en sentencias proferidas por las respectivas jurisdicciones” Para la Corte, no existe vulneración al principio non bis in idem, ya que los juicios en otras jurisdicciones no comparten identidad en la causa y el objeto de la sanción disciplinaria.

[21] Sentencia C-390 de 2002 (M.P. Jaime Araujo Rentería). [22] Sobre el tema se pueden consultar las Sentencias T-267 de 1996, C-390 de 2002 y C-194 de 2005.

[23] El artículo 2° de la Ley 986 de 2005 fue declarado exequible en forma condicionada por la Corte en la Sentencia C-394 de 2007 (M.P. Humberto Sierra Porto), en el entendido “que también son destinatarios de los instrumentos de protección consagrados en dicha ley, las víctimas de los delitos de toma de rehenes y desaparición forzosa, sus familias y las personas que dependen económicamente de ellas”.

[24] Sobre el tema se pueden consultar, entre otras, las Sentencias T-015 de 2005, C-400 de 2003 y C-394 de 2007.

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.