COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/934/04

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/934/04
Expediente	—
Fecha	2001-06-15
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Derechos Minimos Y Garantias Del Trabajador
- Contrato De Trabajo
- /Subordinacion Laboral
- /Reglamento Interno De Trabajo
- Democracia Participativa
- Principio Democratico

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: : Primero.- INHIBIRSE , por ineptitud sustancial de la demanda, para pronunciarse sobre la exequibilidad de los artículos 106 y 118 del Código Sustantivo del Trabajo por la posible violación del artículo 58 de la Carta Política. Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo siempre y cuando se entienda que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento…

Texto completo

C-934-04 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia C-934/04 TRABAJO -Protección constitucional especial /TRABAJO -Valor y derecho /DERECHOS MINIMOS Y GARANTIAS DEL TRABAJADOR -Deber del legislador de asegurarlos TRABAJO -Regulación legislativa de condiciones e imposición de límites al derecho no es absoluta CONTRATO DE TRABAJO -Subordinación como elemento esencial SUBORDINACION LABORAL -Teorías para explicar la naturaleza /SUBORDINACION LABORAL -Definición SUBORDINACION LABORAL -Concepto según la jurisprudencia constitucional SUBORDINACION LABORAL -Poder de dirección en la actividad laboral y potestad disciplinaria del empleador /SUBORDINACION LABORAL -No es un poder absoluto y arbitrario Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar,

y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia.

SUBORDINACION LABORAL -Poder de dirección /REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO -Finalidad /REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO -Definición REGLAMENTO DE TRABAJO- Regulación de situaciones jurídicas que obligan al trabajador y empleador El reglamento de trabajo así concebido no se circunscribe tan sólo a regular la actividad desplegada por el trabajador sino una serie de situaciones jurídicas que obligan tanto a éste como al empleador, el cual está obligado a adoptarlo cuando su empresa tenga un cierto número de trabajadores, someterlo a la aprobación de la autoridad del trabajo y publicarlo conforme lo disponen las normas legales para que tenga vigencia y validez.

DEMOCRACIA PARTICIPATIVA -Fundamento e importancia PRINCIPIO DEMOCRATICO -Extensión a múltiples esferas sociales /DEMOCRACIA PARTICIPATIVA -Carácter expansivo PRINCIPIO DEMOCRATICO -Carácter universal y expansivo PARTICIPACION CIUDADANA EN EL DISEÑO Y FUNCIONAMIENTO DE INSTITUCIONES PUBLICAS -Margen amplio PRINCIPIO DE PARTICIPACION EN MATERIA DE LAS RELACIONES LABORALES -Incidencia /PRINCIPIO DE PARTICIPACION EN EL CAMPO LABORAL -Implicaciones respecto del trabajador Ese amplio margen de acción de los particulares trasciende hasta el ámbito laboral, de manera que los trabajadores tienen derecho a ser vinculados en la toma de decisiones que les conciernen o que de alguna manera los afecten, ya sea directa o indirectamente. La participación, entonces, surge no solo como derecho de aquellos sino como un deber de los patronos y de las autoridades que de una u otra manera tengan incidencia en el campo laboral. En esa medida, la participación conlleva a que se le otorgue a los trabajadores escenarios de discusión, de debate y se les dé la oportunidad de tomar parte en asuntos propios de la empresa y que vayan dirigidos a establecer las reglas de juego que ha de guiar la relación laboral.

PRINCIPIO DE PARTICIPACION -Extensión al ámbito privado PRINCIPIO DE PARTICIPACION EN EL AMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO -Derechos del trabajador a ser escuchado y a intervenir en la adopción de las decisiones que lo afectan /PRINCIPIO DE PARTICIPACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO -Necesidad de escuchar opinión de trabajadores Como desarrollo directo del principio de participación, que también debe estar presente en escenarios tales como los laborales y las relaciones de trabajo, los trabajadores tienen derecho a ser escuchados y a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten. Por tal motivo no puede existir una fijación unilateral por parte del patrono de las reglas de juego que han de regir la relación laboral. Su opinión debe ser valorada y tenida en cuenta, sin que ello signifique en manera alguna que sea obligatoria para los empleadores y sin que tampoco elimine el poder de subordinación de aquellos. Téngase en cuenta que lo propio de todo reglamento de trabajo es el establecimiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que debe desarrollarse la prestación del servicio, así como las condiciones de seguridad y orden que deben reinar en la empresa, asuntos que son conexos al elemento subordinación. Pero, además, también existen otros aspectos que escapan al ámbito mismo de la subordinación como es la fijación de las escalas de sanciones y faltas, y el procedimiento para formular quejas, cuestiones en las que resulta necesario escuchar la opinión de la otra parte de la relación laboral: los trabajadores.

PRINCIPIO DE CONSERVACION DEL DERECHO -Alcance La jurisprudencia de esta Corporación ha considerado que uno de los principios que deben orientar sus decisiones es el de conservación del derecho, según el cual “los tribunales constitucionales deben siempre buscar conservar al máximo las disposiciones emanadas del Legislador, en virtud del respeto al principio democrático. De forma tal que si una norma admite una interpretación acorde con los

postulados constitucionales, debe la Corte, en lugar de retirarla del ordenamiento jurídico y causar un vacío en la regulación de una determinada materia, declararla exequible de manera condicionada.

REGLAMENTO DE TRABAJO -Elaboración /PRINCIPIO DE PARTICIPACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO -Necesidad de escuchar al trabajador respecto de disposiciones que lo afecten directamente como las escalas de sanciones y faltas, y el procedimiento para quejas La Sala Plena declarará exequible el referido artículo 106 siempre y cuando se entienda que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador siempre escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectivo su principio de participación.

REGLAMENTO DE TRABAJO -Elaboración no es ajena al control del Estado /REGLAMENTO DE TRABAJO -Aprobación previa por la autoridad del trabajo PROYECTO DE REGLAMENTO DE TRABAJO -Investigación /PROYECTO DE REGLAMENTO DE TRABAJO -Ministerio de la Protección Social debe solicitar al trabajador su criterio en relación con aprobación en materias que afecten derechos independientemente si hay investigación o no /PRINCIPIO DE CONSERVACION DEL DERECHO -Aplicación Para la Corte es importante anotar que esa potestad otorgada por la norma a la autoridad del trabajo de escuchar o no a los trabajadores si bien no desconoce el debido proceso administrativo ni la libertad sindical ni el artículo 209 C.P., en la medida en que tal proceder le permite a la administración aclarar las dudas que le susciten las cláusulas establecidas en el proyecto de reglamento, sí restringe el principio democrático que rige nuestro Estado social de derecho, en cuanto deja a la mera liberalidad de aquélla el escuchar las inquietudes, las opiniones y las censuras que tengan los trabajadores sobre las materias que puedan afectar sus derechos, fuera del ámbito de la subordinación. No obstante, en virtud de la aplicación del mismo principio de conservación del derecho, la Corte condicionará el referido artículo en el sentido que es exequible sólo si se entiende que el Ministerio de la Protección Social o la autoridad encargada deberá solicitar a los trabajadores su criterio en relación con la aprobación del reglamento del trabajo en materias que pueden afectar sus derechos, independientemente si hay investigación o no.

REGLAMENTO DE TRABAJO -Objeciones por Ministerio de la Protección Social debe tener en cuenta también la Constitución y convenios internacionales sobre derechos de trabajadores La norma pretende proteger a los trabajadores cuando alguna de las cláusulas del reglamento de trabajo sujeto a aprobación de la autoridad administrativa desconozca la ley, finalidad que es ajustada a la Carta Política, pero que resulta ser limitada frente a los preceptos superiores 2, 53, 93 y 94, toda vez que deja de lado las disposiciones constitucionales y los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados, que también hacen parte de la legislación interna. En efecto, al momento de realizar el control de constitucionalidad de una norma inferior debe la Corte hacer una interpretación sistemática de la misma frente a todos los preceptos superiores y en esa medida el Ministerio no puede acudir, para efectos de realizar las objeciones, solamente a lo dispuesto en la ley sino que debe velar porque tampoco se desconozca lo consagrado en preceptos constitucionales y lógicamente, por expreso mandato de la Carta Política, los convenios internacionales que consagren derechos de los trabajadores. Solamente en ese entendido será declarada la constitucionalidad del artículo 119.

INHIBICION DE LA CORTE CONSTITUCIONAL -No exposición de razones por las cuales precepto resulta vulnerado Referencia: expediente D-5132 Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 106, 118 y 119 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo Actor: Jairo Villegas Arbeláez Magistrado Ponente:

Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D. C., veintinueve (29) de septiembre de dos mil cuatro (2004). La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las previstas en el artículo 241, numeral 5 de la Constitución Política, y cumplidos todos los trámites y requisitos contemplados en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA I. ANTECEDENTES En ejercicio de la acción pública de

inconstitucionalidad, el ciudadano Jairo Villegas Arbeláez demandó los artículos 106, 118 y 119 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo.

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

II. TEXTO DE LA NORMA ACUSADA A continuación se transcribe, subrayando lo demandado, el texto de las disposiciones objeto de proceso: " CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente [1] (...) Artículo 106. Elaboración. El patrono puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores .

(...) Artículo 118. Investigación. El Departamento Nacional del Trabajo, ya directamente o por medio de sus inspectores, puede ordenar investigaciones y solicitar informes a los trabajadores o a su sindicato sobre cualquiera de las normas consignadas en el proyecto de reglamento.

Artículo 119. Modificado. D. 617/54, art. 5º [2] . Objeciones. 1. El Departamento Nacional del Trabajo sólo puede hacer objeciones al reglamento sujeto a su aprobación con fundamento en la ley y por medio de resolución motivada, en la cual debe ordenar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes.

2. Esta resolución se notifica de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 486. 3. Modificado. L. 11/84, art. 14 [3] . El patrono debe devolver al Departamento Nacional del Trabajo el proyecto de reglamento corregido de acuerdo con las objeciones, dentro de los quince (15) días a aquél en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, incurrirá en multas equivalentes al monto de hasta cinco (5) veces el salario mínimo más alto".

III. LA DEMANDA Para el demandante las disposiciones acusadas vulneran los artículos 25, 29, 39, 53, 58 y 209 de la Carta Política. 1. Afirma que el artículo 106, según el cual el empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, desconoce los preceptos constitucionales enunciados por cuanto los trabajadores o el sindicato, como su representante, deben intervenir en la actuación administrativa aprobatoria del reglamento, el cual, conforme al artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo, hace parte del contrato individual de trabajo y éste no puede ser impuesto por el empleador al trabajador, pues perdería su naturaleza bilateral y consensual. Con tal imposición -asegura- se violan los preceptos constitucionales sobre especial protección del Estado a los trabajadores, los principios de moralidad y publicidad de la función administrativa y el debido proceso administrativo. Aclara que otra cuestión sería si la norma se refiriera al proyecto de reglamento, como sí lo hacen los artículos 118 y 119 del mismo Código.

2. Expresa que el artículo 118 impugnado, que dispone que la autoridad administrativa puede solicitar informes a los trabajadores o a su sindicato sobre cualquiera de las normas consignadas en el proyecto de reglamento, también desconoce la protección constitucional al trabajo, los principios de moralidad y publicidad de la función administrativa y el debido proceso administrativo por cuanto la expresión "puede" es una cláusula abierta, meramente potestativa o discrecional y a la vez restringe a la condición de meros informantes a los trabajadores o a su sindicato, desconociendo que éstos son parte del contrato individual de trabajo y que tienen derecho a comparecer al debido proceso administrativo de aprobación del proyecto de reglamento con el fin de hacer valer sus derechos.

3. En cuanto al aparte del artículo 119 demandado, afirma que es limitativo y contradictorio con el contenido del artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo por cuanto mientras aquél restringe las objeciones solamente a la ley, este último dispone que serán ineficaces las cláusulas del reglamento que desconozcan la ley, los contratos individuales, los pactos, las convenciones colectivas o los fallos arbitrales.

Asegura que se violan los artículos 25, 29, 53 y 58 C.P. puesto que el control previo que ejerce la autoridad administrativa mediante las objeciones debe ser concordante con la limitante protectora posterior a su aprobación en los términos del referido artículo 109, de manera que las objeciones que se formulen no se circunscriban tan sólo a la ley.

IV. INTERVENCIONES 1. En representación del Ministerio de la Protección Social, Myriam Salazar Contreras presentó escrito mediante el cual solicita a la Corte que se declare inhibida para emitir pronunciamiento de fondo por cuanto a pesar de que el demandante señala como violados varios preceptos de la Constitución, no presenta verdaderos cargos de inconstitucionalidad que demuestren una oposición objetiva y verificable con las normas superiores.

No obstante, pide que de no acogerse la petición anterior se declare la constitucionalidad de las disposiciones acusadas con base en las siguientes consideraciones:

-No se desconoce el artículo 25 C.P. debido a que previo a la aprobación del reglamento interno de trabajo ese Ministerio hace un estudio minucioso con el fin de verificar que no se violen las condiciones dignas y justas de los trabajadores frente a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual garantiza el mínimo de derechos y garantías para aquellos.

-El artículo 29 C.P. no resulta violado toda vez que el artículo 106 acusado contempla la participación de los beneficiarios del pacto o de la convención colectiva de trabajo en la elaboración del reglamento y el artículo 118 impugnado faculta al funcionario administrativo para que en el estudio de la viabilidad legal del proyecto elaborado por el empleador, haga las investigaciones destinadas a verificar si su contenido se adapta o no a la normatividad aplicable y a las condiciones de la empresa, luego de lo cual se deberá expedir el correspondiente acto administrativo que, conforme a lo dispuesto por el artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo, debe ser notificado a los trabajadores, con lo cual se les garantiza su debido proceso como en efecto lo expresó el Consejo de Estado [4] .

-Respecto al artículo 39 C.P., aunque el demandante no señala el concepto de la violación, lo cierto es que la máxima expresión del derecho de asociación es el derecho a la negociación colectiva y éste resulta garantizado en la medida en que el escenario propio para negociar las condiciones de trabajo es la convención y el pacto colectivo.

-No se desconocen los artículos 53 y 58 C.P. por cuanto en la elaboración del reglamento de trabajo no pueden establecerse normas que afecten el mínimo legal consagrado para los trabajadores en el Código Sustantivo del Trabajo y si se establecieren condiciones más favorables ello es inconstitucional. Además, no resulta claro cuáles derechos adquiridos se estarían violando.

-Tampoco se vulnera el artículo 209 C.P. debido a que con la publicidad que se da al reglamento de trabajo se hacen efectivos los principios de moralidad, imparcialidad, publicidad y transparencia.

Finalmente, precisa que el reglamento es desarrollo del poder de subordinación que ostenta el empleador frente a los trabajadores, el cual está limitado por lo dispuesto en la ley.

2. Luego de vencido el término de fijación en lista, el Decano (E) de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario presenta escrito orientado a justificar la constitucionalidad de las normas demandadas.

Expresa que la Constitución contempla una especial protección del derecho al trabajo [5] y le exige al legislador sujetarse a principios mínimos en la creación de normas legales sobre la materia. Así mismo, señala que conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo la subordinación es uno de los elementos del contrato de trabajo y en ejercicio de ella el empleador tiene la facultad de dar órdenes, de formular las cláusulas del reglamento de trabajo y de hacer cumplir lo allí consignado dentro de los límites señalados por la Constitución, la jurisprudencia de la Corte Constitucional [6] , la ley, los tratados internacionales, los acuerdos y los convenios de trabajo.

En su criterio, el artículo 106 impugnado, en lugar de vulnerar la especial protección que el Estado le concede al derecho al trabajo, lo que hace es reafirmarla, pues de la lectura de los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo del Trabajo se deduce la existencia de disposiciones dirigidas a proteger los derechos de los trabajadores "como es el caso de someter el reglamento a la aprobación oficial, o la imposición de que respete la ley, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales so pena de ineficacia, además de prohibir dentro de las disposiciones disciplinarias del reglamento, castigos físicos o sanciones que atenten contra la dignidad del trabajador" .

Afirma que la elaboración del reglamento de trabajo es consecuencia necesaria de la subordinación jurídica que ejerce el empleador sobre los trabajadores y al permitírsele a aquél que elabore el mismo no implica desconocimiento de los derechos al debido proceso administrativo, ni de los principios de moralidad y publicidad que rigen la función administrativa.

Manifiesta que la posibilidad de realizar investigaciones dirigidas a establecer la legalidad de las cláusulas del reglamento de trabajo, otorgada al Departamento Nacional del Trabajo, no constituye una instancia para la contienda o litis entre los trabajadores y su empleador y la falta de intervención no implica vulneración de los derechos de los trabajadores, toda vez que su objeto es permitir a la autoridad administrativa el esclarecimiento de normas que le susciten dudas. Además, la solicitud hecha a los empleados constituye una ayuda para ella sin que su sentido se deforme haciendo tal solicitud obligatoria.

De otra parte, considera que el artículo 119 acusado no puede leerse de manera aislada sino armónica con las demás disposiciones legales y constitucionales. De ahí que dicha norma lo que hace es proteger a los trabajadores al otorgar la posibilidad de que se formulen objeciones al proyecto de reglamento cuando con él se pretenda menoscabar sus derechos. A su juicio, el hecho de que dichas objeciones deban tener un respaldo legal, no descarta la posibilidad de que ellas se formulen en casos en los que se encuentre que se violen preceptos constitucionales o disposiciones contractuales, pactos, convenciones o fallos arbitrales a favor de los empleados.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN El Procurador General de la Nación solicita a la Corte declarar ajustados a la Carta Política los artículos impugnados pero sólo por los cargos formulados en la demanda.

El Jefe del Ministerio Público recuerda que la Constitución garantiza la protección del derecho al trabajo [7] y que la jurisprudencia ha manifestado que éste no es absoluto pues está limitado por la legalidad. Así mismo, cita una sentencia proferida por la Corte Suprema de Justicia, relativa a la finalidad del reglamento de trabajo [8] , según la cual éste como instrumento normativo de carácter impersonal, cuyo alcance es fijado por la ley, "no puede contrariar las normas superiores y, de allí el papel que en su aprobación cumplen las autoridades administrativas" .

Expresa que el artículo 53 de la Carta dispone que los convenios internacionales del trabajo, debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna, norma que resulta imperativa para los empleadores. Y al respecto aduce que debe observarse lo consagrado en los artículos 8 del Convenio 30, 24 del Convenio 29, 3 del Convenio 62 y 2 del Convenio 98, aprobados por las leyes 23 de 1967, 23 de 1967 y 27 de 1996, relativos a las horas de trabajo en establecimientos de comercio y oficinas, trabajo forzoso obligatorio, prescripciones de seguridad en la industria de la edificación y los principios de sindicalización y negociación colectiva.

Desde esa perspectiva concluye que para respetar los derechos de los trabajadores se impone la negociación de la confección y modificación de los reglamentos y la aceptación voluntaria de los mismos a través de consenso como base fundamental de la convivencia, la justicia, la solidaridad y la libertad que caracteriza las relaciones de trabajo.

En su concepto, si bien el artículo 106 acusado le atribuye al empleador la facultad de elaborar el reglamento de trabajo, lo cierto es que esa atribución encuentra un límite en los casos en que exista acuerdo en contrario con sus trabajadores, plasmado en pactos y convenciones colectivas o surja de fallos arbitrales o de otra clase de acuerdos entre patrono y

empleados. En esa medida, agrega que la intervención de los trabajadores en la elaboración del reglamento no necesariamente procede a través de la organización sindical, puesto que nada impide que el "grueso de los trabajadores o un número significativo de ellos insten al empleador a realizar acuerdos que permitan determinar que dicho reglamento se elabore o modifique de manera consensual" . Dicha norma legal, en su criterio, sitúa a los empleadores y a los trabajadores en un plano de igualdad que permite la realización de un orden justo, y ella resulta ser un desarrollo de los artículos 2 y 53 de la Carta Política. Además, no considera que se vulnere el debido proceso administrativo ni que se desconozcan los principios de moralidad y publicidad toda vez que a la autoridad del trabajo se le ha confiado la aprobación de los reglamentos, cuestión que debe ceñirse a las disposiciones constitucionales y legales sobre la materia.

Asegura que la facultad que se le ha otorgado a la autoridad administrativa para solicitar informes a los trabajadores o a los sindicatos para efectos de la aprobación del proyecto de reglamento de trabajo, conforme al artículo 118 impugnado, es un desarrollo de la libertad de configuración del legislador y es un mecanismo idóneo para la intervención de aquellos en materias que son de su interés. Considera que la norma no reduce a los trabajadores a la condición de simples informantes pues dicha colaboración con la autoridad administrativa no menoscaba los demás derechos derivados de la relación laboral y abre la posibilidad para que ellos puedan participar en la confección y modificación del reglamento. Es más, de dicho artículo no se desprende la obligatoriedad de los informes sino que se esgrime como una facultad de la administración para obtener mayores elementos de juicio por parte de una de las partes de la relación laboral. Ese carácter potestativo en la solicitud de informes -añade- está amparado por un principio de razón suficiente, en la medida en que si la autoridad no tiene dudas sobre la bondad, necesidad o pertinencia de la norma en términos del ordenamiento legal, carece de objeto la utilización de ese mecanismo.

Por otro lado, sostiene que el cargo esbozado contra el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo no es de carácter constitucional, por cuanto el actor aduce que existe una posible contradicción entre aquél y el 109 ibídem .

No obstante, asegura que el hecho de que las autoridades administrativas solo puedan hacer objeciones al proyecto de reglamento con fundamento en la ley no desconoce lo acordado en contratos individuales de trabajo, que constituyen ley para las partes, ni lo establecido en pactos o convenciones colectivas o en fallos arbitrales, dado que unos y otros deben sujetarse a la ley.

Finalmente, aduce que teniendo en cuenta que el reglamento de trabajo hace parte del contrato individual de trabajo, las diferencias que puedan surgir en la interpretación armónica de unas y otras disposiciones compete resolverlas al juez natural, y el juez constitucional no puede "ir más allá del análisis del precepto normativo de carácter general y abstracto para el establecimiento de su correspondencia con la Carta Política, salvo cuando actúa como juez de tutela (sentencia T-476 de 1998)" .

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN 1. El asunto sometido a control El demandante acusa por inconstitucionales tres artículos del Código Sustantivo del Trabajo por considerar que desconocen los preceptos 25, 29, 39, 53, 58 y 209 de la Carta Política. El artículo 106 que dispone que el reglamento de trabajo puede ser elaborado por el patrono sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores. El 118, según el cual el Departamento Nacional del Trabajo puede ordenar investigaciones y solicitar informes a los trabajadores o al sindicato sobre cualquiera de las normas que contenga el proyecto de reglamento. Y, el 119 que dispone que esa autoridad del trabajo únicamente puede hacer objeciones al reglamento que se le presente para aprobación con base en la ley y a través de resolución motivada en la que ordene las adiciones, modificaciones o supresiones que estime conducentes.

Le corresponde entonces a la Corte resolver (i) si el hecho de que la ley faculte al empleador para elaborar el reglamento de trabajo sin intervención de los trabajadores o el sindicato vulnera los artículos 25, 29, 39, 53, 58 y 209 de la Carta

Política; (ii) si esos preceptos superiores se desconocen con la facultad potestativa que se le otorga al Departamento Nacional del Trabajo [9] para solicitar informes a los trabajadores o a su sindicato sobre las normas consignadas en el proyecto de reglamento o si, por el contrario, la solicitud de tales informes debe ser obligatoria, y (iii) si igualmente resulta contrario a esos cánones constitucionales que la autoridad del trabajo sólo pueda hacer objeciones al reglamento de trabajo sujeto a aprobación con base en la ley.

Para resolver el problema jurídico se recordarán los elementos esenciales del contrato de trabajo, el concepto de subordinación, la naturaleza del reglamento interno de trabajo y la incidencia del principio de participación en las relaciones laborales.

2. La subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo. El reglamento interno de trabajo 2.1. La Constitución de 1991 otorgó especial protección al trabajo y le reconoció su existencia como valor (Preámbulo y art. 1) y como derecho cuya protección la confió directamente al Estado (art. 25). En ese orden consagró los derechos mínimos y las garantías de los trabajadores (art. 53) y dispuso que el legislador debe asegurar que tales derechos y garantías no sean disminuidos ni afectados. Así mismo, 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 .

En esta materia la libertad de configuración del legislador a pesar de ser amplia, en cuanto está habilitado para regular las condiciones de trabajo e imponer límites a ese derecho, no es absoluta toda vez que tal regulación debe hacerla bajo condiciones dignas y justas y teniendo en cuenta no sólo los principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de la Constitución [10] , sino los principios propios del Estado social de derecho.

2.2. Las personas que laboran en una empresa determinada tienen ciertos derechos y prerrogativas que guían la actividad laboral, los cuales deben ser respetados por los empleadores y no pueden ser desconocidos por éstos so pretexto de la facultad de subordinación que les ha sido concedida.

Precisamente uno de los elementos esenciales para la existencia del contrato de trabajo es la subordinación, la cual -según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo- faculta al empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento , en cuanto a modo, tiempo y cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos internos, sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador.

Respecto a la subordinación se han elaborado varias teorías para explicar su naturaleza, como la técnica, la económica y la jurídica , pero es esta última la más aceptada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. En esa medida la subordinación se ha entendido como la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado.

Sobre el concepto de subordinación la Corporación ha manifestado: “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 [11] .

Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores.

En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud [12] toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia.

2.3. Ahora bien, una de las expresiones de esa subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador es el poder de dirección que conlleva a la facultad de impartir órdenes, de establecer las directrices que han de guiar la actividad laboral y por supuesto la de imponer un reglamento interno que contenga las normas no sólo de comportamiento dentro de ella sino las disposiciones reguladoras de la actuación de ambas partes de la relación laboral. Dicho reglamento regirá las políticas de la empresa, las relaciones laborales y regulará las condiciones en que debe desarrollarse el trabajo. Este ha sido definido como “el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio” [13] .

Sobre el punto la Corte Suprema de Justicia sostuvo [14] : “El Reglamento de Trabajo es un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una empresa que, al igual que otras formas del derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución Nacional.

Por su ámbito de validez, el Reglamento es una norma particular y circunscrita que no puede contrariar los preceptos generales de la ley configurantes del Derecho Individual y Colectivo del Trabajo”.

El reglamento de trabajo así concebido no se circunscribe tan sólo a regular la actividad desplegada por el trabajador sino una serie de situaciones jurídicas que obligan tanto a éste como al empleador, el cual está obligado a adoptarlo cuando su empresa tenga un cierto número de trabajadores, someterlo a la aprobación de la autoridad del trabajo y publicarlo conforme lo disponen las normas legales para que tenga vigencia y validez [15] .

3. El principio de participación en la Constitución Política de 1991 y su incidencia en las relaciones laborales 3.1. El Preámbulo de la Carta enuncia que el régimen constitucional colombiano se desarrolla dentro de un marco jurídico, democrático y participativo.

El artículo 1, por su parte, preceptúa que Colombia es un Estado social de derecho organizado en forma de república democrática, participativa y pluralista, y el artículo 2 ibídem consagra como uno de los fines esenciales del Estado el de facilitar la participación de todos en las decisiones que los afecten y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación. Fue directamente el Constituyente quien le otorgó al Estado ese carácter democrático y participativo, principios que se proyectan en distintos escenarios no sólo políticos, sino sociales, institucionales y lógicamente en las relaciones laborales tanto públicas como privadas.

Con la Carta Política de 1991 se inició constitucionalmente el tránsito de la democracia representativa a la participativa, la cual implica una mayor intervención por parte de los ciudadanos y mayores oportunidades de participación en esferas que trascienden la simplemente electoral. Ese modelo constitucional está basado en el pluralismo, la tolerancia, la protección de los derechos y libertades, así como en una gran responsabilidad de los ciudadanos en la definición del destino colectivo [16] .

Sobre ese tránsito la Corte ha manifestado: “El concepto de democracia participativa lleva ínsita la aplicación de los principios democráticos que informan la práctica política a esferas diferentes de la electoral. Comporta una revaloración y un dimensionamiento vigoroso del concepto de ciudadano y un replanteamiento de su papel en la vida nacional.

No comprende simplemente la consagración de mecanismos para que los ciudadanos tomen decisiones en referendos o en consultas populares, o para que revoquen el mandato de quienes han sido elegidos, sino que implica adicionalmente que el ciudadano puede participar permanentemente en los procesos decisorios no electorales que incidirán significativamente en el rumbo de su vida. Se busca así fortalecer los canales de representación, democratizarlos y promover un pluralismo más equilibrado y menos desigual.

La participación ciudadana en escenarios distintos del electoral alimenta la preocupación y el interés de la ciudadanía por los problemas colectivos; contribuye a la formación de unos ciudadanos capaces de interesarse de manera sostenida en los procesos gubernamentales y, adicionalmente, hace más viable la realización del ideal de que cada ciudadano tenga iguales oportunidades para lograr el desarrollo personal al cual aspira y tiene derecho.

En la democracia participativa el pueblo no sólo elige sus representantes, por medio del voto, sino que tiene la posibilidad de intervenir directamente en la toma de ciertas decisiones, así como la de dejar sin efecto o modificar las que sus representantes en las corporaciones públicas hayan adoptado, ya sea por convocatoria o por su propia iniciativa, y la de revocarle el mandato a quienes ha elegido.

En síntesis: la participación concebida dentro del sistema democrático a que se ha hecho referencia, inspira el nuevo marco sobre el cual se estructura el sistema constitucional del Estado colombiano. Esta implica la ampliación cuantitativa de oportunidades reales de participación ciudadana, así como su recomposición cualitativa en forma que, además del aspecto político electoral, su espectro se proyecte a los planos de lo individual, familiar, económico y social" [17] .

"Con la Constitución de 1991 se inició constitucionalmente el tránsito de la democracia representativa a la participativa. Esta nueva concepción de nuestra democracia implica un cambio trascendental del sistema político, cuya primera y más clara manifestación se encuentra en la manera como se comprende al ciudadano como tal. En la democracia representativa liberal clásica, se tenía una visión del ciudadano según la cual su papel se limitaba a elegir a quienes sí tenían el conocimiento y las capacidades suficientes para hacerse cargo de los asuntos del Estado.

(...) En la democracia participativa, hay una concepción por completo contraria a la que expresa Montesquieu acerca del ciudadano y de su papel en la vida pública. En este sistema, en lugar de desconfiarse del ciudadano, éste goza de plena confianza, lo cual se manifiesta en el derecho que se le otorga de participar en los procesos decisorios públicos que habrán de afectarlo, pues se entiende que es el ciudadano quien en realidad sabe cuáles son sus necesidades y, en esa medida, cuáles las prioridades en la distribución de recursos escasos y, además, tiene mayor interés en obtener los resultados perseguidos.

(...) El concepto de democracia participativa es más moderno y amplio que el de la democracia representativa. Abarca el traslado de los principios democráticos a esferas diferentes de la electoral, lo cual está expresamente plasmado en el artículo 2° de la Carta. Es una extensión del concepto de ciudadanía y un replanteamiento de su papel en una esfera pública que rebasa lo meramente electoral y estatal. El ciudadano puede participar permanentemente en los procesos decisorios que incidirán en el rumbo de su vida" [18] .

3.2. En efecto, la Constitución no limita el principio democrático al campo político sino que lo extiende a múltiples esferas sociales. Consecuencia directa justamente del carácter expansivo de la democracia participativa.

Ya la jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que el principio democrático que prohija la Carta Política es a la vez universal y expansivo. Así "se dice que es universal en la medida en que compromete variados escenarios, procesos y lugares tanto públicos como privados y también porque la noción de política que lo sustenta se nutre de todo lo que vitalmente pueda interesar a la persona, a la comunidad y al Estado y sea por tanto susceptible de afectar la distribución, control y asignación del poder social. El principio democrático es expansivo pues su dinámica lejos de ignorar el

conflicto social, lo encauza a partir del respeto y constante reivindicación de un mínimo de democracia política y social que, de conformidad con su ideario, ha de ampliarse progresivamente conquistando nuevos ámbitos y profundizando permanentemente su vigencia, lo que demanda por parte de los principales actores públicos y privados un denodado esfuerzo para su efectiva construcción" [19] .

Y ha concluido que "la interpretación constitucional encuentra en el principio democrático una pauta inapreciable para resolver dudas o colmar lagunas que puedan surgir al examinar o aplicar un precepto. En efecto, a la luz de la Constitución la interpretación que ha de privar será siempre la que realice más cabalmente el principio democrático, ya sea exigiendo el respeto a un mínimo de democracia o bien extendiendo su imperio a un nuevo ámbito" [20] .

3.3. Ahora bien, a los ciudadanos se les ha otorgado un amplio ámbito de participación en el diseño y funcionamiento de las instituciones públicas, y es por ello precisamente que se les reconocen sus derechos a la igualdad, a la libre expresión, el de petición, a la información, el de acceso a documentos públicos, el de reunión, así como su derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político (art. 40) y a ejercer las acciones tendientes a la defensa de la Constitución y la ley, dirigidas, también, a la protección de sus derechos.

Ese amplio margen de acción de los particulares trasciende hasta el ámbito laboral, de manera que los trabajadores tienen derecho a ser vinculados en la toma de decisiones que les conciernen o que de alguna manera los afecten, ya sea directa o indirectamente. La participación, entonces, surge no solo como derecho de aquellos sino como un deber de los patronos y de las autoridades que de una u otra manera tengan incidencia en el campo laboral. En esa medida, la participación conlleva a que se le otorgue a los trabajadores escenarios de discusión, de debate y se les dé la oportunidad de tomar parte en asuntos propios de la empresa y que vayan dirigidos a establecer las reglas de juego que ha de guiar la relación laboral.

4. Constitucionalidad de las normas acusadas Empezará la Corte verificando el contenido de las disposiciones acusadas con el fin de determinar si se ajustan o no a los postulados constitucionales.

4.1. El artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo, objeto de impugnación, dispone que el patrono puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

En principio podría pensarse que su contenido no desconoce los preceptos superiores indicados por el actor en cuanto el legislador no está excluyendo en forma tajante la posible intervención de los trabajadores y del sindicato en la elaboración del reglamento de trabajo, puesto que sólo le indica al empleador que tal actividad puede hacerla sin intervención ajena, salvo que se haya dispuesto otra cosa en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o por acuerdo con los trabajadores, es decir, la norma no prohíbe de manera contundente la intervención de los trabajadores o del sindicato, pues si se ha acordado otra cosa al respecto, se deberá proceder de conformidad siempre que no se desmejoren las condiciones de los trabajadores.

De esa manera se respetan y protegen los derechos de estos últimos y se garantiza igualmente el derecho de los sindicatos de participar a través de las convenciones colectivas.

No obstante, para la Corte tal liberalidad concedida al empleador no resulta acorde con el principio de participación consagrado en la Carta Política de 1991, que se extiende, como ya se analizó, no solo al ámbito de lo público sino también en el privado, y ello se explica por cuanto tanto el artículo 106 acusado, como los demás objeto de reproche, son anteriores a la expedición de la Constitución de 1991.

En efecto, como desarrollo directo del principio de participación, que también debe estar presente en escenarios tales como los laborales y las relaciones de trabajo, los trabajadores tienen derecho a ser escuchados y a intervenir en la

adopción de decisiones que los afecten. Por tal motivo no puede existir una fijación unilateral por parte del patrono de las reglas de juego que han de regir la relación laboral. Su opinión debe ser valorada y tenida en cuenta, sin que ello signifique en manera alguna que sea obligatoria para los empleadores y sin que tampoco elimine el poder de subordinación de aquellos. Téngase en cuenta que lo propio de todo reglamento de trabajo es el establecimiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que debe desarrollarse la prestación del servicio, así como las condiciones de seguridad y orden que deben reinar en la empresa, asuntos que son conexos al elemento subordinación. Pero, además, también existen otros aspectos que escapan al ámbito mismo de la subordinación como es la fijación de las escalas de sanciones y faltas, y el procedimiento para formular quejas, cuestiones en las que resulta necesario escuchar la opinión de la otra parte de la relación laboral: los trabajadores.

En ese orden podría pensarse en un primer momento que por tal motivo y al no dar plena aplicación al principio de participación, el artículo 106 acusado resulta inconstitucional. Sin embargo, la jurisprudencia de esta Corporación ha considerado que uno de los principios que deben orientar sus decisiones es el de conservación del derecho, según el cual "los tribunales constitucionales deben siempre buscar conservar al máximo las disposiciones emanadas del Legislador, en virtud del respeto al principio democrático [21] .

De forma tal que si una norma admite una interpretación acorde con los postulados constitucionales, debe la Corte, en lugar de retirarla del ordenamiento jurídico y causar un vacío en la regulación de una determinada materia, declararla exequible de manera condicionada [22] .

Así las cosas, la Sala Plena declarará exequible el referido artículo 106 siempre y cuando se entienda que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador siempre escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectivo su principio de participación.

4.2. El artículo 118 acusado faculta al Departamento Nacional del Trabajo para ordenar investigaciones y solicitar informes a los trabajadores o a su sindicato sobre cualquiera de las normas consignadas en el proyecto de reglamento.

Al respecto, ha de recordarse que la elaboración del reglamento de trabajo no es ajena al control del Estado, en cuanto se requiere que previamente a su adopción y oponibilidad sea aprobado por la autoridad del trabajo. Es así como el Estado, a través del Ministerio de la Protección Social, ejerce su función de especial protección del derecho al trabajo (art. 25 C.P.) en la medida en que es el encargado de revisar el proyecto respectivo y está facultado para ordenar investigaciones y solicitar informes a los trabajadores o a su sindicato sobre las disposiciones allí contenidas y de formular objeciones, si a ellas hubiere lugar, mediante acto motivado en donde ordene las modificaciones, adiciones o supresiones que estime conducentes.

Para la Corte es importante anotar que esa potestad otorgada por la norma a la autoridad del trabajo de escuchar o no a los trabajadores si bien no desconoce el debido proceso administrativo ni la libertad sindical ni el artículo 209 C.P., en la medida en que tal proceder le permite a la administración aclarar las dudas que le susciten las cláusulas establecidas en el proyecto de reglamento, sí restringe el principio democrático que rige nuestro Estado social de derecho, en cuanto deja a la mera liberalidad de aquélla el escuchar las inquietudes, las opiniones y las censuras que tengan los trabajadores sobre las materias que puedan afectar sus derechos, fuera del ámbito de la subordinación. No obstante, en virtud de la aplicación del mismo principio de conservación del derecho, la Corte condicionará el referido artículo en el sentido que es exequible sólo si se entiende que el Ministerio de la Protección Social o la autoridad encargada deberá solicitar a los trabajadores su criterio en relación con la aprobación del reglamento del trabajo en materias que pueden afectar sus derechos, independientemente si hay investigación o no.

4.3. El artículo 119 consagra que el Departamento Nacional del Trabajo (Ministerio de la Protección Social) sólo puede hacer objeciones al reglamento sujeto a su aprobación con fundamento en la ley y por medio de resolución motivada, en la cual ordenará las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes.

Resolución que se notificará conforme al procedimiento del artículo 486. Para la Corte la norma pretende proteger a los trabajadores cuando alguna de las cláusulas del reglamento de trabajo sujeto a aprobación de la autoridad administrativa desconozca la ley, finalidad que es ajustada a la Carta Política, pero que resulta ser limitada frente a los preceptos superiores 2, 53, 93 y 94, toda vez que deja de lado las disposiciones constitucionales y los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados, que también hacen parte de la legislación interna.

En efecto, al momento de realizar el control de constitucionalidad de una norma inferior debe la Corte hacer una interpretación sistemática de la misma frente a todos los preceptos superiores y en esa medida el Ministerio no puede acudir, para efectos de realizar las objeciones, solamente a lo dispuesto en la ley sino que debe velar porque tampoco se desconozca lo consagrado en preceptos constitucionales y lógicamente, por expreso mandato de la Carta Política, los convenios internacionales que consagren derechos de los trabajadores. Solamente en ese entendido será declarada la constitucionalidad del artículo 119.

4.4. Finalmente y respecto a la acusación formulada por el impugnante contra los artículos 106 y 118 del Código Sustantivo del Trabajo por la presunta violación del artículo 58 de la Carta Política, la Corte se inhibirá por ineptitud sustantiva de la demanda, toda vez que el actor no expuso las razones por las cuales dicho precepto resulta vulnerado, cuestión que impide a la Corte realizar una verdadera confrontación de la norma legal con el texto constitucional.

Conforme a lo anterior y con los condicionamientos expuestos la Corte declarará la exequibilidad de los artículos 106, 118 y 119 del Código Sustantivo del Trabajo.

VII. DECISIÓN En mérito a las consideraciones expuestas, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- INHIBIRSE , por ineptitud sustancial de la demanda, para pronunciarse sobre la exequibilidad de los artículos 106 y 118 del Código Sustantivo del Trabajo por la posible violación del artículo 58 de la Carta Política.

Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo siempre y cuando se entienda que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación.

Tercero.- Declarar EXEQUIBLE el artículo 118 del Código Sustantivo del Trabajo bajo el entendido de que el Ministerio de la Protección Social o la autoridad encargada deberá solicitar a los trabajadores su criterio en relación con la aprobación del reglamento de trabajo en materias que pueden afectar sus derechos, independientemente si hay investigación o no Cuarto.- Declarar EXEQUIBLE el artículo 119 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo en el entendido de que para efectos de realizar las objeciones, la autoridad del trabajo debe tener en cuenta la ley, la Constitución y los convenios internacionales que consagren derechos de los trabajadores.

Quinto.- Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, cúmplase y archívese el expediente. JAIME ARAUJO RENTERÍA Presidente ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado HUMBERTO SIERRA PORTO Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Diarios Oficiales N° 27407 y 27504.

[2] Diario Oficial N° 28424. [3] Diario Oficial N° 36517. [4] En este punto cita un aparte de la Sentencia proferida por esa Corporación el 25 de septiembre de 1979.

[5] Preámbulo y artículos 1, 25, 53 C.P. [6] Al respecto cita las sentencias C-1110 de 2001 y C-386 de 2000. [7] Preámbulo y artículos 1, 2, 25 y 26 C.P.

[8] Sentencia del 11 de diciembre de 1980 proferida por la Sala de Casación Laboral. [9] Ministerio de la Protección Social. [10] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-107 del 14 de febrero de 2002 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández).

[11] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-386 del 5 de abril de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell). [12] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-299 del 17 de junio de 1998 (M.P.

Carlos Gaviria Díaz). [13] Artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo. [14] Sala de Casación Laboral. Sentencia del 11 de diciembre de 1980. Radicación N° 6199.

(M.P. César Ayerbe Chaux). [15] Artículos 120 y 121 del Código Sustantivo del Trabajo. [16] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-180 del 14 de abril de 1994 (M.P.

Hernando Herrera Vergara). [17] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-180 de 1994, ya citada. [18] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-637 del 15 de junio de 2001 (M.P.. Manuel José Cepeda Espinosa).

[19] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-089 del 3 de marzo de 1994 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz). En el mismo sentido se puede consultar la Sentencia C-1110 del 24 de agosto de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

[20] Idem. [21] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-100 del 7 de marzo de 1996 (M.P. Alejandro Martínez Caballero). [22] Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-065 del 11 de febrero de 1997 (Ms.Ps. Jorge Arango Mejía y Alejandro Martínez Caballero) y C-1026 del 26 de septiembre de 2001 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett).

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 1 de noviembre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.