COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/930/09

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/930/09
Expediente	—
Fecha	2009-12-10
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	Dr JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Inhibicion De La Corte Constitucional
- Unidad Normativa
- Unidad Normativa Y Proposicion Juridica Incompleta
- Contrato De Trabajo
- Calamidad Domestica
- Licencias Laborales

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Declarar INEXEQUIBLE la expresión “salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador”, contenida en el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Segundo. Declarar EXEQUIBLE la expresión "Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos…

Texto completo

C-930-09 Sentencia C-930/09 Sentencia C-930/09 INHIBICION DE LA CORTE CONSTITUCIONAL- Improcedencia frente a norma que regula supuestos de hecho que se mantienen aún vigentes Si bien el numeral 6º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo regula, dentro de las obligaciones especiales del empleador, los eventos en que debe conceder licencias al trabajador, la Corte encuentra que algunos de los supuestos de hecho han sido objeto de reglamentación especial, mediante leyes posteriores, disponiendo efectos jurídicos distintos. Así por ejemplo mediante Ley 1280 de 2009, “por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto”, se consagró una regulación especial para el caso de “luto” del trabajador cuyo contrato se rige por dicho Código, excluyendo este supuesto de la causal genérica de “grave calamidad doméstica”, y disponiendo que en ese evento la licencia siempre será remunerada y tendrá una duración de cinco (5) días hábiles. Por su parte, en lo relativo a la licencia “para el ejercicio del sufragio”, el artículo 3° de la Ley 403 de 1997 “por la cual se establecen estímulos para los sufragantes”, hizo obligatorio para el empleador conceder al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado, por el ejercicio del sufragio. En cuanto a la licencia “para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación” el inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral dispone que “los jurados de votación que

trabajen en el sector público o privado tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación, resaltando la Corte en la sentencia C-1005 de 2007 que declaró su exequibilidad, el entendido que los claveros y escrutadores que presten sus servicios fuera de su horario habitual de trabajo tendrán derecho al beneficio de un día compensatorio de descanso remunerado, siempre y cuando no concurra con otra forma de compensación o beneficio, en los términos y con las condiciones indicadas en la parte motiva de la sentencia. En cuanto a las licencias para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, cuando se trate de servidores públicos cuya relación laboral se rija por el Código Sustantivo del Trabajo, es necesario tener en cuenta que el artículo 13 de la Ley 584 de 2000, "por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo", adicionó el artículo 416A al Código Sustantivo del Trabajo y en desarrollo de esta disposición, el Decreto 2813 de 2000 en su artículo 1º señaló:"Artículo 1°.- Los representantes sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las ramas del Estado, sus órganos autónomos y sus organismos de control, la organización electoral, las universidades públicas, las entidades descentralizadas y demás entidades y dependencias públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal, les concedan los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión .

" Como puede observarse, la norma acusada ha sido objeto de varias modificaciones por obra de leyes posteriores y especiales que regulan algunos de los supuestos de hecho a los que ella se refiere, pero algunos supuestos de hecho como licencias por calamidad doméstica distinta de luto, licencias para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de los arriba mencionados, licencias para desempeñar comisiones sindicales cuando no se trate de servidores públicos, y licencias para asistir al entierro de los compañeros, continúan siendo regulados por la disposición acusada, por lo que no procedería la inhibición de la Corte, en la medida que estos supuestos mantienen su vigencia.

UNIDAD NORMATIVA- Concepto /PROPOSICION JURIDICA INCOMPLETA- Concepto UNIDAD NORMATIVA Y PROPOSICION JURIDICA INCOMPLETA- Diferencias La proposición jurídica incompleta se presenta en aquellas demandas que recaen sobre apartes de una disposición legal que carece de un sentido regulador propio y autónomo; es decir, cuando el demandante impugna un contenido normativo que no es por sí mismo inteligible y separable. En estos supuestos, el retiro del ordenamiento jurídico de tal aparte demandado produciría como efecto que la norma acusada perdiera sentido. En estos casos, al observar que la expresión demandada aisladamente considerada carece de un alcance regulador propio y autónomo que permita llevar a cabo un examen de constitucionalidad, la Corte puede proferir un fallo inhibitorio, o extender el examen al resto del entorno normativo que, con lo acusado, sí llega a alcanzar un sentido regulante inteligible e independiente. En cuanto a la unidad normativa, se constituye en el fenómeno en que la Corte, aplicando lo dispuesto en el artículo 6° del Decreto 2067 de 1991, puede integrar dicha unidad a fin de evitar un fallo inhibitorio, y se presenta en varias hipótesis: una primera se da cuando la norma acusada o su contenido normativo se encuentran reproducidos en otro u otros textos legales no demandados, de manera tal que la declaración de la Corte -especialmente la declaración de inconstitucionalidad- puede resultar inocua si no se refiere a todas las disposiciones con el mismo alcance regulador. No obstante, en un sentido lato o amplio del concepto, la Corte ha entendido que también se presenta la unidad normativa cuando no es posible pronunciarse respecto de una norma expresamente demandada, sin referirse también a la constitucionalidad de otras disposiciones con las cuales se encuentra íntimamente relacionada. Sin embargo, esta íntima relación entre las normas no es cualquier tipo de relación sino aquella que hace que sea "imposible estudiar su constitucionalidad sin analizar las otras disposiciones".

NORMA ACUSADA- Integración de la proposición jurídica completa En el presente caso, la expresión aquí acusada, aisladamente considerada, indica: "Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador", resultando claro para la Corte que para la cabal comprensión de esta prescripción legal exige leer

el texto íntegro del numeral 6° acusado, ya que sin esta lectura integral, no es posible entender a qué licencias se refiere la expresión acusada, ni estudiar los cargos de la demanda, pues ellos tienen que ver con la particular situación en que se encuentra el trabajador en cada uno de los supuestos de hecho en que según la norma acusada el empleador debe concederle licencias, que no necesariamente serán remuneradas, y cuya extensión en ciertos casos puede ser fijada por él.

SUBORDINACION EN LAS RELACIONES LABORALES- Concepto/ SUBORDINACION DEL TRABAJADOR EN CONTRATO DE TRABAJO- Ejercicio de facultad subordinante del empleador sujeto a límites La subordinación implícita en las relaciones laborales es un elemento de la relación de trabajo, que consiste en la facultad general que las leyes sociales le confieren al empleador para dar órdenes y establecer reglamentos internos a los cuales debe someterse el trabajador, sobre lo que la Corte ha hecho ver que, dependiendo del tipo de labores que deba realizar el trabajador, y de las necesidades que tenga el empleador, éste ejerce en mayor o menor grado su facultad de subordinación, pero esta facultad subordinante no es nunca absoluta, pues encuentra diversos tipos de límites constitucionales. Así, en primer lugar están aquellos que se derivan de la noción de dignidad humana, por lo cual las órdenes del empleador no podrán implicar un trato cruel, inhumano o degradante, ni desconocer las necesidades materiales y morales implícitas en la noción de vida digna; también el núcleo esencial de los derechos fundamentales del trabajador constituye un límite a esta facultad del empleador, pues no serán admisibles aquellas órdenes cuyo cumplimiento ponga en grave riesgo derechos constitucionalmente reconocidos, como la vida o la salud de los empleados, comprometan su libertad hasta el punto de esclavizar al trabajador, o restrinjan irrazonablemente garantías laborales constitucionalmente protegidas, como los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva;

la subordinación también se ve limitada por lo pactado en el contrato individual de trabajo y en las demás estipulaciones convencionales, y por las normas y principios generales que rigen las relaciones laborales, al igual que por los límites que se derivan del deber constitucional de solidaridad y los tratados y convenios internacionales que sobre derechos humanos obliguen al país, en cuanto contengan límites expresos a la facultad subordinante de los empleadores.

CONTRATO DE TRABAJO- Contrato sinalagmático CALAMIDAD DOMESTICA- Concepto/ LICENCIA POR CALAMIDAD DOMESTICA- Duración sujeta a principio de razonabilidad LICENCIAS LABORALES- Concepto/ LICENCIAS LABORALES- Clases/ LICENCIAS LABORALES- Garantía derivada de los principios de solidaridad y dignidad, y del respecto a los derechos del trabajador/ LICENCIAS LABORALES- No pueden ser descontadas del salario del trabajador ni obligadas a ser compensadas en tiempo/ CONCESION DE LICENCIAS LABORALES- Obligación del empleador/ CONCESION DE LICENCIAS LABORALES- Prohibición de descuento del salario y de la compensación Hoy en día, la norma acusada, el numeral 6o del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra y regula la obligación del empleador de conceder al trabajador las licencias necesarias para atender a varias situaciones como: calamidad doméstica distinta de luto; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado de votación, clavero o escrutador; comisiones sindicales cuando no se trate de servidores públicos, y entierro de los compañeros, siendo esta obligación un desarrollo de los principios constitucionales de solidaridad y dignidad, así como de respeto a los derechos fundamentales del trabajador, y en todos estos supuestos existen razones de orden constitucional que justifican la limitación de la facultad de subordinación del empleador y lo compelen a reconocer la obligatoria licencia laboral. En estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.

CONCESION DE LICENCIAS LABORALES- Excepción a la prohibición de descuento y compensación No viola la constitución el que se permita al empleador descontar del salario del trabajador, u obligarlo a compensar en tiempo fuera de la jornada ordinaria, la licencia obligatoria que le ha concedido, pero sólo si dicha licencia obedece a razones imputables a la decisión libre y voluntaria del trabajador Referencia: expediente D-7754 Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 6° (parcial) del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Actor: Helber Moreno Porras. Magistrado Ponente: Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., diez (10) de diciembre de dos mil nueve (2009).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Nilson Pinilla Pinilla, -quien la preside-, Maria Victoria Calle Correa, Juan Carlos Henao Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Mauricio González Cuervo, Jorge Iván Palacio Palacio, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y en cumplimiento de los requisitos y trámite establecidos en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la presente sentencia con fundamento en los siguientes, 1.

ANTECEDENTES En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano Helber Moreno Porras demandó el numeral 6° (parcial) del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. LA DEMANDA 2.1. NORMA DEMANDADA A continuación se transcribe el texto de la disposición parcialmente demandada, de conformidad con su publicación en el Diario Oficial No. 27.622, del 7 de junio de 1951 [1] . Dentro de él se subrayan y resaltan los apartes parcialmente acusados “Código Sustantivo del Trabajo (…) Artículo 57.

Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador: (…) 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.” 2.2.

LA DEMANDA Afirma el demandante que el aparte subrayado del numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo es inconstitucional, en cuanto “contraría directamente los artículos 1º, 2º, 5º, 13, 38, 42 y 53 de la Carta, pues atenta contra la dignidad del trabajador colombiano o residente en este país, al otorgar la facultad al empleador de descontar del salario u obligar a compensar al trabajador en tiempo, los permisos para: a) El ejercicio del sufragio; b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o e) Para asistir al entierro de sus compañeros.” Expone el actor que en estos eventos el trabajador no puede asistir al trabajo por motivos insuperables, pues debe cumplir con obligaciones de orden democrático, público, civil o familiar, o se encuentra en ejercicio de su derecho constitucional de asociación. Situaciones estas comunes a todos los trabajadores que cumplen sus funciones en el territorio colombiano.

Prosigue el escrito refiriéndose a los elementos que integran “el concepto de trabajo y dignidad del empleado” , y al respecto sostiene que el trabajo (i) tiene como objeto satisfacer necesidades, (ii) es objeto de protección jurídica y (iii) el Estado y el empleador tienen el deber de preserverar la dignidad del trabajador. Se refiere entonces a la noción de subordinación, y explica que ésta se encuentra limitada por el concepto de dignidad del empleado; apoya su argumentación con la cita de la sentencia C-386 de 2000.

Se refiere entonces la demanda a la institución de la calamidad doméstica, concepto que a su parecer cobija aquellas “tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar, catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda”;

o “el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida” , así como los daños que por siniestros sufran los bienes del empleado.

Tras estas explicaciones generales, la demanda entra a explicar así el concepto de la violación: 2.2.1. Violación del artículo 1º de la Constitución :

Para el demandante, este artículo superior, que consagra como principio fundamental del Estado “el respeto de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad” , se ve desconocido por la disposición acusada, pues los empleadores que hacen uso de la facultad otorgada por la norma para descontar o hacer trabajar en tiempo fuera del habitual a aquellos trabajadores que se encuentran en situación de calamidad doméstica, lesionan la dignidad del empleado y su patrimonio en forma injustificada.

2.2.2. Violación del artículo 2º de la Carta: Puesto que este artículo superior prescribe que las autoridades deben procurar que se cumplan “los deberes sociales del Estado y de los particulares” , considera el actor que tal postulado es vulnerado cuando, al amparo de la norma acusada, tratándose de trabajadores que laboran habitualmente los domingos, las empresas hacen compensar el tiempo utilizado por ellos para cumplir con el deber de participar en las jornadas electorales. Afirma que es injusta, inconstitucional y “desmotivante”, la situación en que un particular es “llamado a cumplir el deber civil de ejercer como Jurado de Votación, y es sometido a recuperar el tiempo en otros días de descanso” .

2.2.3. Violación de los artículos 5º y 42 de la Carta: En estos artículos constitucionales se establece que la familia es la base de la sociedad y se consagra el deber estatal de brindarle una protección integral. Como la ley laboral actual no define qué es la calamidad doméstica, no determina su alcance respecto al grado de consanguinidad y tampoco especifica cuántos son los días de licencia para un trabajador que se acoge a esta figura, dice el actor que es el empleador quien al final determina el número de días, y además puede decidir si las remunera o no; lo cual, a su juicio, atenta contra los derechos del trabajador a proteger a su familia en caso de amenaza contra la salud de sus miembros por enfermedad, accidentes, siniestros como incendios, etc. .

2.2.4. Violación del artículo 53 de la Constitución: Al parecer del demandante, la norma acusada es violatoria de los derechos de los trabajadores a que se refiere esta norma superior, porque “permite, sin ningún formalismo de solemnidad, más que el reglamento impuesto por el mismo empleador, transgredir derechos irrenunciables del trabajador” .

2.2.5. Violación del artículo 13 de la Constitución: Dice aquí la demanda que las empresas deben estipular en su respectivo reglamento interno de trabajo, debidamente aprobado por el Ministerio de la Protección Social, las condiciones en las que se deben conceder las licencias por calamidad doméstica; lo cual, estima el actor, quiere decir que cada empresa puede tener un tratamiento diferente respecto al tema, atentando así contra el principio de igualdad. Por otro lado, los empleados públicos tienen derecho a solicitar permisos remunerados de diversa duración, siempre y cuando exista una justa causa. Afirma que el período máximo de estos permisos es de tres (3) días para la Rama Ejecutiva, según lo establecen los Decretos Extraordinarios 2400 y 3074 de 1968. Con base en lo expuesto concluye que “es notoria la desigualdad de tratamiento para con los empleados sujetos al Código Sustantivo de Trabajo, los cuales dependen de la opción del empleador de escoger entre descontar los días de permiso o compensarlos en tiempo” .

2.2.6. Violación de los artículos 25 y 38 de la Carta : La primera de estas disposiciones superiores indica que “toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

La segunda prescribe que “se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”.

La demanda arguye que la norma acusada desconoce la primera de estas disposiciones, porque no contempla los necesarios permisos para asistir a citas médicas; al parecer del actor, el no otorgamiento de tales permisos atenta contra la salud, vida e integridad del trabajador. Y en cuanto al desconocimiento del artículo 38 por la norma demandada, explica que los permisos sindicales estipulados en la legislación laboral hacen posible que los trabajadores desarrollen el derecho de asociación; por lo tanto, sin estos permisos sería nulo el mencionado derecho, contrariándose así el artículo 38 de la Carta; ahora bien, “como es evidente, descontando del salario los días para ejercerlo u obligando al asociado a laborar en su tiempo de descanso” , se desconoce también dicha garantía de asociación.

3. INTERVENCIONES DENTRO DEL PROCESO 3.1. INTERVENCIÓN DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES –CUT-. En representación de la Central Unitaria de Trabajadores, intervino en forma oportuna dentro del proceso su presidente, ciudadano Tarsicio Mora Godoy, quien solicitó a la Corte declarar la inexequibilidad del aparte normativo demandado, petición que apoyó en las siguientes razones:

Sostiene el interviniente, que antes de emitir cualquier concepto sobre la constitucionalidad de la norma acusada, debe integrarse la unidad normativa entre ella y los artículos 51 y 53 del CST, puesto que el primero tipifica las suspensiones que pueden tener los contratos de trabajo, dentro de las cuales el numeral 4º se refiere a la licencia o permiso temporal concedido por el empleador y, el segundo establece las consecuencias de dicha suspensión, disponiendo en conjunto estas disposiciones “el mismo efecto económico, es decir, no pagar o descontar del salario el lapso que nos se labore, por la licencia o permiso temporal que conceda el empleador y su consecuencia al liquidar las vacaciones, cesantías y jubilaciones.” Aclarado lo anterior, la intervención sostiene que el artículo 57 impone una obligación especial al empleador, cuyo cumplimiento no es voluntario pues constituye el desarrollo de principios fundamentales del Estado Social de Derecho, contemplados en los artículos 1º y 2º de la Constitución. Por lo tanto, dicha norma debe estar en consonancia con la Carta Fundamental. Explica entonces que, en virtud de lo prescrito por el numeral 6º de dicho artículo, el empleador debe conceder al empleado las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, que es considerado por el artículo 258 superior como un derecho y un deber ciudadano. Agrega que la participación ciudadana a través del voto ha sido estimulada por el ordenamiento jurídico a través de distintos incentivos, como es el caso de la Ley 403 de 1997 [2] , reglamentada por del Decreto nacional 2559 de 1997, aclarada por la Ley 815 de 2003, y reglamentada a su vez por el Decreto nacional 2616 de 2003, que establecen para el trabajador el derecho a media jornada compensatoria por el ejercicio del sufragio, y por la misma razón derechos de preferencia para los votantes, para el ingreso a instituciones públicas o privadas de educación superior, adquisición de becas, asignación de predios rurales y subsidios de vivienda ofrecidos por el Estado, entre otros.

Visto lo anterior, manifiesta que el numeral 6° del artículo 57 del Código sustantivo del Trabajo da la facultad al empleador “para descontar al trabajador o compensar el tiempo en horas distintas de su jornada ordinaria, -claro cuando no se pongan de acuerdo en tal evento-” , mientras que el artículo 3º de la Ley 403 de 1997, “le está dando el derecho a media jornada de descanso compensatorio y remunerado , -que no en un consenso con el empleador-; éste lo es sólo para escoger el día en que lo ha de disfrutar” . Observa entonces que, confrontadas las normas, es evidente una contradicción, puesto que si la Constitución autoriza participar en las actividades electorales, esto no puede “desestimularse con el descuento o compensación del tiempo en horas dedicadas a su descanso y familia” , de donde deduce que la norma acusada efectivamente resulta inconstitucional.

En segundo lugar, considera que el desempeño de cargos oficiales transitorios es un deber del trabajador, el cual no puede incumplirse en cuanto es una obligación constitucional; y es tanto así, que de faltar a su deber, sin excusa alguna, “se hace acreedor de las multas establecidas para ello, Ley 163, artículo 5, parágrafo 1º, inciso 2º.

Ejemplo de estas obligaciones son los cargos para jurado de votación establecidos en el artículo 105 del Decreto 2241 de 1986 (Código Electoral), cuya aceptación es forzosa y por su ejercicio tienen derecho los trabajadores a un día de compensación de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la votación [3] .

Por lo tanto, si esta norma electoral otorga el beneficio de descanso remunerado "¿por qué el Código Sustantivo de Trabajo, artículo en estudio, lo separan de ese beneficio?, y tendría por el contrario el trabajador que acordar, no descontársele o trabajarlo en horario diferente a su jornada, y si no hay acuerdo podría el empleador hacerlo, optando por cualquiera de las dos consecuencias" . De esta manera, no sólo entraría en contradicción con el decreto mencionado, sino con la misma Carta Política que reconoce deberes ciudadanos y derechos fundamentales.

En tercer lugar, refiriéndose a la licencia en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, dice la intervención que ya se trate de una calamidad familiar o de tipo patrimonial, se entiende que son circunstancias desafortunadas que provocan inestabilidad personal y familiar, y que, bajo el principio de solidaridad se impone dar apoyo y acompañamiento al empleado, o como lo ha expresado la jurisprudencia al decir que en estas circunstancias los trabajadores "tienen derecho a recibir un tratamiento más favorable y a no soportar una carga adicional a su dolor" .

[4] Finalmente, en lo relativo al ejercicio de la representación sindical, afirma la intervención que se trata del desarrollo constitucional de la libertad sindical y del derecho de asociación, por lo que el descuento salarial o la exigencia de compensar el trabajo en jornadas distintas a las ordinarias violan los artículos 38 y 39 de la Constitución. En consecuencia, al trabajador que representa a la organización sindical se le deben reconocer las garantías constitucionales para que cumpla dicha gestión y no descontarle cada vez que acude en ejercicio de este derecho; por lo tanto, la parte acusada es una limitante, puesto que "esa acción "legal" que se le permite al patrono, contradice la prohibición del artículo 59 del mismo Código, "limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del Derecho de Asociación"" .

Con base en los anteriores argumentos, la Central Unitaria de Trabajadores solicita a la Corte Constitucional declarar inexequible la disposición acusada.

3.2. INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. También en forma oportuna intervino dentro del proceso la ciudadana Jackeline de León Willis, en representación del Ministerio de la Protección Social, quien se opuso a las pretensiones de la demanda en la siguiente forma:

Después de realizar un breve resumen de la demanda y precisar el problema jurídico en torno a la potestad otorgada del empleador para descontar o no del salario del trabajador el tiempo invertido en los permisos que le concede, o la facultad de exigir compensar dichos permisos en tiempo y en horas distintas a la jornada laboral, expone que "…el aparte acusado del artículo 57-6 del CST en manera alguna infringe las disposiciones constitucionales señaladas, pues, precisamente, el derecho a la igualdad previsto en el artículo 13 de la Carta, y que se indica por el actor infringido " , debe entenderse por principio general, como aquel que establece que todos los hombres y mujeres son iguales ante la ley, sin privilegios ni prerrogativas privilegios".

De donde la intervención deduce que cuando no se atienden las obligaciones generadas de un contrato de trabajo, como la de cumplir la jornada laboral, "el empleador, en este caso se encuentra facultado para descontarle a su trabajador el tiempo no laborado o solicitarle que lo compense con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria. Esta prerrogativa legal del empleador es discrecional en tanto "podrá" o no hacer uso de ellas" .

Indica que para hacer uso adecuado de esta facultad, debe estar normada en el reglamento interno de trabajo de la empresa, donde deben señalarse las condiciones para que se otorguen las licencias que menciona la disposición, ya que, al ser el contrato de trabajo de carácter consensual, las partes son las que determinan en qué condiciones se conceden estos permisos, estando sujetas a lo acordado, salvo norma en contrario.

Concluye la intervención señalando que la norma acusada no contraría la Constitución, pues obedece a criterios que reconocen el respeto a la dignidad humana, al trabajo, etc., y no impide que los particulares cumplan con sus deberes ciudadanos cuando se les necesita. Además, “por más que resulten plenamente justificadas las licencias por los eventos señalados en los artículos 57-6 del CST, no resulta equitativo, y por el contrario si desproporcionado, que el empleador las asuma como obligaciones o cargas solamente soportables por él, sin la posibilidad de ninguna contraprestación al respecto, pues precisamente correría el riesgo de crear una situación de desigualdad que desdibuja el carácter bilateral del contrato de trabajo” .

De los razonamientos anteriores concluye que la presente acción de inconstitucionalidad resulta improcedente, por lo que solicita se desestimen las pretensiones del demandante y se declare la exequibilidad del aparte acusado del artículo 57, num. 6º del CST.

4. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN El Procurador General de la Nación, Alejandro Ordóñez Maldonado, estando dentro el término legalmente previsto, emitió el concepto de su competencia en el cual pidió a la Corte declarar exequible el artículo demandado, lo cual sustentó con los siguientes argumentos:

Previamente, el Procurador General solicita que se proceda a adelantar una integración normativa del aparte demandado con la primera parte del mismo numeral, “toda vez que en ejercicio de una adecuada interpretación constitucional, no puede limitarse a tomar en consideración de manera aislada, un segmento normativo, cuando una adecuada comprensión de la evaluación conlleva a examinar no sólo la expresión demandada, sino la proposición jurídica completa” .

Prosigue la vista fiscal realizando un análisis acerca del reglamento de trabajo al que se refiere el artículo 57 del CST, pues es allí donde se señalan las condiciones para otorgar las licencias y se faculta al empleador para que estos permisos se puedan descontar al trabajador o exigir su compensación con tiempo igual. De la misma forma, se refiere a los artículos 104 a 126 del mismo Código, pues son estos los que regulan lo relativo al reglamento de trabajo, definiéndolo como “el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio” . En síntesis, la vista fiscal considera que el reglamento interno de trabajo dejó de ser una expresión arbitraria e impositiva del empleador, para convertirse en un estatuto donde se consignan obligaciones recíprocas, cuyo contenido debe tener el visto bueno de la autoridad laboral competente. Cierra este análisis señalando que, con posterioridad a la Carta de 1991, la norma acusada ha sido objeto de evolución legislativa, ajustada a los tratados internacionales ratificados por Colombia en materia de derechos humanos.

Expuesto lo anterior, prosigue el señor Procurador afirmando que “en relación con la facultad que se le otorga al empleador para descontar o compensar las licencias para: (i) el ejercicio del sufragio, (ii) el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, tal norma ha sido objeto de derogatoria (…)” . Respecto al ejercicio del sufragio, cita la Ley 403 de 1997 “por la cual se establecen estímulos para los sufragantes” , modificada posteriormente por la Ley 815 de 2003, recordando que allí se estipula que el voto es un derecho y un deber ciudadano y se otorga media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo utilizado por el trabajador para cumplir su función como elector. En cuanto a los cargos transitorios de forzosa aceptación, menciona que este tipo de funciones se ejerce durante los procesos electorales y las regula el artículo 105 del Decreto 2241 de 1986, “por el cual se adopta el Código Electoral” [5] .

Por lo anterior, concluye en concepto indicando que “para el Ministerio público es claro que la facultad que se le otorga al empleador para descontar o compensar las licencias para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, ha sido derogada y no continúa produciendo efectos jurídicos” .

En tal virtud, en lo relativo a las facultades del empleador para descontar o compensar las licencias para el ejercicio del sufragio o el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, la vista fiscal estima que la Corte debe

inhibirse de estudiar la demanda, por carencia actual de objeto.

En cuanto a la facultad de descontar o compensar las licencias otorgadas al trabajador en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada y en lo referente a los permisos o licencias sindicales y permisos para asistir al entierro de los compañeros, el Ministerio Público estima lo siguiente:

En cuanto a lo primero, indica que la ley laboral no define la noción de calamidad doméstica [6] , como tampoco establece el plazo de días que por esta razón se deben conceder;

por lo que al empleador corresponde fijar la cantidad de días, de acuerdo a la situación particular, y valorar de manera justa si las remunera o no. Por regla general, el tiempo de la licencia ha de ser convenido por las partes, en lo posible de conformidad con lo estipulado por el reglamento interno. En el caso de la grave calamidad doméstica, resulta razonable que al no existir un límite impuesto por la ley para los días que se conceden al trabajador, estos deben ser definidos por acuerdo de voluntades entre las partes y compensados o descontados del sueldo del trabajador.

En el caso de los permisos y las licencias sindicales, la vista fiscal cita lo dicho por esta Corporación en la sentencia T-988A de 2005, en donde se afirmó que “debe tenerse en cuenta que la concesión de los permisos sindicales lógicamente interfiere con el normal y habitual cumplimiento de los deberes del trabajador en la medida en que debe dedicar parte de su tiempo dentro de la jornada laboral para el desarrollo de las actividades sindicales; sin embargo, valga precisar, esta situación per se no justifica la limitación del goce de estos beneficios” .

Para el ministerio Público resulta claro que así como ningún derecho es absoluto, ninguna potestad es absoluta, por lo que la facultad concedida al empleador se enmarca dentro de los límites esenciales que hagan posible el desarrollo de la actividad sindical, sin desconocer otras garantías.

Por último, se refiere el señor Procurador a los permisos para asistir al entierro de los compañeros. En este caso, afirma que la Corte Constitucional en la sentencia T-550 de 1994 expresó que el principio de solidaridad se interpreta como un deber, impuesto a toda persona por el sólo hecho de pertenecer al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo.

Por lo expuesto, el señor Procurador solicita a la Corte Constitucional “Declararse INHIBIDA para pronunciarse de fondo en relación con la facultad que se le otorga al empleador para descontar o compensar las licencias para (i) el ejercicio del sufragio, (ii) el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (…), por carencia actual de objeto” , y “Declarar la EXEQUIBILIDAD de la facultad que, salvo convención en contrario, establece el numeral 6º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo” , en cuanto concede al empleador la facultad para descontar o compensar en tiempo los permisos en caso de grave calamidad doméstica, comisiones sindicales y asistencia al entierro de los compañeros de trabajo.

5. CONSIDERACIONES DE LA CORTE Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN 5.1. COMPETENCIA De conformidad con lo prescrito por el numeral 4° del artículo 241 de la Constitución Política, la Corte Constitucional es competente para resolver sobre la constitucionalidad de la norma demandada, por tratarse de una ley de la República [7] .

5.2. EL PROBLEMA JURÍDICO QUE PROPONE LA DEMANDA De la demanda, las intervenciones y el concepto del señor Procurador, se desprende que el problema jurídico que le corresponde resolver a la Corte es el concerniente a si el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, que dentro de las obligaciones del empleador incluye la de conceder licencias a sus empleados para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, resulta contrario a los principios constitucionales de dignidad y solidaridad, al derecho a la igualdad, a las normas de la Carta que obligan al Estado a

proteger a la familia, al artículo 53 superior relativo a la irrenunciabilidad de las garantías laborales mínimas y al derecho de asociación, al otorgar al empleador la facultad de descontar del salario del trabajador la licencia respectiva, u obligarlo a compensar la misma en tiempo laborado.

Para resolver el anterior problema jurídico, la Corte previamente hará un estudio sistemático o contextual de la disposición acusada, a fin de precisar su sentido y alcance, así como su vigencia en todos los supuestos de hecho por ella regulados, y la necesidad de proferir un fallo de fondo. Dentro de este primer estudio, examinará la solicitud de uno de los intervinientes y la de la vista fiscal, relativa a la posible necesidad de conformar una unidad normativa con otras disposiciones del mismo Código demandando. Enseguida se referirá a algunos principios constitucionales y al alcance de ciertas garantías laborales constitucionalmente consagradas, y a su incidencia como límites a las facultades de subordinación del empleador, dentro de la relación de trabajo. Finalmente, estudiará los cargos de la demanda, de manera independiente frente a cada uno de los supuestos fácticos regulados por la disposición acusada.

5.3. ESTUDIO SISTEMÁTICO DE LA DISPOSICIÓN ACUSADA. ALCANCE NORMATIVO DE LA MISMA. MODIFICACIONES PARCIALES INTRODUCIDAS POR NORMAS POSTERIORES.

5.3.1. El artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, del cual forma parte el numeral 6° parcialmente demandado dentro de este proceso, está contenido en el capítulo titulado “Ejecución y efecto del contrato” y regula las “obligaciones especiales del empleador” . Dentro de ellas, el mencionado numeral 6° se refiere a las licencias que necesariamente deben concederse al empleado en diversas circunstancias, que son señaladas en forma taxativa en la norma. La expresión parcialmente acusada dispone que “ Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.” 5.3.2.

El verdadero alcance normativo del numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo exige interpretarlo en forma sistemática con el artículo 51 del mismo Código, referente a la “Suspensión del Contrato de Trabajo” .

Esta última disposición, dentro de las causales que originan dicha suspensión, en su numeral 4° incluye la “licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador” . Así pues, conforme al numeral 6° del artículo 57, aquí acusado, el empleador en ciertas circunstancias allí mencionadas tiene la obligación de conceder licencias al trabajador; y de acuerdo con el artículo 51, dichas licencias implican la “suspensión del contrato de trabajo” .

Por su parte, el artículo 53 del mismo Código regula los efectos de la suspensión del contrato, y al efecto dispone que “durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del patrono, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones” .

[8] De esta manera, la interpretación sistemática o contextual de la disposición acusada lleva a concluir que las licencias obligatorias a que se refiere dicha norma prima facie originan la suspensión del contrato de trabajo y la consecuente interrupción de las obligaciones del empleador de pagar el salario y del trabajador de prestar el servicio.

Sin embargo, la expresión concretamente acusada del numeral sexto del artículo 57 permite a los sujetos de la relación laboral convenir en contrario de la anterior preceptiva general, pues al respecto indica que “salvo convención en contrario , el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.” [9] De donde se deduce que, no mediando dicho acuerdo, una vez concedida la licencia obligatoria el empleador puede optar entre suspender el pago del salario durante su transcurso, o exigir al trabajador que compense el tiempo de la misma, por fuera de la jornada laboral

ordinaria. Si opta por lo primero, podrá también descontar los períodos de la licencia al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones, pues así se lo permite el artículo 51 del estatuto laboral.

5.3.3. Ahora bien, en cuanto a la extensión temporal de las licencias obligatorias a que se refiere el numeral 6° del artículo 57, parcialmente acusado en este proceso, prima facie la Corte observa que al respecto la disposición acusada guarda silencio, y tampoco los artículos 51 y 53 del mismo Código traen regulación alguna, de donde concluye que el asunto queda deferido a lo que dispongan los acuerdos de trabajo, el reglamento interno de trabajo, al acuerdo entre el empleado y el empleador o, en defecto de lo anterior, a las determinaciones unilaterales de éste último.

5.3.4. No obstante, la Corte detecta que, respecto de algunos de los supuestos de hecho regulados en la disposición aquí acusada, existen leyes especiales y posteriores que la modifican parcialmente, disponiendo otros efectos jurídicos distintos de los que se acaban de mencionar. Ciertamente, al respecto la Sala observa lo siguiente:

5.3.4.1. En relación con la licencia en caso de "grave calamidad doméstica debidamente comprobada" , la reciente Ley 1280 de 2009, "por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto", consagró una regulación especial para el caso de "luto" del trabajador cuyo contrato se rige por dicho Código, excluyendo este supuesto de la causal genérica de "grave calamidad doméstica" , y disponiendo que en ese evento la licencia siempre será remunerada y tendrá una duración de cinco (5) días hábiles. En este sentido, la disposición dice así:

"ARTÍCULO 1o. Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos: "10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

"Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia." (Negrillas y subrayas fuera del original).

5.3.4.2. Por su parte, en lo relativo a la licencia "para el ejercicio del sufragio" , el artículo 3° de la Ley 403 de 1997 "por la cual se establecen estímulos para los sufragantes", es del siguiente tenor:

"ARTICULO 3o. El ciudadano tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador." (Negrillas y subrayas fuera del original).

Como puede verse, esta disposición modifica la norma acusada, al hacer obligatorio para el empleador conceder al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado, por el ejercicio del sufragio. Se trata de un mecanismo destinado a estimular el ejercicio de esta función ciudadana, por fuera del cual el empleador puede conceder otros incentivos adicionales orientados a los mismos propósitos de construir una cultura dirigida hacia la profundización y la legitimación de la democracia. La Corte destaca la importancia que tendría una política laboral amplia en este sentido, y hace un llamado al sector empresarial, para ofrecer mayores estímulos que el mínimo legal reseñado, que permitan el fomento de la cultura política y democrática entre los trabajadores.

5.3.4.3. En cuanto a la licencia "para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación" el inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral dispone que " los jurados de votación que trabajen en el sector público o privado tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación." (Negrillas y subrayas fuera del original) Respecto de esta disposición, debe recordarse que mediante la Sentencia C-1005 de 2007 [10] , esta Corporación declaró la exequibilidad de la expresión subrayada y

resaltada, en el entendido que los claveros y escrutadores que presten sus servicios fuera de su horario habitual de trabajo tendrán derecho al beneficio de un día compensatorio de descanso remunerado, siempre y cuando no concurra con otra forma de compensación o beneficio, en los términos y con las condiciones indicadas en la parte motiva de esa sentencia.

5.3.4.4. En cuanto a las licencias para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, cuando se trate de servidores públicos cuya relación laboral se rija por el Código Sustantivo del Trabajo, es necesario tener en cuenta que el artículo 13 de la Ley 584 de 2000, "por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo", adicionó el artículo 416 A al Código Sustantivo del Trabajo;

dicha norma dispone lo siguiente: "ARTICULO 13. Créese un artículo nuevo en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "Artículo 416-A .

Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales." En desarrollo de la anterior disposición legal, el artículo 1° del Decreto 2813 de 2000 señala:

"Artículo 1°.- Los representantes sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las ramas del Estado, sus órganos autónomos y sus organismos de control, la organización electoral, las universidades públicas, las entidades descentralizadas y demás entidades y dependencias públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal, les concedan los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión." (Negrillas y subrayas fuera del original) Así pues, para la Corte es claro que las normas que en lo pertinente se acaban de transcribir modifican parcialmente la disposición acusada respecto de algunos de los supuestos de hecho contemplados en ella. De lo anterior, y del estudio sistemático o contextual realizado anteriormente, deduce entonces las siguientes conclusiones:

(i) Por regla general, las licencias obligatorias a que se refiere el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo el Trabajo suspenden la ejecución del contrato de trabajo.

(ii) Lo anterior significa que, en principio, el empleador no está obligado a remunerarlas. (iii) El empleador puede no remunerar dichas licencias, descontando del salario el tiempo empleado en ellas, u obligar al trabajador a compensarlo con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

(iv) No obstante, las anteriores reglas no tendrán aplicación si entre los sujetos de la relación laboral existe "convención en contrario". (v) En cuanto a la duración de las licencias a que se refiere la disposición acusada, la ley no contiene una regla general, de manera que el asunto queda deferido a lo que dispongan los acuerdos de trabajo, el reglamento interno de trabajo, al acuerdo entre el empleador y el trabajador o, en defecto de lo anterior, a las determinaciones unilaterales del primero.

(vi) Tratándose del caso de licencia por luto, existe una nueva ley que modifica el numeral 6° del artículo 57 aquí acusado, y dispone una regla especial conforme a la cual para los trabajadores cuyo contrato se rige por el Código Sustantivo del Trabajo, la licencia obligatoria será remunerada y tendrá una duración de cinco (5) días hábiles.

(vii) Tratándose de licencia para el ejercicio del sufragio, también se profirió una nueva ley especial, conforme a la cual el ciudadano que haya hecho uso de ella tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado.

(viii) En lo relativo al desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en el caso concreto de los jurados de votación la ley concede el derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.

Y el relación con los cargos de claveros y escrutadores que presten sus servicios fuera de su horario habitual de trabajo, tienen derecho al beneficio de un día compensatorio de descanso remunerado, siempre y cuando no concurra con otra forma de compensación o beneficio.

(ix) Cuando se trate de licencias para desempeñar comisiones sindicales concedidas a servidores públicos cuya relación laboral se rija por el Código Sustantivo del Trabajo, las mismas deben ser remuneradas.

5.4. NECESIDAD DE PROFERIR UN FALLO DE FONDO Así las cosas, surge en este punto un primer interrogante que debe ser resuelto por la Sala antes de seguir adelante: en cuanto la norma acusada ha sido objeto de varias modificaciones por obra de leyes posteriores y especiales que regulan algunos de los supuestos de hecho a los que ella se refiere, ¿debe la Corte inhibirse para pronunciarse sobre su constitucionalidad, por carencia actual de objeto, ante la falta de vigencia de la norma acusada? A juicio de la Sala, la respuesta a este cuestionamiento es negativa, en cuanto detecta que solamente algunos de los mencionados supuestos de hecho han sido objeto de reglamentación especial (licencias por luto, para el ejercicio del sufragio, para desempeñarse como jurado de votación o, en ciertos casos, como clavero o escrutador, y para desempeñar comisiones sindicales concedidas a servidores públicos). Los demás casos, a saber: licencias por calamidad doméstica distinta de luto, licencias para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de los arriba mencionados, licencias para desempeñar comisiones sindicales cuando no se trate de servidores públicos, y licencias para asistir al entierro de los compañeros, continúan siendo regulados por la disposición acusada, que en estos supuestos mantiene su vigencia.

En tal virtud, en ejercicio de sus funciones de guardiana de la supremacía de la Constitución, la Corte entrará a examinar la constitucionalidad de la disposición acusada, pero solamente en lo que se refiere a los supuestos de hecho por ella regulados, respecto de los cuales conserva vigencia.

5.5. RESULTA NECESARIO CONFORMAR UNA UNIDAD NORMATIVA CON EL TEXTO COMPLETO DEL NUMERAL 6° DEL ARTÍCULO 57 DEL CST. 5.5.1. Precisado el alcance y vigencia de la disposición acusada, pasa la Sala a examinar las solicitudes presentadas por uno de los intervinientes y por el señor Procurador, para quienes la constitucionalidad de la norma acusada no puede ser examinada sin conformar primero una unidad normativa con otras disposiciones o apartes de ellas. En efecto, para la Central Unitaria de Trabajadores, antes de emitir cualquier concepto sobre la conformidad de la norma acusada con la Constitución, debe integrarse la unidad normativa entre ella y los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, para el señor Procurador es necesario hacer una integración normativa entre el aparte demandado del numeral 6° del artículo 57 y la primera parte del mismo numeral. A fin de analizar las anteriores solicitudes, la Sala enseguida recordará brevemente su jurisprudencia relativa a la unidad normativa y la proposición jurídica completa.

5.5.2. La unidad normativa y la proposición jurídica incompleta . En ciertas oportunidades, las demandas recaen sobre apartes de una disposición legal que carece de un sentido regulador propio y autónomo; es decir, el demandante impugna un contenido normativo que no es por sí mismo inteligible y separable. En estos supuestos, el retiro del ordenamiento jurídico de tal aparte demandado produciría como efecto que la norma acusada perdiera sentido. Se está entonces en presencia del fenómeno jurídico que la Corte ha denominado proposición jurídica incompleta, que ha definido así:

“… la proposición jurídica incompleta opera en aquellos casos excepcionales en que el actor no acusa una norma autónoma, por lo cual ésta no puede ser estudiada, por carecer de sentido propio [11] .” [12] En estos casos, al observar que la expresión demandada aisladamente considerada carece de un alcance regulador propio y autónomo que permita llevar a cabo un examen de constitucionalidad, la Corte puede proferir un fallo inhibitorio [13] , o extender el examen al resto del entorno normativo que, con lo acusado, sí llega a alcanzar un sentido regulante inteligible e independiente.

Distinto del fenómeno de la “proposición jurídica incompleta” es el de la “falta de unidad normativa” , donde aplicando lo dispuesto en el artículo 6° del Decreto 2067 de 1991, puede la Corte integrar dicha unidad a fin de evitar un fallo inhibitorio. En efecto, esta última disposición es del siguiente tenor:

“El magistrado sustanciador tampoco admitirá la demanda cuando considere que ésta no incluye las normas que deberían ser demandadas para que el fallo en si mismo no sea inocuo, y ordenará cumplir el trámite previsto en el inciso segundo de este artículo. La Corte se pronunciará de fondo sobre todas las normas demandadas y podrá señalar en la sentencia las que, a su juicio, conforman unidad normativa con aquellas otras que declara inconstitucionales .” (Negrillas y subrayas fuera del original) Explicando la diferencia entre los dos fenómenos –proposición jurídica incompleta y falta de unidad normativa-, la Corte ha vertido las siguientes explicaciones:

“… la proposición jurídica incompleta opera en aquellos casos excepcionales en que el actor no acusa una norma autónoma, por lo cual ésta no puede ser estudiada, por carecer de sentido propio [14] . En cambio, en otros eventos, la demanda no es inepta, por cuanto el demandante verdaderamente impugna un contenido normativo inteligible y separable.

Lo que sucede es que el estudio de ese contenido presupone el análisis de un conjunto normativo más amplio, por lo cual se hace necesaria la integración de una proposición jurídica mayor.

Es pues diferente el caso de la demanda inepta, por falta de proposición jurídica inteligible, situación en la cual procede la inadmisión e incluso, excepcionalmente, la sentencia inhibitoria, de aquellos eventos en que el contenido normativo impugnado por el actor es inteligible y autónomo, pero no puede ser estudiado independientemente, por cuanto su examen remite inevitablemente al estudio del conjunto normativo del cual forma parte.” [15] (Negrillas y subrayas fuera del original) Ahora bien, desarrollando el tema de la unidad normativa, la jurisprudencia ha explicado cuándo procede que la Corte la integre, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 6° del Decreto 2067 de 1991, antes trascrito. Al respecto ha dicho lo siguiente:

“... de conformidad con la jurisprudencia sentada por la Corte, la unidad normativa se presenta en varias hipótesis: una primera se da cuando la norma acusada o su contenido normativo se encuentran reproducidos en otro u otros textos legales no demandados, de manera tal que la declaración de la Corte -especialmente la declaración de inconstitucionalidad- puede resultar inocua si no se refiere a todas las disposiciones con el mismo alcance regulador. Este es el sentido propio de la figura de la unidad normativa a la que se refiere el artículo 6º del Decreto 2067 de 1991 cuando dispone que “la Corte se pronunciará de fondo sobre todas las normas demandadas y podrá señalar en la sentencia las que, a su juicio, conforman unidad normativa con aquellas otras que declara inconstitucionales”.

No obstante, en un sentido lato o amplio del concepto, la Corte ha entendido que también se presenta la unidad normativa cuando no es posible pronunciarse respecto de una norma expresamente demandada, sin referirse también a la constitucionalidad de otras disposiciones con las cuales se encuentra íntimamente relacionada.

Sin embargo, esta íntima relación entre las normas no es cualquier tipo de relación sino aquella que hace que sea “ imposible estudiar su constitucionalidad sin analizar las otras disposiciones”.

[16] Las normas en este caso tienen cada una un sentido regulador propio y autónomo [17] , pero el estudio de constitucionalidad de la disposición acusada impone el examen de la conformidad o inconformidad con la Constitución de algunos elementos normativos a los cuales hace referencia, que están contenidos en otras disposiciones no demandadas. Con estas últimas se constituye la unidad normativa.” [18] 5.5.3.

Precisadas las diferencias entre las nociones de “proposición jurídica incompleta” y “falta de unidad normativa” , los supuestos en que se presentan, y las posibilidades que en estos eventos tiene la Corte de integrar las disposiciones

acusadas con otras, a fin de llevar a cabo el estudio de constitucionalidad que le compete, pasa la Sala a verificar si en este caso está en presencia de uno de esos dos fenómenos, de manera que se imponga realizar una unidad normativa, como se lo sugieren un interviniente y la vista fiscal.

La expresión aquí acusada, aisladamente considerada, indica lo siguiente: “Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.” Para la Corte es claro que la cabal comprensión de esta prescripción legal exige leer el texto íntegro del numeral 6° acusado.

[19] Sin esta lectura integral, no es posible entender a qué licencias se refiere la expresión acusada, ni estudiar los cargos de la demanda, pues ellos tienen que ver con la particular situación en que se encuentra el trabajador en cada uno de los supuestos de hecho en que según la norma acusada el empleador debe concederle licencias, que no necesariamente serán remuneradas, y cuya extensión en ciertos casos puede ser fijada por él. Así las cosas, la Corte acepta que debe extender el examen de constitucionalidad al texto completo de dicho numeral, como lo solicita el señor Procurador.

Ahora bien, la Central Unitaria de Trabajadores dice que es necesario que el estudio de constitucionalidad también se extienda a los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo. La Corte no comparte esta apreciación. Ciertamente, estas dos disposiciones están relacionadas con el numeral acusado, en cuanto se refieren a la suspensión del contrato de trabajo y a los efectos de dicha suspensión, estableciendo, como regla general, que en tal evento se suspenden las obligaciones principales del contrato de trabajo, entre ellas la de pagar el salario. Ahora bien, frente a esta preceptiva general, la norma acusada introduce una excepción conforme a la cual, en los casos de las licencias a que ella se refiere, “salvo convención en contrario”, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.” Así pues, el verdadero alcance de la disposición acusada es establecer una regla especial para el caso de suspensión del contrato de trabajo por motivo de las licencias señaladas en la misma norma. Es verdad que la interpretación sistemática de la norma acusada junto con lo prescrito en los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo permite entender de mejor manera su alcance normativo. No obstante, la relación entre la primera norma y las segundas no es tal que sea lógicamente imposible estudiar la constitucionalidad de la que ha sido expresamente demandada, sin referirse a la de las otras dos. Justamente por tratarse de una norma especial, que tiene un sentido regulador propio y autónomo, el íntegro numeral 6° del artículo 57 del referido Código puede ser leído, entendido y examinado en forma independiente de aquellas normas generales relativas a la suspensión del contrato de trabajo y a los efectos de la misma. Por lo anterior, la Corte no accederá la solicitud de conformación de unidad normativa presentada por la Central Unitaria de Trabajadores.

Aclaradas todas las anteriores cuestiones previas, entra la Sala a hacer el estudio de constitucionalidad que le compete. 5.6. LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE CONCEDER LAS LICENCIAS LABORALES ES UNA GARANTÍA LEGAL DERIVADA DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE SOLIDARIDAD Y DIGNIDAD, ASÍ COMO DEL RESPECTO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR. LÍMITES A LA FACULTAD DE SUBORDINACIÓN.

5.6.1. En el encabezado mismo de la Constitución Política, su artículo 1° dice que el Estado colombiano es una república “fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran” [20] ;

posteriormente el artículo 25 , ubicado en el Capítulo I del Título II de la Carta, relativo a los derechos fundamentales, indica que “toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” [21] ;

y el 53 ibídem agrega que “la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores ” [22] .

Todo este grupo de prescripciones constitucionales ha permitido a la Corte afirmar que el trabajo es un derecho fundamental, que aunado a la dignidad humana se convierte en uno de los pilares en los cuales descansa la existencia misma del Estado Social de Derecho [23] . Así pues, la posibilidad general de que el trabajo personal sea ejercido en condiciones de dignidad es un asunto que compromete los fundamentos de nuestra democracia.

Ahora bien, el trabajo en sí mismo considerado constituye per se un aspecto de la dignidad humana, en cuanto permite a la persona procurarse la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, así como contribuir a su propio perfeccionamiento y al progreso de la cultura, la ciencia, la técnica y el bienestar general. No obstante, las condiciones en que se ejerce el trabajo también contribuyen al reconocimiento o al desconocimiento de esta dignidad del hombre y la mujer; ciertamente, para ser verdaderamente humano, el trabajo debe desarrollarse dentro de un ambiente, unas circunstancias y unas reglas que no signifiquen la simple "utilización" de quien pone a disposición del empleador su fuerza laboral, sino que permitan concebir al trabajador como un sujeto de la relación laboral y no como un objeto de la misma. Así pues, tanto el trabajo como las condiciones en que se desarrolla han de contribuir a la realización y el perfeccionamiento de la persona trabajadora, concebida como fin en sí mismo y no como objeto de utilización ajena, y en tal medida al reconocimiento de su dignidad.

5.6.2. Dentro de este marco axiológico que propone la Constitución, ha de entenderse el concepto de subordinación implícito en las relaciones laborales. La doctrina ha explicado que la subordinación es un elemento de la relación de trabajo, que consiste en la facultad general que las leyes sociales confieren al empleador para "dar órdenes y establecer reglamentos internos a los cuales debe someterse el trabajador." [24] La Corte ha hecho ver que, dependiendo del tipo de labores que deba realizar el trabajador, y de las necesidades que tenga el empleador, éste ejerce en mayor o menor grado su facultad de subordinación.

[25] No obstante, esta facultad subordinante no es nunca absoluta, pues encuentra diversos tipos de límites constitucionales. Así, en primer lugar están aquellos que se derivan de la noción de dignidad humana: las órdenes del empleador no podrán implicar un trato cruel, inhumano o degradante, ni desconocer las necesidades materiales y morales implícitas en la noción de vida digna [26] .

También el núcleo esencial de los derechos fundamentales del trabajador constituye un límite a esta facultad del empleador, toda vez que no serán admisibles aquellas órdenes cuyo cumplimiento ponga en grave riesgo derechos constitucionalmente reconocidos, como la vida o la salud de los empleados [27] , comprometan su libertad hasta el punto de esclavizar al trabajador, o restrinjan irrazonablemente garantías laborales constitucionalmente protegidas, como los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva (C.P. Art.

55). Además, como lo ha hecho ver la Corte, la subordinación también se ve limitada por "lo pactado en el contrato individual de trabajo y en las demás estipulaciones convencionales" [28] , y por "las normas y principios generales que rigen las relaciones laborales" [29] .

[30] En este sentido, la jurisprudencia ha dicho lo siguiente: "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.

“... 2.2. En la sentencia C-299/98 [31] , la Corte a propósito del análisis de la constitucionalidad del numeral 3 del literal a) del art. 62 del C.S.T., se refirió a la subordinación laboral como elemento esencial del contrato de trabajo, en los siguientes términos:

“2. La subordinación laboral no es una forma de esclavitud. El Código Sustantivo del Trabajo, al consagrar en el artículo 23 los elementos esenciales del contrato de trabajo, estatuye la continuada subordinación o dependencia del trabajador con respecto del empleador en las actividades contratadas, facultad que lo autoriza para "exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento e imponerle reglamentos (....) sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador....". Es decir, que corresponde al empleador impartir las órdenes, dirigir a los empleados, imponer los reglamentos, y disponer lo relativo a las relaciones internas de la empresa, con el propósito de conseguir que 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 ‘ .

[32] ” (….) “…..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…..”.

[33] Ahora bien, dentro de los límites que encuentra la facultad subordinante del empleador, están asimismo aquellos que se derivan del deber constitucional de solidaridad.

En efecto, el artículo 95 superior, al referirse a los deberes de las personas, recoge aquel conforme al cual a todos corresponde “obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas”.

Así pues, cuando los trabajadores están en tal clase de situaciones, es deber del empleador responder de forma humanitaria, por lo cual sus órdenes no deben impedir que el empleado pueda superar razonablemente tal clase de “calamidades”.

Así pues, los principios de dignidad humana y de solidaridad (C.P. Art. 1°), así como los derechos fundamentales del empleado, deben ser tomados en cuenta al momento de definir correctamente las instituciones jurídicas, los derechos laborales y los mecanismos judiciales para la protección de los intereses del trabajador.

Lo anterior, por supuesto, no obsta para recordar que en todo caso la obligación básica del trabajador es realizar personalmente la labor, cumpliendo para ello las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos, dentro del marco de los deberes concretos que emanen de su contrato de trabajo y sobre el presupuesto del deber genérico de colaboración y de fidelidad que debe presidir la relación laboral; aspecto que es regulado por el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 58 [34] que, entre los deberes especiales del trabajador, señala con toda claridad los de realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. Esta facultad de subordinación implica también la posibilidad de variar las condiciones del trabajo, en función de su mismo objeto, es decir, atendiendo al fin para el cual fue contratado el trabajador, dentro del sentido finalista que justifica toda autoridad.

5.6.3. De otro lado, no sobra reiterar la jurisprudencia constitucional sentada en torno del alcance de la expresión “ trabajo en condiciones dignas y justas” , contenida en el artículo 25 de la Carta, y de su relación con las garantías

laborales mínimas a que alude el artículo 53 ibídem ; en efecto, interpretando esta alocución constitucional, esta Corporación ha vertido estos elocuentes conceptos que ahora conviene recordar:

“No es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana . Al contrario, como las relaciones laborales se presentan en contextos de jerarquía del empleador y de subordinación del empleado, el riesgo de que el trabajador sea lesionado en su dignidad como ser humano es claro y presente.

Por ello, el propio constituyente señaló que el trabajo habría de desarrollarse “ en condiciones dignas y justas ”. Sobre el contenido, el alcance y las consecuencias de este mandato constitucional ya se ha pronunciado la Corte.

“La Corte ha entendido que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas implica “ el establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de factores de desequilibrio, que aseguren la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección a ciertos sectores de trabajadores que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta o carecen de oportunidades para la capacitación laboral, y la consagración de un sistema contentivo de una protección jurídica concreta del trabajo que debe ser desarrollado por el legislador, a partir del señalamiento de unos principios mínimos fundamentales (art. 53).” [35] “En el anterior contexto la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que la protección al trabajo en condiciones dignas y justas se predica para todos sin discriminación alguna y corresponde a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53 de la Constitución [36] :

“ 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.

” Además, dicho artículo advierte que “ La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

” “Sin embargo, la jurisprudencia también ha indicado que los anteriores principios no agotan el ámbito de la dignidad en el trabajo , el cual incluye la protección y garantía de otros derechos fundamentales como, por ejemplo, la integridad física y moral de las personas [37] .

“En la sentencia T-882 de 2006 [38] la Corte conoció de un caso en el que se alegaba la vulneración del derecho a la salud y al trabajo digno por una funcionaria de la oficina de Registro e Instrumentos Públicos de Ibagué al ser perseguida laboralmente por su superior. La situación de maltrato y discriminación llegó a tal punto que le fue diagnosticado “estrés grave” y su siquiatra le recomendó la reubicación laboral. La tutelante solicitaba su reubicación. Al momento de emitir el fallo se constató un hecho superado. Sin embargo, la Corte se pronunció sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y sobre la persecución laboral. Así mismo, estableció la procedencia de la acción de tutela para la protección del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas cuando se tratara de funcionarios públicos dada la posible ineficacia de la vía disciplinaria, sin perjuicio de la misma.

“La Corte reiteró que existen ciertos comportamientos que constituyen una vulneración al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas como por ejemplo los actos de discriminación y las persecuciones laborales así como obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten. También señaló que la “ persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas ” y que “ el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden

generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar .” [39] “Así, el artículo 25 de la Constitución consagra el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas lo que implica que la protección no solo se extiende a los principios dispuestos en el artículo 53 de la Constitución sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros”.

[40] 5.6.4. Finalmente, los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos obliguen al país, en cuanto contengan límites expresos a la facultad subordinante de los empleadores, constituyen también una restricción a la misma, en virtud de lo dispuesto por el artículo 93 superior.

5.6.5. Hoy en día, la norma acusada consagra y regula la obligación del empleador de conceder al trabajador las licencias necesarias para atender a varias situaciones: calamidad doméstica distinta de luto, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado de votación, clavero o escrutador, comisiones sindicales cuando no se trate de servidores públicos, y entierro de los compañeros.

[41] Según se dijo arriba, prima facie el empleador no está obligado a remunerar estas licencias, pudiendo descontar del salario del empleado el tiempo empleado en ellas, u obligarlo a compensarlo con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas de su jornada ordinaria. No obstante, la norma acusada dice que si media “convención en contrario” , la licencia puede ser remunerada, lo que significa que en los acuerdos de trabajo, en el reglamento interno de trabajo o en el acuerdo entre el empleador y el trabador se puede convenir tal remuneración y la extensión temporal de la licencia pagada. Sin embargo es claro que no mediando tales acuerdos, la duración y la posible remuneración de las licencias serán asuntos que quedarán sujetos a las determinaciones unilaterales del primero, que en todo caso estará obligado a otorgarlas.

Para la Corte es claro que la obligación del empleador de conceder las licencias laborales que se contemplan en la norma acusada constituye un desarrollo de los principios constitucionales de solidaridad y dignidad, así como de respeto a los derechos fundamentales del trabajador. En efecto, los supuestos de hecho en los que según la disposición acusada procede su necesario otorgamiento -casos que no han sido objeto de reglamentación especial posterior a la expedición del Código Sustantivo del Trabajo-, se reducen hoy en día a los eventos de (i) desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado electoral, clavero o escrutador, (ii) grave calamidad doméstica debidamente comprobada, (iii) desempeño de comisiones sindicales cuando no se trate de servidores públicos o (iv) entierro de los compañeros de trabajo.

Todos estos supuestos llevan involucradas razones constitucionales que compelen al empleador a reconocer la obligatoria licencia laboral, según pasa a verse:

5.6.5.1. En cuanto al desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para la Corte es claro que el trabajador no puede evadir el cumplimiento de estas responsabilidades legales, por lo cual el empleador está igualmente compelido por el ordenamiento jurídico a conceder el permiso correspondiente. En efecto, esta Corporación ha explicado [42] que si bien diversos convenios internacionales [43] proscriben el trabajo forzado u obligatorio [44] , esos mismos pactos excluyen de tal noción aquel “ trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo” [45] .

Ahora bien, el fundamento constitucional que justifica la obligatoriedad de aceptar y ejercer este tipo de cargos oficiales transitorios radica en el principio de solidaridad. Ciertamente, así fue explicado por esta Corporación cuando sobre este asunto dijo:

“... dentro de una filosofía solidarista como la que informa a la Constitución colombiana, no siempre las cargas que la conducta altruista implica deben ser asumidas por el Estado. Exigir como obligatoria una prestación que redunda en

beneficio social y que no es excesivamente onerosa para quien la rinde, está en armonía con los valores que inspiran nuestra Carta".

[46] 5.6.5.2. En el caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, median también claras razones de solidaridad que implican que el empleador esté obligado a responder de forma humanitaria "ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas" [47] .

En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo no define qué es la calamidad doméstica, pero para efectos de las licencias a que alude la norma acusada, ha de ser entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador [48] , en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo.

5.6.5.3. En el caso del desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización gremial, ya esta Corporación ha tenido la ocasión de explicar que tales permisos obligatorios constituyen los instrumentos que permiten el ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical, porque, a través de su concesión, se logra "el normal funcionamiento de la organización sindical ".

[49] En este sentido, la Corte ha vertido estos elocuentes conceptos: "Los permisos sindicales como garantía del derecho de asociación sindical.

"4.1. El derecho de asociación sindical que consagra el artículo 39 de la Constitución, no puede entenderse limitado al simple reconocimiento por parte del Estado de todas aquellas organizaciones de trabajadores o empleadores que han decidido agruparse para actuar de consuno en defensa de sus intereses, o a la simple libertad de asociarse o no a una organización de esta clase. Pues, además de ese reconocimiento, para el que sólo basta la inscripción ante la autoridad competente del acta de constitución de la organización, y esa libertad positiva o negativa de asociación, es indispensable dotar al ente sindical y, específicamente, a sus directivas, de las garantías y derechos que hagan viable su gestión, tal como lo señala el inciso 4 del artículo 39 mencionado.

"4.2. La protección a la función que realizan los representantes sindicales, y que en gran medida tienen la obligación de velar por el desarrollo y efectivo cumplimiento de los fines y derechos de la organización y miembros que representan, no se agota con la existencia del fuero sindical o la posibilidad de negociar y suscribir convenciones colectivas de trabajo, puesto que se requiere de la existencia de otras garantías que les permitan el adecuado cumplimiento de la actividad sindical para la que han sido designados.

"4.3. Uno de esos mecanismos de protección y garantía, sin lugar a dudas, lo constituye los llamados " permisos sindicales ", necesarios para que, en especial, los directivos sindicales puedan ausentarse del lugar de trabajo en horas laborales, a efectos de poder cumplir con actividades propias de su función sindical, e indispensables para el adecuado funcionamiento y desarrollo del ente sindical." [50] 5.6.5.4.

Finalmente, la obligación del empleador de conceder a sus empleados permisos obligatorios para asistir al entierro de los compañeros constituye un límite a su facultad de subordinación que igualmente toma pie en el deber constitucional de solidaridad y que, así mismo, es una exigencia derivada de la dignidad del trabajador. En efecto, como se dijo

anteriormente, la noción de dignidad humana impide al empleador desconocer las necesidades no sólo materiales sino también morales implícitas en la noción de vida digna . La dignidad, ha dicho esta Corporación, “equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal” [51] , por lo cual un trato verdaderamente digno lleva implícito el necesario otorgamiento de un mínimo de respeto ante el dolor ajeno. Permitir al empleado asistir al funeral de sus compañeros se inscribe dentro de este respeto básico a la dignidad moral del trabajador, por lo cual puede considerarse que la licencia respectiva es una exigencia constitucional.

5.6.5.5. Así pues, hasta ahora la Corte encuentra que en todos lo supuestos a que se refiere el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, ahora bajo examen, existe una razón de rango constitucional que justifica la limitación de la facultad de subordinación del empleador y la obligación que legalmente se le impone de conceder permisos o licencias a sus trabajadores.

Visto lo anterior, pasa ahora a estudiar el cargo central de la demanda, conforme al cual los derechos al trabajo, a la igualdad y de asociación sindical, así como los principios superiores de dignidad y solidaridad y la protección constitucional a la familia, se ven desconocidos por la disposición acusada, pues ella permite al empleador descontar del salario del trabajador, u obligarlo a compensar en tiempo fuera del habitual, la licencia obligatoria que le ha concedido, cuando sobre estos asuntos no media “convención en contrario” .

5.7. EN PRINCIPIO NO VIOLA LA CONSTITUCIÓN EL QUE SE PERMITA AL EMPLEADOR DESCONTAR DEL SALARIO DEL TRABAJADOR, U OBLIGARLO A COMPENSAR EN TIEMPO FUERA DE LA JORNADA ORDINARIA, LA LICENCIA OBLIGATORIA QUE LE HA CONCEDIDO, PERO SÓLO SI DICHA LICENCIA OBEDECE A RAZONES IMPUTABLES A LA DECISIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR.

5.7.1. Conforme lo enseña la doctrina laboral, dentro de los elementos esenciales de la relación laboral se encuentra de un lado la “actividad personal del trabajador” , es decir, la prestación personal del oficio a que se ha comprometido, y de otro el salario como retribución del servicio. A estos dos elementos se suma la subordinación , a la que se aludió en líneas anteriores de la presente sentencia.

[52] Esta relación laboral, además, se da entre dos sujetos, el empleador y el trabajador, de manera que cuando se presentan los tres elementos esenciales a que se acaba de hacer mención, se presume legalmente que entre ellos existe un contrato de trabajo, como lo establece el numeral segundo del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo [53] .

Ahora bien, desde el punto de vista de las doctrinas jurídicas causalistas, el contrato de trabajo podría ser considerado como uno de aquellos de carácter sinalagmático o bilateral, en cuanto genera obligaciones para ambas partes, es decir para el trabajador y el empleador. En este caso, las obligaciones principales y esenciales de prestar el servicio y pagar el salario, respectivamente. Como es sabido, desde la perspectiva analítica propia de las doctrinas causalistas, en los contratos bilaterales la causa de la obligación de cada una de las partes o sujetos de la relación jurídica se encuentra en la obligación de la otra parte. Así pues, es claro que la obligación de pagar el salario existe sólo cuando se cumple la obligación correlativa de prestar el servicio personal. Si este último no ha sido prestado por el trabajador, la obligación del empleador carecerá de causa jurídica, y en tal virtud será inexistente.

Lo anterior se ajusta a los postulados generales de justicia en las relaciones jurídicas, por lo cual la doctrina laboral ha aceptado que, como regla general, sin trabajo no hay salario. Este es el presupuesto de la institución de la “suspensión del contrato de trabajo” , a que alude el artículo 51 del estatuto laboral; ahora bien, según el artículo 53 ibídem , durante el período de las suspensiones contempladas en dicho artículo 51, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos.

No obstante, la misma ley laboral ha distinguido entre las diversas circunstancias que podrían impedir al trabajador prestar sus servicios, para establecer que cuando la no prestación se ha originado sin culpa del empleado, sino por

disposición del empleador, se debe en todo caso el salario [54] . Si, en cambio, la no prestación del servicio se debe a razones imputables al trabajador, en principio no habrá obligación de pagar el salario.

Como se dijo, la anterior regla general resulta conforme a los postulados de justicia y equidad en las relaciones entre particulares, pues auque en la relación laboral hay una parte dominante -el empleador- y una subordinada -el trabajador-, en todo caso las obligaciones recíprocas se justifican por el efectivo cumplimiento de lo convenido por ambas partes. Además, la Constitución Política en su artículo 53 incluye dentro de los principios fundamentales del trabajo aquel según el cual la remuneración debe ser "proporcional a la cantidad y calidad de trabajo" , por lo cual si no hay trabajo por causas imputables al trabajador, resulta ajustado a la Carta que no haya salario a cargo del empleador.

Sin embargo, existen situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito. Se pregunta entonces la Corte, si en estos supuestos se ajusta a la Carta que el pago del salario sea suspendido, o que el trabajador pueda ser obligado a reponer el tiempo dejado de trabajar. Y para responder a esta pregunta, encuentra que, prima facie , cuando la causa de la interrupción en la prestación del servicio no obedece a la voluntad de ninguna de las partes, el principio de equidad en las relaciones laborales indicaría que el trabajador mantuviera el derecho a seguir percibiendo el salario, y que la carga económica de la suspensión del trabajo fuera asumida por el empleador.

Sobre la base de estas premisas, pasa la Corte a estudiar los cargos de la demanda, analizando de manera particular cada uno de los supuestos de hecho en los cuales la norma acusada permite al empleador descontar del salario del trabajador la licencia obligatoria que le ha concedido, u obligarlo a reponer el tiempo de dejado de trabajar, salvo convención en contrario.

5.8. EN ALGUNOS CASOS EXCEPCIONALES, EL DESCUENTO DE LA LICENCIA OBLIGATORIA DEL SALARIO DEL TRABAJADOR, O LA OBLIGACIÓN DE COMPENSARLA EN TIEMPO FUERA DE LA JORNADA ORDINARIA, DESCONOCE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.

5.8.1. La Corte analizará en primer lugar el supuesto regulado por la norma acusada, en el que la licencia obligatoria se concede por desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado electoral, clavero o escrutador. Se trata de uno de aquellos eventos en los cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables al trabajador ni tampoco al empleador, sino al legislador. Conforme a la disposición acusada, no mediando "convención en contrario", el empleador puede descontar del salario del empleado el tiempo empleado en atender estas licencias, u obligarlo a compensarlo con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a su elección. De esta manera, la norma permite que la carga de estos empleos oficiales de forzosa aceptación recaiga en el trabajador, que debe asumirla o bien económicamente con el descuento sobre su salario, o bien en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso.

A juicio de la Corte, la anterior prescripción legal no resulta conforme a la Constitución, pues el legislador, teniendo la opción de hacer recaer esta carga en la parte fuerte de la relación laboral, prefirió asignársela a la parte débil, sin tener en cuenta que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciables [55] , al estar en directa relación con otros derechos constitucionales como la vida digna, por ejemplo; al paso que para el empleador la prestación efectiva del servicio es un derecho, pero no de rango fundamental. Adicionalmente, el principio de favorabilidad que obliga a interpretar las fuentes formales del derecho -entre ellas la Constitución- en la forma que más conviene al trabajador, ha debido orientar el desarrollo legislativo de la Carta en el sentido de privilegiar la posición del trabajador frente a la del empleador, a la hora de determinar a cuál de los dos correspondería asumir la carga económica o personal de las licencias para desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

Por otro lado, la Sala observa que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no hubiera significado para él una carga excesiva o desproporcionada, que pudiera implicar un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual. Lo anterior, por cuanto las licencias para desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado electoral, clavero o escrutador, usualmente no distraen al trabajador por largos períodos de tiempo del cumplimiento de sus obligaciones laborales, razón por la cual justamente son considerados “transitorios”.

Ahora bien, la Corte no detecta que existan hoy en día cargos oficiales de forzosa aceptación, distintos de los de jurado de votación, clavero o escrutador, los cuales, como se vio, son regulados por normas especiales distintas de la acusada. En efecto, el cargo de defensor de oficio, que respondía a la designación de obligatorio cumplimiento que podían hacer los funcionarios judiciales, sin reconocer honorario alguno, desapareció con el sistema penal acusatorio [56] . En cuanto al cargo de jurado de conciencia, si bien la reforma constitucional que consagró el sistema acusatorio prevé esa posibilidad, dejó en manos de la ley su desarrollo. Sin embargo, la Ley 906 de 2004 no implementó los jurados de conciencia. No obstante, es posible que la ley llegue a crear otros cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, por lo cual la Sala estima conveniente pronunciarse sobre la constitucionalidad de la norma acusada, en cuanto ella regula las licencias para atender tales empleos, porque es susceptible de llegar a producir efectos jurídicos en cualquier momento.

Por todo lo anterior, en la parte resolutiva de la presente decisión la Corte declarará inexequible la expresión “salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador”, contenida en el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto se refiere a las licencias obligatorias que se conceden al trabajador para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, clavero o escrutador.

5.8.2. En segundo lugar, la Corte examinará la constitucionalidad de la norma acusada, en cuanto ella regula la licencia obligatoria que se concede al trabajador en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, distinta de luto. Para este caso, igualmente dispone que el empleador puede escoger entre descontar del salario del empleado el tiempo empleado en atender estas licencias, u obligarlo a compensarlo con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

A juicio de la Corte, se trata de un caso en el cual la suspensión del servicio no obedece a la voluntad del empleador ni tampoco del trabajador, sino a una circunstancia ajena a la decisión de los dos, en muchas ocasiones constitutiva de fuerza mayor o caso fortuito. La calamidad doméstica no es definida por el Código Sustantivo el Trabajo, pero ha sido entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador [57] , en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.

No obedeciendo la suspensión del servicio a la culpa o disposición del trabajador ni del empleador, se pregunta nuevamente la Corte si el legislador podía hacer recaer el peso del reconocimiento de la licencia respectiva sobre el empleado, obligándolo a soportar el descuento sobre su salario del tiempo correspondiente a las mismas, o a reponerlo con trabajo en horarios distintos de su jornada laboral ordinaria.

Al respecto, la Sala encuentra que aunque la suspensión de trabajo no obedece a la decisión de ninguna de las dos partes de la relación laboral, sí se debe a circunstancias personales o familiares del trabajador y no del empleador, por lo que, prima facie , no correspondería a éste asumir la carga correspondiente. Sin embargo, esta conclusión debe ponderarse con otras consideraciones que se derivan de los principios de solidaridad y dignidad que, por disposición del constituyente, presiden las relaciones laborales. (C.P Arts. 1°, 25 y 53). El principio de solidaridad, como se vio,

fundamenta el deber constitucional de responder “ con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas”.

Además, como también se hizo ver en las consideraciones precedentes de esta misma Sentencia, la dignidad como valor y principio constitucional exige no desconocer las necesidades materiales y morales básicas del trabajador, implícitas en la noción de vida digna, por lo cual un trato verdaderamente digno conlleva el necesario otorgamiento de un mínimo de respeto ante las dificultades materiales y el grave dolor ajeno.

Así las cosas, la Corte encuentra que los deberes constitucionales de solidaridad y respeto a la dignidad del trabajador exigen de parte del empleador un mínimo de consideración y apoyo en aquellas circunstancias que para aquel constituyen “grave calamidad doméstica debidamente comprobada” , como la grave situación de salud de un familiar cercano, la desaparición o secuestro del mismo, la importante afectación de la vivienda por fuerza mayor o caso fortuito, etc. Por lo anterior, estima que durante un lapso razonable, estos eventos deben dar lugar a licencia obligatoria remunerada, de manera que el trabajador pueda superar la situación sin ver afectado su derecho fundamental e irrenunciable a percibir el salario, o ser afectado en su derecho al descanso, justamente cuando más necesidad tiene de lo uno y de lo otro. En todo caso, la Corte aclara que por calamidad doméstica deben ser entendidas aquellas situaciones de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador [58] .

Ahora bien, para determinar cuál es el lapso durante el cual la licencia por calamidad doméstica debe ser remunerada, la Corte acude ahora al principio de razonabilidad. No siendo posible establecer de manera previa, general y abstracta cuál es el espacio de tiempo durante el cual debe concederse al trabajador la licencia remunerada para atender la calamidad doméstica que lo aqueja en cada caso concreto, la Sala entiende que dicha duración debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento, atendiendo al mencionado principio de razonabilidad. Este principio remite a métodos de razonamiento lógico, que buscan esclarecer si las medidas legislativas o los acuerdos jurídicos son necesarios y adecuados para conseguir los fines que persiguen, y si no son desproporcionados de manera que irroguen sacrificios exorbitantes sobre los derechos fundamentales de las personas.

Ahora bien, la utilización del principio de razonabilidad, a efectos de establecer la extensión temporal durante la cual la licencia por calamidad doméstica debe ser remunerada, implica sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta: de un lado, debe valorarse la gravedad de la calamidad doméstica en sí misma considerada, la posibilidad de conjurarla en determinado plazo estimado dependiendo del caso, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador, etc. Y de otro lado, debe tenerse en cuenta también el grado de la afectación del trabajo y de la empresa ocasionada por la suspensión de la relación laboral, la posibilidad fáctica en que esté el empleador de reemplazar temporalmente al trabajador, etc. Así pues, la ponderación de las circunstancias que rodean el caso debe llevar a establecer, bajo criterios de razonabilidad, cuál el lapso mínimo durante el cual debe remunerarse la licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

5.8.3. En tercer lugar la Corte se detiene a estudiar el caso de la licencia para el desempeño de comisiones sindicales, cuando no se trate de servidores públicos. Como se hizo ver en las consideraciones anteriores de esta misma Sentencia, también en este caso, salvo convención en contrario, el empleador está facultado por la norma acusada para descontar del salario del empleado el tiempo empleado en atender estas licencias, u obligarlo a compensarlo con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria. De esta manera, el tiempo utilizado por el trabajador para desempeñar estas actividades debe ser siempre compensado por él, bien en dinero o bien en tiempo de labor.

Observa la Corte que se trata de una licencia obligatoria en donde la suspensión del contrato de trabajo obedece a la decisión del propio trabajador, por lo cual en principio resultaría justificado que corriera a su cargo la obligación de

compensar en dinero o en trabajo personal la carga de atender tales comisiones. No obstante, esta solución no aparece hoy en día como constitucionalmente aceptable, por la razón que a continuación se expone:

Encuentra la Corte que en la Recomendación N° 143 de la OIT, “sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa”, proferida el 23 de junio de 1971, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo indicó que dentro de las facilidades que habrán de otorgarse a los representantes de los trabajadores, debe estar aquella que consiste en lo siguiente:

“Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa”.

[59] Ahora bien, aunque no existe una jurisprudencia consistente recogida en una fallo de constitucionalidad o en una sentencia de unificación, conforme a la cual todas las recomendaciones de la OIT se revisten de un carácter vinculante para el Estado colombiano, que haga que las mismas entren a conformar el bloque de constitucionalidad, sí debe admitirse que tales recomendaciones constituyen una invitación para los operadores jurídicos nacionales de los países miembros de la Organización, entre ellos esta Corporación, para interpretar en determinado sentido el alcance de los derechos de los trabajadores, en este caso el derecho de asociación sindical, invitación que ahora debe ser tenida en cuenta por la Sala.

[60] Así las cosas, la Corte acoge esta invitación de la OIT, formulada en la Recomendación N° 143 y, en atención a esta sugerencia, interpreta el alcance del derecho fundamental de asociación sindical a que se refiere el artículo 39 superior, en el sentido según el cual el mismo comprende la obligación de otorgar permisos remunerados para atender comisiones sindicales. Recuerda además, que la jurisprudencia ya había establecido que dichos permisos no son meros instrumentos legales para el desarrollo de la actividad sindical, sino que, más allá de ello, están en relación inescidindible con el derecho de asociación y representación sindical, por lo cual son un mecanismo esencial para el desenvolvimiento de este derecho y, por tanto, requieren de protección judicial.

[61] En todo caso, reiterando lo dicho por esta Corporación, recuerda ahora la Sala que si bien el permiso sindical hace parte de lo que el artículo 39 de la Constitución denomina “ garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión de los representantes sindicales”, y como tal, está en el núcleo esencial del derecho de asociación sindical [62] , “el uso de esta clase de permisos por parte del sindicato debe ser razonado, pues su abuso mengua la importancia de éstos y mina, en sí mismo, la eficacia y preponderancia del accionar sindical.” [63] Así pues, la razonabilidad y proporcionalidad son elementos esenciales que deben estar presentes en el empleo de este instrumento [64] , por lo cual la misma Recomendación N°143 de la OIT indica que “Podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores” .

[65] Por todo lo anterior, la Corte encuentra que las licencias para el desempeño de comisiones sindicales, cuando no se trate de servidores públicos, deben ser remuneradas, sin perjuicio de que se fijen límites razonables al tiempo que se utilice en ellas.

En tal virtud, en la parte resolutiva de esta decisión se declarará inexequible la expresión “salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador”, contenida en el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto se refiere a las licencias obligatorias para que los trabajadores del sector privado desempeñen comisiones sindicales inherentes a la organización.

5.8.4. Finalmente, la Corte se referirá al caso de las licencias obligatorias que el empleador debe conceder a sus trabajadores, para asistir al entierro de los compañeros de trabajo. Aquí, salvo convención en contrario, también el

empleador está facultado por la norma acusada para descontar del salario del trabajador el tiempo utilizado en atender estas licencias, u obligarlo a compensarlo con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

Observa la Corte que se trata de una licencia que en principio podría considerarse que obedece a la voluntad del trabajador, pues es él quien decide acudir a funeral de su compañero, pudiendo no hacerlo.

No obstante, el deceso del compañero configura una circunstancia que normalmente incide en los sentimientos y afectos del trabajador, por lo cual las mismas razones de dignidad y solidaridad que militaron para que el legislador concediera una licencia remunerada por luto durante cinco días en caso de fallecimiento de familiares cercanos o del cónyuge o compañero permanente, obran aquí para que la licencia obligatoria que por unas horas se concede para asistir al entierro de los compañeros, no implique un descuento salarial. Se trata aquí del necesario desarrollo de los aludidos principios constitucionales de solidaridad y dignidad, que exigen tener una proyección normativa en materia laboral, en circunstancias como las que se presentan ante el fallecimiento de los más cercanos compañeros de vida, como son quienes comparten la experiencia laboral.

En tal virtud, en la parte resolutiva de esta decisión se declarará inexequible la expresión “salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador”, contenida en el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto se refiere a las licencias obligatorias para que los trabajadores asistan al entierro de sus compañeros.

6. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de Corte Constitucional, administrando justicia en nombre el pueblo y por mandato de la Constitución:

RESUELVE: Primero. Declarar INEXEQUIBLE la expresión “salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador”, contenida en el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Segundo. Declarar EXEQUIBLE la expresión "Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas”, contenida en el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo”, condicionada a que se entienda que para el caso de la licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, habrá un lapso razonable de permiso remunerado cada mes; y para las licencias obligatorias que se conceden al trabajador para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, clavero o escrutador; las licencias obligatorias para que los trabajadores del sector privado desempeñen comisiones sindicales inherentes a la organización; y las licencias obligatorias para que los trabajadores asistan al entierro de sus compañeros, el tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

Tercero. La presente decisión solamente se refiere a los supuestos de hecho regulados por el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto de los cuales conserva vigencia.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, cúmplase y archívese el expediente. NILSON PINILLA PINILLA Presidente MARIA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada JUAN CARLOS HENAO PÉREZ Magistrado GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado MAURICIO

GONZÁLEZ CUERVO Magistrado JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] El Código Sustantivo del Trabajo fue expedido mediante los Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente.

[2] “Artículo 3. El ciudadano tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador”.

[3] Esta norma fue declarada exequible por la Corte Constitucional en Sentencia C-1005 de 2007, en el entendido que “los claveros y escrutadores que presten sus servicios fuera de su horario habitual de trabajo tendrán derecho al beneficio de un día compensatorio de descanso remunerado, siempre y cuando no concurra con otra forma de compensación o beneficio, en los términos, y con las condiciones indicadas en la parte motiva” .

[4] La intervención no cita la Sentencia de dónde toma esta frase. [5] “Artículo 105. (…) Los jurados de votación que trabajen en el sector público o privado tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.

Las personas que sin justa causa no concurran a desempeñar las funciones de jurados de votación o las abandonen, se harán acreedores a la destitución del cargo que desempeñen, si fueren empleados oficiales; y si o lo fueren, a una multa de cinco mil pesos ($5.000.oo), mediante resolución dictada por el Registrador del Estado Civil”.

[6] La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura a través del Acuerdo 2194 de 2003, artículo 5º, define lo que se entiende por calamidad doméstica en los siguientes términos:

“Se entiende por calamidad doméstica, todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del funcionario, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del cónyuge, compañero o compañera permanente ” .

[7] El Código Sustantivo del Trabajo fue expedido mediante los Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente.

[8] La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, explicando el alcance del artículo 53 del Código Sustantivo el Trabajo, ha dicho que “La suspensión del contrato de trabajo es una institución jurídica que, manteniendo el vínculo obligacional generado entre las partes, permite el incumplimiento temporal, sin la responsabilidad consiguiente, de las principales obligaciones originadas en aquél, por causas determinadas en la ley.” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera Sentencia de noviembre 9de 1990, Rad. 391. M.P. Jorge Iván Palacio). Así mismo, esa Corporación ha aclarado que “la facultad patronal de efectuar los descuentos a que se refiere la última parte del artículo mencionado está limitada a esos tres conceptos.” (Íbidem) [9] Negrillas fuera del original [10] M.P. Humberto Antonio sierra Porto.

[11] Ver entre otras, las sentencia C-409/94 [12] Sentencia C-320 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero. [13] En este sentido pueden verse, por ejemplo, las Sentencia C-409 de 1994, M.P. Hernando Herrera Vergara y C-503 de 2007, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[14] Ver entre otras, las sentencia C-409/94 [15] Sentencia C-320 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero. [16] Ibídem [17] Como se dijo anteriormente, este rasgo permite distinguir la unidad normativa de la llamada proposición jurídica completa, pues esta última figura se presenta cuando el alcance normativo contenidos en la disposición carece de sentido regulante propio aislado del contexto dentro del cual está insertado.

Sobre el tema pueden consultarse entre otras las Sentencias C-357 de 1999 y C-409 de 1994. [18] Sentencia C-349 de 2004, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[19] Este texto completo, se recuerda, es el siguiente: Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador:

(…) 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleado}r o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas .

Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.” [20] Negrillas fuera del original [21] Ídem [22] Ídem [23] Sentencia T-1207 de 2005. M.P. Jaime Araujo Rentería.

[24] González Charry, Guillermo. Derecho del Trabajo. Ed. Temis, Bogotá 1976. Pág. 124. [25] Sentencia T-1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[26] a Corte se ha referido a la noción de vida digna, explicando al respecto lo siguiente: “ Al tenor de lo dispuesto en el artículo 1° de la Constitución Política, Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana. La dignidad, como es sabido, equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal. Equivale, sin más, la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. De esta manera, la dignidad se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado colombiano. Desarrollando los conceptos anteriores, la jurisprudencia constitucional en torno del derecho a la vida ha hecho énfasis en que éste no hace relación exclusivamente a la vida biológica, sino que abarca también las condiciones de vida correspondientes a la dignidad intrínseca del ser humano. Ha tratado entonces del derecho a la vida digna, y se ha referido al sustrato mínimo de condiciones materiales de existencia, acordes con el merecimiento humano, llamándolo mínimo vital de subsistencia.

” (Sentencia SU-062 de 1999, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa) [27] La Corte ha admitido que existe una obligación en cabeza de los empleadores “de abstenerse de impartir órdenes que afecten la salud de sus empleados” , lo cual “implica una restricción general en el ejercicio de una prerrogativa legal de los empleadores, por virtud del respeto que estos deben a la dignidad de sus trabajadores” . Por esta razón, ha dicho que bajo determinadas condiciones, “el respeto por esta dignidad implica, además, el deber de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física” . (Sentencia T-1440 de 2001, M.P.

Rodrigo Escobar Gil. En el mismo sentido se pueden consultar las sentencias T-556 de 2003, T-1183 de 2004, T-413 de 2008 y T-504 de 2008). [28] Ibídem.

[29] Ibídem [30] Los principios generales de rango constitucional que rigen las relaciones laborales están recogidos en el artículo 53 de la Carta, que dice así:

“ ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá 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." [31] M.P. Carlos Gaviria Díaz [32] González Charry Guillermo, Derecho Laboral Colombiano, Vol. I, Relaciones Individuales, Ediciones Doctrina y Ley, Santafé de Bogotá, 8va. edición, 1994.

[33] Sentencia C-386 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell. [34] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 58: "Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes (§ 3296).

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. 5. Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento (§ 2011).

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo. 8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales".

[35] En la sentencia C-521 de 1995 (MP: Antonio Barrera Carbonell) la Corte revisó la constitucionalidad (parcial) de los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Los apartes demandados se resaltan en negrilla:

"Artículo 15. El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: "Artículo 128. Pagos que no constituyen salarios. No constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad".

"Artículo 16. El artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: Artículo 129. Salario en especie: 1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del 50% de la totalidad

del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del 30%..” La Corte declaró la constitucionalidad de los apartes de las normas demandadas por considerar que el legislador gozaba de un amplio margen de configuración para definir lo que constituía salario siempre que éste respetara los mínimos establecidos en la Constitución y la jurisprudencia sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas: “Estima la Sala que es de la competencia del legislador, dentro de la libertad que tiene como conformador de la norma jurídica, determinar los elementos de la retribución directa del servicio dentro de la relación laboral subordinada, esto es, lo que constituye salario, con arreglo a los criterios y principios ya mencionados, lo cual le impide desconocer la primacía de la realidad sobre la forma y mudar arbitrariamente la naturaleza de las cosas, como sería quitarle la naturaleza de salario a lo que realmente tiene este carácter.

Igualmente, dicha competencia se extiende a la determinación expresa, respetando los referidos criterios y principios, o deferida a la voluntad de las partes, de los pagos o remuneraciones que no constituyen salario para los efectos de la liquidación de prestaciones sociales. Esto último es particularmente admisible, dado que la existencia del contrato y de los acuerdos y convenios de trabajo como reguladores de las relaciones de trabajo es reconocida por la propia Constitución (art. 53), en cuanto no menoscaben la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

La regulación de las relaciones de trabajo por los aludidos instrumentos, supone el reconocimiento constitucional de un amplio espacio para que se acuerden entre los trabajadores y los empleadores las condiciones de la prestación del servicio, en forma libre y espontánea, obedeciendo al principio de la autonomía de la voluntad, el cual tienen plena operancia en las relaciones laborales y resulta compatible con las normas constitucionales que regulan el trabajo, en cuanto su aplicación no implique la vulneración de los derechos esenciales o mínimos de los trabajadores, regulados por éstas y la ley.

Con fundamento en lo anterior, se decidirá que los apartes de las normas que se acusan por el demandante son exequibles por no ser violatorios de las normas que se invocan en la demanda ni de ningún otro precepto constitucional.” La parte resolutiva de la sentencia dijo: “Declarar EXEQUIBLES los apartes de los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990.” [36] En la sentencia C-202 de 1998 (Fabio Morón Díaz), la Corte revisó la constitucionalidad un aparte del artículo 30 de la Ley 10 de 1990: “Régimen de los trabajadores oficiales y de los empleados públicos. Las entidades públicas de cualquier nivel administrativo que presten servicios de salud, aplicarán a sus trabajadores oficiales, en cuanto sean compatibles, los principios y reglas propios del régimen de carrera administrativa , y les reconocerán, como mínimo, el régimen prestacional previsto en el Decreto 3135 de 1968, todo, sin perjuicio de lo que contemplen las convenciones colectivas de trabajo.

A los empleados públicos del sector salud de las entidades territoriales y de sus entes descentralizados, se les aplicará el mismo régimen prestacional de los empleados públicos del orden nacional, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 17 de la presente Ley”.(Lo subrayado corresponde al aparte demandado). La parte resolutiva de la sentencia dijo: “Declarar EXEQUIBLES los apartes acusados del artículo 30 de la Ley 10 de 1990.” Sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas la Corte dijo:

“ de acuerdo con la interpretación prohijada por la Corte, las condiciones dignas y justas en las que han de desarrollarse las actividades que constituyen trabajo tienen que ver con las enunciadas como principios mínimos fundamentales, en el artículo 53 de la Constitución.

” En el mismo sentido, la Corte al revisar una norma sobre la capacitación de los empleados de carrera, se pronunció en la sentencia C-1163 de 2000 (MP: Fabio Morón Díaz) para reiterar que las condiciones “dignas y justas” en el trabajo se predican para todos. Se dijo:

“El artículo 25 de la C.P. establece, que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado; así mismo, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Esas condiciones dignas y justas, “...sin las cuales la realización de una labor resultaría violatoria de los principios que fundamentan toda relación interhumana, sobretodo aquella donde el elemento de subordinación es el imperante” [36] [3] , deben estar presentes en toda relación laboral, incluidas las que surgen entre la administración pública y sus servidores; sobre el particular ha dicho la Corte:

“La prevalencia de estos principios debe, así mismo, mantenerse en toda relación laboral, incluso en la que surge entre la administración y sus servidores. Esto debe ser así, por cuanto la administración como una de las mayores fuentes de empleo no puede desconocer el valor del trabajo, así como la prevalencia de los principios enunciados en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

(Corte Constitucional, Sentencia T-457 de 1992, M.P. Dr. Ciro Angarita Barón.) Ahora bien, esos principios, como en reiteradas oportunidades lo ha señalado esta Corporación, son los enunciados en el artículo 53 de la Constitución Nacional, a saber:

“ La igualdad de oportunidades para los trabajadores ; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y la calidad de trabajo; estabilidad en el empleo;

irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales ; facultades para transigir y conciliar sobre derechos ciertos e indiscutibles; situación más favorable al trabajador en caso de suda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre las 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 trabajo del menor de edad.” En esa perspectiva, la capacitación implica el desarrollo de un principio de rango constitucional, que se erige como un derecho del cual son titulares todos los trabajadores y en la administración pública todos sus servidores. Así las cosas, lo que deberá ahora determinar la Corte, es si la decisión del legislador extraordinario, de distinguir entre empleados de carrera y empleados provisionales, a la hora de impartir cursos de capacitación diferentes a los de inducción y entrenamiento específico para el puesto de trabajo, dando prevalencia a los primeros, constituye una forma de discriminación no justificada o irrazonable, que como tal vulnera el ordenamiento superior, especialmente el principio de igualdad al que se refiere el artículo 13 superior.” [37] En la sentencia C-065 de 2005 (MP: Marco Gerardo Monroy Cabra) se analizó la constitucionalidad del artículo 323 del Código Sustantivo del Trabajo que establecía: “Artículo 323 En los casos de enfermedades venéreas en estado agudo, de trabajadores de empresas de petróleos, no hay derecho al auxilio monetario de que trata el artículo 227". La Corte consideró que la norma establecía una diferenciación irrazonable en materia de protección a la seguridad social en salud por lo que declaró su inconstitucionalidad. Dijo: “ A la luz de las anteriores consideraciones es evidente que la norma acusada debe ser declarada inexequible por negarle la posibilidad de trabajar en condiciones respetuosas de su integridad física a los trabajadores del petróleo con enfermedades venéreas en estado grave, puesto que este grupo se ve o bien forzado a laborar deteriorando su estado de salud, o bien a dejar de trabajar con justa causa sin que obtenga su mínimo vital, por el lapso en el que se recupera su estado de salud.” La parte resolutiva de la sentencia dice: “ DECLARAR INEXEQUIBLE el artículo 323 del Código Sustantivo del Trabajo.”Sobre el trabajo en condiciones dignas indicó que “ el derecho al trabajo en condiciones dignas no sólo implica la posibilidad de trabajar, sino también la posibilidad de no verse forzado a laborar cuando las condiciones físicas no le permitan al trabajador seguir desempeñándose en su labor, so pena de agravar su estado de salud. Cuando al trabajador si bien no se le prohíbe hacer un receso en sus labores por su estado de salud se le permite

sin obtener una remuneración equivalente a la que obtendría de estar en pleno uso de sus facultades físicas se le está forzando a laboral bajo condiciones contrarias a la dignidad humana.

Lo anterior, puesto que se hace imprescindible para el empleado seguir laborando para conseguir su sustento mínimo vital el cual, por regla general, equivale al salario .” [38] Sentencia T-882 de 2006 MP: Humberto Sierra Porto.

[39] Sentencia T-882 de 2006 MP: Humberto Sierra Porto. [40] Sentencia C-898 de 2006, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [41] Recuérdese que los demás supuestos de hecho que menciona la norma acusada han sido objeto de reglamentaciones especiales, por lo cual la Corte no extenderá el estudio de constitucionalidad a los efectos jurídicos que ella dispone en relación con dichos casos.

[42] Cfr . Sentencia C-071 de 1995, M.P. Carlos Gaviria Díaz. [43] Estos pactos internacionales son el Convenio N° 29 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en el año de 1930, y aprobado por Colombia mediante la Ley 23 de 1967, el Convenio No. 105 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por Colombia por medio de la ley 54 de 1962, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado en nuestro país, por la ley 74 de 1968.

[44] Este documento define el trabajo forzado u obligatorio como el trabajo forzoso u obligatorio en los siguientes términos: "....todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente"

. [45] El Convenio No. 29 de la Organización Internacional del Trabajo artículo 2o. numeral 1º, literal e). [46] Sentencia C-071 de 1995, M.P. Carlos Gaviria Díaz. Estas consideraciones se expusieron, entre otras, para justificar la constitucionalidad de la obligatoriedad del cargo de defensor de oficio, a que se refería el artículo 147 del Decreto 2700 de 1991.

[47] Constitución Política, artículo 95, numeral 2°. [48] Esta es la definición de calamidad doméstica que acoge el Acuerdo 2194 de 2003, proferido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

[49] Cfr . Sentencia T-322 de 1998, M.P. Alfredo Beltrán Sierra. [50] Sentencia T-322 de 1998, M.P. Alfredo Beltrán Sierra. En este mismo sentido puede consultarse la Sentencia T-502 de 1998, M.P Alfredo Beltrán Sierra [51] Sentencia SU-062 de 1999, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa [52] El artículo 23 del Código Sustantivo el Trabajo se refiere a los elementos esenciales del contrato de trabajo, indicando al respecto lo siguiente:

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 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”.

[53] El texto de este numeral reza: “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”.

[54] Dice el artículo 140 del Código sustantivo del Trabajo: 2ARTÍCULO 140. SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador".

[55] En la Sentencia C-1005 de 2007, M.P. Humberto Antonio sierra Porto, la corte Constitucional afirmó que " del carácter fundamental del derecho al descanso, la jurisprudencia constitucional ha deducido su carácter de derecho irrenunciable".

[56] Cfr. Artículo 127 del Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004). [57] Esta es la definición de calamidad doméstica que acoge, por ejemplo, el Acuerdo 2194 de 2003, proferido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

[58] Por esta razón, no podrá considerarse calamidad doméstica, por ejemplo, el matrimonio del trabajador. [59] OIT. Recomendación N° 143. Capítulo IV. Numeral 10.1.

[60] En lo relacionado con el posible carácter vinculante de ciertas recomendaciones de los órganos de control de la OIT, concretamente las proferidas por el Comité de Libertad Sindical de dicho organismo, la jurisprudencia de esta Corporación, vertida toda en sede de tutela por parte de diferentes Salas de Revisión, no ha sido uniforme. Y hasta ahora, la Sala plena de la Corte no ha fijado en una sentencia de constitucionalidad o de unificación una doctrina según la cual dichas recomendaciones tengan un valor obligatorio para Colombia, y menos que las mismas integren el bloque de constitucionalidad en sentido amplio o estricto, por lo cual deban ser utilizadas como normas, principios o parámetros de referencia para el examen de constitucionalidad. En efecto, en la Sentencia C-562 de 1992 [60] , arriba citada, la Corte sostuvo: "Los convenios internacionales del trabajo se han definido como instrumentos destinados a crear obligaciones internacionales para los Estados que los ratifican, al paso que las recomendaciones no crean tales obligaciones, sino que se dirigen a definir guías que orienten la acción de los gobiernos respecto a sus relaciones laborales." Idéntica postura fue reiterada en la Sentencia C-147 de 1994, aunque posteriormente en la Sentencia T-568 de 1999 se sostuvo una posición disímil, al indicarse que ocasionalmente dichas recomendaciones podrían resultar vinculantes, lo cual dependía de las atribuciones que le confirieran a los órganos que las proferían el tratado constitutivo de mismos. Tendencia que también se aprecia en las sentencias T-1211 de 2000 y T-603 de 2003; en esta última, además, se sostuvo que en el orden interno el único medio judicial para lograr el cumplimiento de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT era la acción de tutela.

Empero, en contra de esta última línea jurisprudencial se encuentra la Sentencia T-979 de 2004, en donde tras estudiar extensamente las distintas clases de recomendaciones que profiere el Consejo de la OIT o sus comités, se llegó a conclusiones diversas de aquellas sostenidas en los fallos anteriores.

Por su parte, al decidir sobre la nulidad de la anterior Sentencia, la Sala Plena de la Corte se abstuvo de fijar una posición en torno al carácter vinculante de las recomendaciones proferidas por los referidos órganos de la OIT.

Así pues, la jurisprudencia relativa al posible carácter vinculante de algunas recomendaciones de la OIT, en especial de las proferidas su comité de Libertad Sindical, no es uniforme y los precedentes judiciales en la materia no han sido proferidos por la Sala Plena de esta Corporación. Tampoco puede afirmarse que exista una doctrina consistente recogida en un fallo de constitucionalidad o en una sentencia de unificación, conforme a la cual el posible carácter vinculante de tales recomendaciones de la OIT hiciera que las mismas entraran a conformar el bloque de constitucionalidad.

Desde el punto de vista del derecho internacional, las recomendaciones provenientes de la competencia normativa externa de los organismos internacionales, es decir aquellas que no están dirigidas al interior del organismo, sino que son enviadas por la Organización o por uno de sus órganos internos a uno o varios destinatarios externos a ella, implican tan solo una invitación a adoptar un comportamiento determinado. Así pues, en principio no tienen carácter vinculante, salvo

que su obligatoriedad esté reglamentada por el mismo tratado constitutivo de la Organización internacional que la profiere.

Es decir, es en la constitución de cada Organización en donde se debe buscar la fuerza obligatoria o no obligatoria de las resoluciones de la Organización respectiva. No obstante lo anterior, la doctrina señala que como regla general las recomendaciones carecen de obligatoriedad jurídica. Para tales instrumentos que se encuentran en una zona gris entre la proclamación sin fuerza vinculante y la determinación con efectos vinculantes, se ha acuñado el concepto de soft law. (Ver Herdegen, Matthías. Derecho Internacional Público, Konrad Adenauer Stiftung, Universidad Autónoma de México, México 2005, p. 164.

[61] Cfr . Sentencia T-502 de 1998. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. En similar sentido puede consultarse la Sentencia T- 322 de 1998, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[62] Cfr., Ibídem [63] Sentencia T-502 de 1998. M.P. Alfredo Beltrán Sierra [64] Ver Ibídem [65] OIT. Recomendación N° 143. Capítulo IV. Numeral 10.3.

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.