

C-662-98

Sentencia C-662/98

## SENTENCIA LABORAL EXTRA O ULTRA PETITA-Juez competente

Dentro de la potestad integradora de esta Corte para revisar la totalidad de la preceptiva legal demandada, conforme a la jurisprudencia de la Corporación, la Sala estima que la misma no contradice el ordenamiento superior, salvo en la expresión “de primera instancia”, como así se declarará en la parte resolutive del presente fallo. En consecuencia, los jueces laborales de única instancia en adelante están facultados para emitir fallos con alcances extra o ultra petita, potestad que se ejerce en forma discrecional, con sujeción a las condiciones exigidas, esto es, que los hechos en que se sustenta el fallo con esos alcances se hayan debatido dentro del proceso con la plenitud de las formas legales y que los mismos estén debidamente probados.

## DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL

El derecho de asociación sindical surgió en sus inicios como una especie del derecho genérico a la libre asociación de las personas, derivada de la vida en comunidad, y vino a obtener un reconocimiento en el nuevo ordenamiento superior, con rango constitucional y fundamental, en forma independiente y autónoma, a través de la facultad de los trabajadores de constituir sindicatos y asociaciones por los empleadores, salvo para los miembros de la Fuerza Pública y sin intervención del Estado, con el fin de “promover y defender los intereses comunes que surgen de relaciones laborales y profesionales”.

## SINDICATO-Prohibiciones para afiliados que representen al empleador y empleados directivos

La junta directiva de una organización sindical conforma el llamado gobierno sindical y tiene como propósito ejecutar las decisiones adoptadas en la asamblea general, al igual que las de representar a los afiliados y al sindicato, además de vigilar el cumplimiento de las normas estatutarias que los rigen. De manera pues que, no es lógico ni razonable que una organización sindical reúna, dentro de ese órgano de dirección y representación, afiliados al sindicato que se desempeñen como representantes del empleador frente a los trabajadores o como altos empleados directivos de la empresa, tanto en el caso de la junta directiva provisional (al momento de creación del sindicato) como en el de las reglamentarias; lo anterior, dado el conflicto de intereses sindicales y patronales que surgiría al adelantar una gestión coetánea a nombre de los dos extremos de la relación laboral, con intereses distintos y muchas veces contrapuestos, generándose así una especie de inhabilidad para acceder a la representación sindical. La Corte reitera lo ya manifestado en un asunto similar, en donde se consideró inconveniente que los representantes del patrono hicieran las veces de representantes del sindicato, con criterios perfectamente aplicables en el presente caso, según los cuales la restricción aludida no los discrimina como tampoco a los empleados directivos, ya que mantienen su derecho de asociación sindical, pudiendo beneficiarse de los logros de la organización sindical; de esta manera, “se protege al sindicato de la injerencia del patrono en el manejo de los asuntos sindicales y en la representación del sindicato”.

Referencia: Expediente D-2064.

Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 22, 25 (parcial), 27, 28 (parcial), 39, 40, 41, 42 y 46 de la Ley 23 de 1991 "Por medio de la cual se crean mecanismos para descongestionar los Despachos Judiciales y se dictan otras disposiciones."; el artículo 50 (parcial) del Código Procesal del Trabajo, y el artículo 53 de la Ley 50 de 1.990 "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo de Trabajo, y se dictan otras disposiciones".

Actor: Elson Rafael Rodríguez Beltrán.

Magistrado Sustanciador:

Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA.

## I. ANTECEDENTES.

El ciudadano Elson Rafael Rodríguez Beltrán, en ejercicio de la acción pública consagrada en los numerales 6o. del artículo 40 y 4o. del artículo 241 de la Constitución Política, presentó demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 22, 25 (parcial), 27, 28 (parcial), 39, 40, 41, 42 y 46 de la Ley 23 de 1.991 "Por medio de la cual se crean mecanismos para descongestionar los Despachos Judiciales, y se dictan otras disposiciones.", el artículo 50 (parcial) del Código Procesal del Trabajo (Decreto 2158 de 1.948, adoptado como legislación permanente por el Decreto 4133 de 1.948) y el artículo 53 de la Ley 50 de 1.990 "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo de Trabajo, y se dictan otras disposiciones".

Al proveer sobre su admisión, mediante auto del 26 de mayo de 1.998, el Magistrado Ponente ordenó fijar en lista el negocio en la Secretaría General de la Corte, para efectos de asegurar la intervención ciudadana, enviar copia de la demanda al señor Procurador General de la Nación, con el fin de que rindiera el concepto de rigor, y realizar las comunicaciones exigidas constitucional y legalmente.

Adelantado el trámite previsto en la Constitución Política y en el Decreto 2067 de 1.991 para los procesos de constitucionalidad, esta Corporación procede a resolver sobre la demanda de la referencia.

## II. TEXTO DE LAS DISPOSICIONES ACUSADAS.

A continuación, se transcribe el texto de las disposiciones acusadas de la Ley 23 de 1.991, del Código Procesal del Trabajo y de la Ley 50 de 1.990. Se resalta la parte demandada:

LEY 23 DE 1991

(marzo 21)

por medio de la cual se crean mecanismos para descongestionar los Despachos Judiciales, y se dictan otras disposiciones.

(...)

CAPITULO TERCERO

La conciliación laboral.

ARTICULO 22. Será obligatorio acudir ante las Autoridades Administrativas del Trabajo con el fin de intentar un arreglo conciliatorio, como requisito de procedibilidad para ejercer acciones ordinarias ante la Jurisdicción Laboral.

(...)

ARTICULO 25. Deberá intentarse la conciliación ante las autoridades administrativas del trabajo antes de la presentación de la demanda. Con todo, una vez iniciado el proceso y en cualquier estado de éste, las partes, cuando hayan logrado las bases de un posible acuerdo, podrán de mutuo acuerdo solicitar al juez de conocimiento que se practique audiencia especial de conciliación de acuerdo con el Código de Procedimiento Laboral.

(...)

ARTICULO 28. El funcionario ante quien se tramite la conciliación administrativa obligatoria, tendrá las siguientes obligaciones:

1. Ordenar la notificación de la citación para audiencia de conciliación administrativa obligatoria a las personas que considere necesarias.

1. Hacer comparecer ante su despacho a cualquier persona, cuya presencia sea necesaria.

1. Ilustrar a los comparecientes sobre el objeto, alcance y fines de la conciliación administrativa obligatoria.

2. Presentar a las partes fórmulas serias de arreglo con base en los hechos probados en la audiencia.

3. Velar porque en la conciliación no se menoscaben los derechos del trabajador.

4. Aprobar el acuerdo de las partes, cuando éste cumpla con los requisitos de fondo y de forma exigidos por las normas que regulan la materia.

5. Levantar las actas de las audiencias de conciliación.

(...)

ARTICULO 39. Se presumirán que son ciertos los hechos en los cuales el actor basa sus pretensiones, cuando el demandado ante la Jurisdicción Laboral había sido citado con arreglo a lo dispuesto por el artículo 30 de esta Ley, y no compareció a la audiencia que se le citó.

La misma presunción operará contra la parte que se niegue a exhibir los documentos o entorpezca la práctica de las pruebas exigidas por el funcionario, o se abstiene de presentar soluciones al conflicto.

ARTICULO 40. Se presume que el empleador ha obrado de mala fe, cuando por sentencia judicial es condenado por los hechos propuestos por el demandante ante las autoridades

administrativas del trabajo con el fin de adelantar la conciliación administrativa obligatoria.

En la sentencia respectiva, el juez condenará a pagar a favor del demandante y a título de indemnización una suma igual a un día del último salario ordinario devengado por el demandante, por cada día que pase a partir de la fecha de la celebración de la audiencia de conciliación administrativa obligatoria, hasta la fecha en que se haga efectivo el pago de la condena.

Si los hechos alegados por el trabajador durante la conciliación fueren desvirtuados durante el juicio, el empleador no podrá ser condenado a pagar en ningún caso la indemnización a que se refiere el inciso anterior.

ARTICULO 41. Además de los requisitos de que trata el artículo 25 del Código de Procedimiento Laboral, a la demanda se le deberá anexar necesariamente copia auténtica del acta que da fe del agotamiento de la conciliación administrativa obligatoria.

A la demanda de que tratan los artículos 114 y 118 del Código de Procedimiento Laboral se debe acompañar copia auténtica del acta que da fe del agotamiento de la conciliación administrativa obligatoria, salvo en el evento previsto en el artículo siguiente.

ARTICULO 42. Cuando el funcionario que absuelve las consultas determine que la solicitud hecha por el interesado no tiene el mérito para iniciar la conciliación administrativa obligatoria, le expedirá una certificación en la que se hará constar este hecho, con la expresa mención de que este documento suple la obligación de acompañar copia auténtica del acta que da fe del agotamiento de la conciliación administrativa obligatoria de que trata el artículo precedente. En este caso el demandante deberá acompañar esta certificación para que cumpla con el requisito del artículo 41 de esta Ley.

(...)

ARTICULO 46. Las disposiciones de este capítulo entrarán a regir cuando el Gobierno expida el decreto que modifique la estructura del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para garantizar el adecuado funcionamiento del sistema de conciliación obligatoria, y deroga las normas que le sean contrarias.

Mientras entre a regir continuará funcionando la conciliación voluntaria existente en la actualidad.”.

DECRETO 2158 DE 1.948

(Junio 24)

sobre procedimiento en los juicios de trabajo.

(...)

CAPITULO XI

(...)

Artículo 50. Extra y ultra petita. El juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.”

LEY 50 DE 1.990

(diciembre 28)

Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones

(...)

PARTE SEGUNDA

(...)

ARTICULO 53. El artículo 389 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 389. Empleados directivos.

No pueden formar parte de la junta directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de las empresas. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical.

III. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA.

1. Ley 23 de 1.991, artículos 22, 25, 27, 28, 39, 40, 41, 42 y 46.

Los artículos demandados se refieren a la obligatoriedad de la institución de la conciliación laboral, consagrada en el Capítulo Tercero de la Ley 23 de 1.991. Acerca de la misma, el demandante considera que restringe el acceso de los ciudadanos a la administración de justicia (C.P., art. 229), ya que para poder ejercer las acciones ordinarias laborales se impone, en forma previa y obligatoria, el deber de acudir ante las autoridades administrativas del trabajo, a fin de llegar a un acuerdo conciliatorio, no obstante que “es el juez el primero a ser llamado a hacer valer la Constitución y la ley”.

En ese orden de ideas, no comparte el criterio según el cual los funcionarios administrativos tienen facultad de administrar justicia en forma obligatoria y para todos los asuntos laborales, descartando la independencia y autonomía de las decisiones de la administración de justicia (C.P., art. 228) y contrariando el artículo 121 superior, que prohíbe a las autoridades en general ejercer funciones distintas a las atribuidas constitucional y legalmente, más aún, cuando el mismo artículo 116 constitucional señala las autoridades que administran justicia, autorizando a las autoridades administrativas, en forma excepcional.

Además, considera que dicho mandato legal viola el derecho a la igualdad de los trabajadores y su protección especial (C.P., arts. 13 y 53), puesto que, en otras materias tales como la civil, la penal, de familia, la contencioso administrativa, se consagra la figura de la conciliación en forma facultativa o potestativa, evidenciándose así un trato discriminatorio, por cuanto situaciones sustancialmente idénticas, son reguladas en forma diversa y sin justificación, con menoscabo de la libertad, la dignidad humana y los derechos inherentes a su condición de trabajadores (C.P., Preámbulo, arts. 1, 25 y 53).

De la misma manera, indica que, dichas normas desconocen el derecho al debido proceso y defensa (C.P., art. 29), pues a los ciudadanos que enfrentan conflictos de carácter laboral no se les permite acudir en forma inicial a su juez natural competente, ni gozar de todas las garantías procesales de orden constitucional, como si ocurre en otras materias, situación que, en su concepto, conlleva al desconocimiento del principio de la buena fe (C.P., art. 83), "ya que en ellos [los artículos demandados] se parte del principio contrario -la mala fe- de las personas vinculadas por contrato de trabajo."

Por otra parte, hace reparos según los cuales el artículo 46 de la Ley 23 de 1.991 no señala ningún principio ni regla general, en relación con la potestad del Presidente de la República para modificar la estructura del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de manera que, en el caso de que éste hiciera uso de dicha atribución, en ausencia de los citados requisitos, supondría un exceso de facultades, con violación a los mandatos superiores contenidos en los artículos 150-7 y 189-16 de la Carta Política.

Por último, estima que el legislador, al dictar estas normas, se extralimitó en el ejercicio de su competencia, inmiscuyéndose en la de otras autoridades, por lo que sus actos carecen de validez, toda vez que fueron efectuados por fuera de las potestades constitucionales (C.P., arts. 136-1, 149).

## 2. Código Procesal del Trabajo<sup>1</sup>, artículo 50 (parcial).

Frente al artículo en referencia, el actor cuestiona que, la facultad que tiene el juez del trabajo para proferir sentencias imponiendo condenas bajo el principio de la extra o ultra petita, propias de la legislación laboral, haya sido concebido exclusivamente con respecto a los procesos de competencia de los jueces de primera instancia y no en los de única instancia, desconociendo la protección a los trabajadores económicamente más débiles, atribución que se encuentra así mismo restringida para los jueces de segunda instancia, en razón a la vigencia del principio de la no reformatio in pejus (C.P., art. 31). Además, sostiene que al haberse consagrado dicha atribución en forma discrecional y no obligatoria, se impide dar verdadera eficacia al principio fundamental de la irrenunciabilidad de los trabajadores a los beneficios mínimos laborales establecidos en las normas laborales (C.P., art. 1 y 53).

## 3. Ley 50 de 1.990, artículo 53.

El demandante estima, igualmente, que el artículo 53 de la Ley 50 de 1.990 desconoce los derechos a la igualdad, trabajo, asociación, a constituir sindicatos sin intervención del Estado, así como los principios mínimos del trabajo (C.P., arts. 13, 28, 38, 39 y 53) de los empleados directivos de una empresa, en cuanto se les restringe a éstos la posibilidad de formar parte de la junta directiva de los sindicatos de la misma, limitándose por consiguiente

las garantías para ejercer como miembros de una organización sindical.

Adicionalmente, manifiesta que la expresión “empleados directivos” utilizada en la norma acusada, puede incluir varias clases de empleos, cuya definición queda en últimas al arbitrio del empleador, cuando realiza la denominación de los cargos de la empresa, afectando, en dicho caso, la posibilidad de que formen parte de la junta directiva de un sindicato, en contradicción de la vigencia del principio democrático en la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y con desconocimiento de la vigencia del Convenio 87 de la O.I.T. aprobado por la Ley 26 de 1.976, según el cual: “las organizaciones de trabajadores pueden elegir libremente sus representantes” sin establecer restricciones como las de la disposición demandada y, además, “prohíbe a las autoridades intervenir para limitar el derecho de asociación”, mandatos que deben ser aplicados por prevalecer en el orden interno, ya que se trata de Convenios Internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen derechos humanos (C.P., art. 93).

Por último, señala que el legislador al dictar las normas acusadas, se inmiscuyó en competencias de otras autoridades (C.P., art. 136-1), por fuera de las potestades constitucionales, con lo cual sus actos carecen de validez y no puede tener efecto alguno (C.P. art. 149).

#### IV. INTERVENCION DE AUTORIDADES PUBLICAS.

Según informe de la Secretaría General de la Corte Constitucional, del 11 de junio de 1998, intervinieron oportunamente las siguientes autoridades públicas:

##### 1. Ministerio de Justicia y del Derecho.

El Ministerio de Justicia y del Derecho, por medio de apoderada, presentó escrito defendiendo la constitucionalidad de los artículos 22, 25 parcial, 27, 28 parcial, 39, 40, 41, 42 y 46 de la Ley 23 de 1.991, extendiéndose en sus apreciaciones a artículos no demandados de la Ley 23 de 1.991, y sin hacer referencia alguna a los cargos formulados por el demandante frente al artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y el artículo 53 de la Ley 50 de 1.990.

En relación con los primeros, mira con extrañeza que el demandante reconozca exclusivamente el trámite judicial como medio de resolución de las controversias, desconociendo los mecanismos alternativos, ya que, por el contrario, al promover la utilización de figuras como la transacción, la conciliación o el arbitraje, se desarrolla la voluntad conciliadora de las personas, para que de ellas mismas emane la solución y disminuya la carga de las jurisdicciones, con ahorro de tiempo y de gastos procesales, con el efecto de cosa juzgada y sin perjuicio de que acudan a los jueces en caso de ausencia de ánimo conciliatorio.

Adicionalmente, precisa que no es cierto que exista una desigualdad de trato para los asuntos laborales, ya que la obligatoriedad de la conciliación no se restringe al ámbito del trabajo, por cuanto en materias procesales civiles y penales se consagra, igualmente, como una etapa procesal.

De otro lado, en cuanto a la posible vulneración de los derechos de defensa y debido

proceso, señala que el funcionario administrativo no está administrando justicia, pues actúa como conciliador de un acuerdo protegiendo la legalidad y procedibilidad del mismo, sin que haga las veces de juez natural, sino tan solo de colaborador.

Por último, añade que las normas demandadas no violan precepto constitucional alguno, si se tiene en cuenta que las mismas no están vigentes, pues su aplicación se encuentra condicionada a la expedición del decreto que modifique la estructura del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, el cual aún no se ha expedido.

## 2. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Seguridad, por medio de apoderada, presentó escrito solicitando declarar exequible la Ley 23 de 1.991, en sus artículos 22, 25 (parcial), 39, 40, 41, 42, 46, 50 (parcial), y el artículo 53 de la Ley 50 de 1.990. En dicha intervención, así mismo, se hace referencia a artículos no demandados de la Ley 23 de 1.991, ignorándose los cargos planteados respecto del artículo 50 del Código Procesal del Trabajo.

En el referido escrito se realiza una breve exposición sobre la figura de la conciliación obligatoria en materia laboral, y acerca de su necesidad para agilizar la solución de conflictos, aclarándose que la aplicación de las normas respectivas, contenidas en el capítulo tercero de la Ley 23 de 1.991, están sujetas a la expedición del Decreto que modifique la estructura del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, lo cual no ha acontecido, impidiendo hacer efectiva la aplicación de las mismas.

Luego, la citada apoderada expresa que las normas demandadas de la Ley 23 de 1.991 no infringen principios constitucionales, sino que por el contrario constituyen un marco de acción para un pronto, verdadero y eficaz acceso a la administración de justicia, que dignifica a la comunidad laboral, ya que permite arreglos amigables por medio de la conciliación, confirmando la competencia a las autoridades administrativas como una excepción legal y necesaria para lograr sus objetivos, todo lo cual reafirma la participación del Estado para cumplir con sus funciones y alcanzar sus fines, a través del deber de colaboración armónica entre las diferentes ramas del poder público, según lo consagra la Constitución Política de 1.991 y con respecto a lo cual el legislador expidió la normatividad mencionada.

Por otro lado, agrega que, si la Ley 23 de 1.991 estableció ciertos requisitos, no se puede entender que ésta sea discriminatoria o desigual, ni mucho menos inconstitucional por vulneración del derecho a la igualdad. Igualmente, estima que el demandante no expuso argumentos para controvertir la constitucionalidad de las normas en cuanto a los derechos al debido proceso y defensa.

Para finalizar, afirma que el artículo 53 de la Ley 50 de 1.990 no está restringiendo el derecho a la libre asociación, pues lo que pretende es la garantía de la protección de los trabajadores al no permitir que los empleados de nivel directivo de entidades estatales y conforme la calificación que hacen los estatutos básicos de las mismas, participen en las juntas directivas de los sindicatos.

## V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION.

Una vez precisados algunos criterios relacionados con la institución de la conciliación administrativa y la administración de justicia, con base en la cita de fallos de la Corte Constitucional<sup>2</sup>, concluye que existen otros órganos y personas que, aun cuando no integran la rama judicial, pueden dirimir conflictos de orden público, con base en atribuciones y facultades conferidas por la Constitución o por el Legislador, en forma transitoria.

Por otra parte, manifiesta que en el artículo 46 del Capítulo Tercero de la Ley 23 de 1.991, sobre la conciliación laboral, se condiciona la vigencia de las disposiciones acusadas a la expedición del decreto que modifique la estructura del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lo que, según afirma, no ha acontecido hasta la fecha; por lo tanto, estima que existe carencia actual de objeto, ya que los artículos demandados no están produciendo efectos en el ordenamiento jurídico, razón por la cual solicita a la Corte que se declare inhibida para pronunciarse de fondo al respecto.

Frente al artículo 50 del Código Procesal del Trabajo, considera que los fallos extra o ultra petita obedecen a una facultad especial en materia laboral que el legislador atribuyó en determinadas circunstancias y condiciones al juez de primera instancia, a fin de garantizar una protección especial a la irrenunciabilidad de los derechos y beneficios mínimos, establecidos en las normas laborales (C.P., art. 53), salvo para los casos en que pueda conllevar una variación del proceso, como lo señaló la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>3</sup>, de manera que puedan ser supervisados y controlados en la segunda instancia, con salvaguarda del principio de la no Reformatio in Pejus, todo lo cual, a su juicio, no contraviene norma alguna del Estatuto Superior, sino que por el contrario lo desarrolla.

En cuanto al artículo 53 de la Ley 50 de 1.990 manifiesta que éste se encuentra inspirado en el respeto a la autonomía sindical, buscando eliminar los factores que puedan configurar una indebida intervención de los empleadores en la vida interna de las organizaciones sindicales, situación que encuentra respaldo en normas constitucionales que adoptan los principios consagrados en los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T., como sucede con el Convenio 151 de 1.9784 sobre la protección del derecho de sindicalización. Además, recuerda el llamado de atención efectuado por la Corte Constitucional<sup>5</sup> al Legislador, cuando realizó el examen constitucional del artículo 426 del Decreto 2663 de 1.950, en cuanto a la necesidad de desarrollar el artículo 39 superior, que consagra el derecho de asociación sindical, como garantía fundamental, restringida solamente a los miembros de la Fuerza Pública. En conclusión, considera que la norma demandada constituye una previsión que no atenta contra el derecho a la asociación sindical y, por ende, tampoco contraría ninguna disposición constitucional.

Por lo anterior, el jefe del Ministerio Público solicita que esta Corporación se declare inhibida para pronunciarse de fondo sobre la constitucionalidad de los artículos demandados de la Ley 23 de 1.991 y que respecto de los artículos 50 del Código Procesal del Trabajo y 53 de la Ley 50 de 1.990, se declare su constitucionalidad.

## VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

### 1. Competencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 241, numerales 4o. y 5o. de la Carta Política, la Corte Constitucional es competente para conocer y decidir, definitivamente, sobre la demanda de inconstitucionalidad de la referencia.

2. La materia a examinar.

La demanda se dirige contra las disposiciones transcritas en esta providencia de la Ley 23 de 1.991, el Decreto 2158 de 1.948 (Código Procesal del Trabajo) y la Ley 50 de 1.990, exigiendo un estudio separado de las mismas.

3. Vigencia de las normas acusadas de la Ley 23 de 1.991.

Recientemente el Congreso de la República expidió la Ley 446 de 1.998 “por la cual se adoptó como legislación permanente ciertas normas del Decreto 2651 de 1.991, modificó otras del Código de Procedimiento Civil, derogó algunas de la Ley 23 de 1.991 y del Decreto 2279 de 1.989, se modifican y expiden normas del Código Contencioso Administrativo y se dictan otras disposiciones sobre descongestión, eficiencia y acceso a la justicia” (subraya la Sala). Dentro de los mecanismos alternativos de solución de conflictos establecidos en dicha normatividad se reguló amplia e integralmente acerca de la conciliación laboral, por lo que se observa que las normas demandadas de la Ley 23 de 1.991 fueron objeto de alguna disposición especial en dicha Ley 446 de 1.998 que incide en la vigencia de la misma y, por ende en el presente estudio de constitucionalidad.

En efecto, los artículos 22, 27, 39, 40, 41 y 46 de la Ley 23 de 1.991 fueron derogados expresamente por el artículo 167 de la Ley 446 de 1.998; así mismo, los artículos 83 y 87 de ésta Ley subrogaron los artículos 28 y 42 de la Ley 23 de 1.991, lo que determina para todos ellos un pronunciamiento inhibitorio por cuanto se ha agotado su eficacia jurídica.

De otro lado, en lo que respecta al artículo 25 de la Ley 23 de 1.991, aunque éste no sufrió derogación expresa en la citada Ley 446 de 1.998, cabe destacar que, en virtud de que ésta última reguló la materia relativa a la conciliación como mecanismo para la descongestión, eficiencia y acceso a la justicia para la solución de los conflictos laborales, a juicio de la Corte dicho precepto se encuentra subrogado por la referida Ley 446 de 1.998, como se puede deducir además de la interpretación de sus artículos 68 y 101. Al respecto, es pertinente recordar, de un lado, que el artículo 46 de la Ley 23 de 1.991 supeditó la regulación del capítulo referente a la conciliación laboral dentro del cual se encuentra el acusado, a la posterior modificación de la estructura del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, lo cual no se produjo y determinó su ineficacia.

Por consiguiente, para la Corporación se configura una carencia actual de objeto en relación con los artículos 22, 25, 27, 28, 39, 40, 41, 42 y 46 de la Ley 23 de 1.991, razón por la cual deberá declararse inhibida para resolver sobre la constitucionalidad de los mismos en la parte resolutive de este fallo.

4. Constitucionalidad del artículo 50 (parcial) del Código Procesal del Trabajo (Decreto 2158 de 1.948).

Nuestro Código Procesal del Trabajo consagra en su artículo 50, parcialmente acusado en la

demanda sub examine, la facultad de los jueces laborales de primera instancia, para fallar extra o ultra petita, es decir, a condenar al pago de pretensiones diferentes a las solicitadas en el libelo o por sumas mayores de las demandadas. Reza así el precepto legal mencionado:

“Artículo 50. Extra y Ultra petita.- El juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.”.

Sobre dicha disposición, el actor muestra su inconformidad al manifestar que los fallos en sentido extra y ultra petita no están concebidos para la protección de los trabajadores en los procesos de competencia de los jueces de única instancia, y que su utilización se ha otorgado en forma discrecional y no obligatoria, impidiendo dar verdadera eficacia al principio fundamental de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales establecidos en las normas laborales (C.P., art. 1 y 53).

Así pues, la demanda pretende demostrar un eventual tratamiento desigual para aquellos trabajadores que dado el monto de sus pretensiones laborales, deben adelantar procesos de única instancia para resolver sus litigios y, por consiguiente, no los cobija la garantía de las decisiones con el alcance mencionado, constituyendo, además, una violación de principios fundamentales de orden laboral, por la discrecionalidad con que se consagra dicha atribución. Para resolver estos cargos es preciso hacer las siguientes consideraciones:

1. La potestad consagrada en la norma acusada, tiene un contenido extraordinario con respecto a las pretensiones formuladas, en cuanto diverso y adicional a lo pedido (extra petita) o en cuantía superior a lo solicitado (ultra petita), cuando la misma se deduzca de la normatividad vigente a favor del trabajador, y en cuanto no le haya sido reconocida con anterioridad.

Así pues, la referida facultad en sus distintas acepciones presenta, para los jueces laborales de primera instancia, la posibilidad de que “...desborden lo pedido en la demanda, a condición de que “los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados”.”<sup>6</sup>, toda vez que las facultades extra o ultra petita en el juicio laboral “... han sido reconocidas por la jurisprudencia como una atenuación de aquel rigor para las sentencias de los jueces del trabajo, explicable en todo caso por la naturaleza del derecho laboral y el interés social implícito en él.”.<sup>7</sup>

De esta forma, respecto de los derechos laborales, las prerrogativas y beneficios mínimos con carácter irrenunciable, derivados de una relación de trabajo (C.S.T. art. 14), en virtud del carácter de orden público que representan de acuerdo con los principios constitucionales, significa que el juez que resuelve esa clase de conflictos, cuenta con cierta libertad para asegurar su reconocimiento, mediante el ejercicio de una atribución que le permite hacer efectiva la protección especial de la cual gozan los trabajadores, frente a sus propias pretensiones y a la realidad procesal.

2. El ejercicio de la mencionada potestad que tienen los jueces laborales de primera instancia no es absoluto, pues presenta como límites el cumplimiento de las siguientes condiciones: i.) que los hechos en que se sustenta se hayan debatido dentro del proceso con la plenitud de las formas legales y ii.) que los mismos estén debidamente probados<sup>8</sup>; y, además, iii.) que el respectivo fallo sea revisado por el superior, en una segunda instancia, quien “ puede de confirmar una decisión extra petita de la primera instancia, si ella es acertada, o revocarla en caso contrario, o modificarla reduciéndola si el yerro del inferior así lo impone<sup>9</sup>, decisión que no puede ser aumentada ya que, de lo contrario, sería “superar el ejercicio de la facultad, llevarla más allá de donde la ejercitó el a quo y esto no le está permitido al ad quem”<sup>10</sup>, ni tampoco agravarla en vigencia del principio procesal de la no reformatio in pejus, garantía constitucional que hace parte del derecho fundamental al debido proceso<sup>11</sup> (C.P., arts. 29 y 31).

3. La competencia de los jueces del trabajo en asuntos de única instancia, ha sido definida en el Código de Procedimiento laboral, de la siguiente manera:

“ ART. 12.- Subrogado. L. 11/84, art. 25. Competencia por razón de la cuantía. Los jueces del circuito en lo laboral conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda del equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal más alto vigente. Y en primera instancia de todos los demás.

Donde no haya juez del circuito laboral, conocerán los jueces en lo civil, así:

a) El municipal, en única instancia de todos aquellos negocios cuya cuantía no exceda del equivalente a dos (2) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, y

b) El del circuito, en 1ª instancia, de todos los demás.”.

Adicionalmente, en relación con los asuntos en los cuales no es susceptible la estimación pecuniaria, conocen los siguientes jueces, según la misma ley procesal del trabajo:

“ ART. 13.- Competencia en asuntos sin cuantía. De los asuntos que no sean susceptibles de fijación de cuantía, conocerán en primera instancia los jueces del trabajo, salvo disposición expresa en contrario.

En los lugares en donde no funcionen juzgados del trabajo conocerán de estos asuntos, en primera instancia, los jueces del circuito en lo civil.”.

Es sabido que el criterio para fijar la competencia con respecto al trámite y definición de los asuntos laborales de única instancia, está determinado en razón a la cuantía, lo que indica que idénticas prestaciones laborales son reclamadas, tanto en la primera instancia, como en la única instancia, según el quantum de las mismas.

4. Sobre el particular cabe agregar que la constitucionalidad de la utilización de un referente numérico, como el señalado, para la determinación de competencias judiciales, o el reconocimiento de garantías procesales es factible, en la medida en que se utilice un elemento objetivo que bien puede sustentarse en el “monto global de la pretensión” como criterio “general, abstracto e impersonal”<sup>12</sup> y en cuanto no se desconozcan “... principios, valores, derechos y garantías propios de orden constitucional colombiano, como la justicia, la

igualdad y el acceso a una adecuada administración de justicia.”.13

De lo anteriormente planteado se desprende, entonces, que el ejercicio de la facultad de proferir sentencias con alcances extra o ultra petita en materia laboral, se atribuye a los jueces de primera instancia y se niega a los de única instancia, con fundamento exclusivo en la cuantía de las pretensiones relativas al pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones laborales y en virtud de la cual se ha fijado la competencia de los mismos.

Si bien, el señalamiento de la competencia del respectivo juzgador por la cuantía de las pretensiones constituye un elemento referencial objetivo y la existencia de la única instancia en materia laboral un presupuesto esencial de la racionalización de la administración de justicia, con vigencia de los principios de economía procesal, celeridad y eficiencia que la inspiran, desde el punto de vista del derecho sustancial que se reclama en las controversias surgidas de una relación laboral y en el entendido de que las pretensiones por las cuales se acude a la justicia laboral tienen el mismo origen y propósito, no resulta aceptable que el otorgamiento de la atribución para fallar extra o ultra petita, exclusivamente en cabeza del juez del trabajo cuando conoce y decide en un conflicto laboral en primera instancia con atención al factor cuantía, no pueda extenderse a las condenas que se impongan en las decisiones judiciales laborales de la única instancia.

De esta manera, el criterio diferenciador utilizado, como es el de la cuantía de las pretensiones reclamadas, se constituye en un factor de trato desigual para aquellos que tramitan sus litigios por la vía procesal de la única instancia frente a los que pueden hacerlo por el camino de la doble instancia, a pesar de la identidad material que presentan con respecto al contenido de sus reclamaciones. El sustento de la diferencia para acudir a esas instancias anotadas, se repite, estaría en el monto de la pretensión, lo cual no configura un elemento razonable y justo para convalidar el tratamiento diferente y discriminatorio de situaciones fácticas equiparables, como ocurre en el presente caso.

Es más, la razón de ser y propósito que rige para la concesión de las facultades extra o ultra petita en el juicio laboral de primera instancia, se cumplen en los procesos de única instancia; así ocurre, debido al carácter de orden público de las normas jurídicas que regulan los derechos, prerrogativas y beneficios mínimos derivados de una relación laboral subordinada, haciéndolos irrenunciables (C.P., art. 53), así como por el interés social que revisten las mismas, lo que conlleva a hacer efectiva la protección especial de la cual gozan todos los trabajadores.

Aceptar, entonces, que por el referente numérico de la cuantía se impida que los trabajadores, sometidos a un proceso de única instancia por el monto de sus pretensiones, se beneficien de la potestad de fallo del juez laboral con los alcances mencionados, es dar paso al desconocimiento de valores, principios, y derechos con reconocimiento superior, como son la justicia, la igualdad material, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, la prevalencia del derecho sustancial sobre las formas y el acceso a una adecuada administración de justicia, que hacen que la restricción en este sentido analizada, sea inconstitucional (C.P., Preámbulo y arts. 13, 53, 228 y 229).

Finalmente, en relación con el cargo formulado por el demandante acerca del reconocimiento de la facultad del juez laboral para emitir un fallo extra o ultra petita, con carácter facultativo y discrecional y no obligatorio, a través de la expresión “podrá”, contenida en el acusado artículo 50 del Código de Procedimiento Laboral, la Sala observa que dicha potestad así establecida no contradice el ordenamiento superior vigente; por el contrario, desarrolla la Constitución en cuanto refleja la independencia de las decisiones de la justicia (C.P., art. 228) y el principio según el cual los jueces, en sus providencias “sólo están sometidos al imperio de la ley” (C.P., art. 230).

De esta forma, la mencionada atribución definida en la forma de criterio optativo por parte de la autoridad judicial, resulta de la facultad constitucional que tiene el legislador para regular el ejercicio de la función pública de administrar justicia, lo cual comprende las potestades de los jueces dentro de los respectivos juicios, de conformidad con la vigencia del mencionado principio de la autonomía e independencia de dichos funcionarios para la definición de los procesos de su competencia, la interpretación normativa adecuada, la valoración de la situación fáctica y probatoria del caso específico y la adopción de la decisión final con sometimiento al imperio de la ley (C.P. arts. 89, 150-23 y 230), lo que autoriza al juez a ejercer la potestad de fallar en forma extra o ultra petita, en forma debidamente sustentada.

Así pues, la norma acusada hace vigente el fin esencial del Estado tendiente a garantizar la efectividad de los principios y derechos consagrados constitucional y legalmente a las personas (C.P., art. 2), como sería el de la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales (C.P., art. 53), así como los derechos que de ahí se derivan, con garantía al acceso a la administración de justicia (C.P., art. 229), bajo una perspectiva de decisión judicial que a todas luces está en consonancia con la normativa constitucional vigente.

Por las razones expuestas, dentro de la potestad integradora de esta Corte para revisar la totalidad de la preceptiva legal demandada, conforme a la jurisprudencia de la Corporación, la Sala estima que la misma no contradice el ordenamiento superior, salvo en la expresión “de primera instancia”, como así se declarará en la parte resolutive del presente fallo. En consecuencia, los jueces laborales de única instancia en adelante están facultados para emitir fallos con alcances extra o ultra petita, potestad que se ejerce en forma discrecional, con sujeción a las condiciones exigidas, esto es, que los hechos en que se sustenta el fallo con esos alcances se hayan debatido dentro del proceso con la plenitud de las formas legales y que los mismos estén debidamente probados.

#### 5. Constitucionalidad del artículo 53 de la Ley 50 de 1.990.

La norma acusada prohíbe a los afiliados al sindicato de la empresa que reúnan la condición de representantes del empleador frente a sus trabajadores o que se desempeñen como altos directivos de las empresas, formar parte de la junta directiva del respectivo sindicato o ser designados como funcionarios del mismo, estableciendo que una elección realizada contraviniendo dicha disposición es nula. Adicionalmente, ordena que para el trabajador sindicalizado que haya sido debidamente elegido en la mencionada junta directiva y entre a ocupar alguno de esos empleos, se producirá ipso facto la vacancia de su respectivo cargo

sindical.

El demandante, al respecto, plantea el cargo de violación constitucional, sobre la base de que una normativa jurídica, en esos términos, desconoce los derechos a la igualdad, trabajo y a los principios mínimos de los trabajadores, así como el derecho de asociación y a constituir sindicatos sin intervención del Estado (C.P., arts. 13, 25, 53, 38 39), de los empleados directivos de una empresa, término que, además, por su amplitud, opina que puede ser utilizado arbitrariamente por el empleador al determinar los cargos que al mismo correspondan en la empresa, con la clara exclusión del derecho a pertenecer a la junta directiva de un sindicato.

Así mismo, acusa la preceptiva sub examine por estimar que contradice la efectividad del principio democrático en la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos, así como la vigencia del Convenio 87 de la O.I.T. aprobado por la Ley 26 de 1.976, en lo que respecta a la atribución de las organizaciones para elegir libremente a sus representantes y a la prohibición a las autoridades públicas de intervenir para limitar este derecho, para afirmar, de un lado, que el convenio por reconocer derechos humanos, prevalece en el orden interno (C.P., art. 93), y, de otro, que el legislador al dictar las normas demandadas se inmiscuyó en competencias de otras autoridades (C.P., art. 136-1), por fuera de las condiciones constitucionales, con lo cual sus actos carecen de validez y no tienen efecto alguno (C.P. art. 149).

Ante todo, debe precisarse que el presupuesto básico para la resolución de este problema se deriva de los alcances mismos de las restricciones al derecho de asociación sindical y de la relación esencial que puedan tener las actividades relacionadas con la representación del empleador frente a sus trabajadores y los altos empleos directivos de las empresas, así como, con los límites autorizados constitucionalmente a ese derecho, en la forma que se analiza a continuación.

De esta manera, representó un claro propósito del Constituyente salvaguardar de manera específica y con las respectivas garantías y protecciones constitucionales vigentes, la potestad de los trabajadores de fundar organizaciones sindicales, paralela al ejercicio de la libertad de afiliación como de desafiliación de las mismas, y con la posibilidad de hacer uso de los demás derechos consustanciales, como son los de huelga y de negociación colectiva (C.P., arts. 55 y 56).

Ahora bien, el reconocimiento estatal especial del que goza el derecho de asociación sindical de los trabajadores frente al de los empleadores, se sustenta en la subordinación que presenta la relación laboral, en la cual se hace evidente la desigualdad social y económica de sus partes, y en la naturaleza de los intereses que mediante el sindicato se defienden. Estos elementos esenciales fueron analizados por la Corte, de la siguiente manera:

“2.4.2.1. Es importante resaltar la especificidad del derecho sindical en relación con las demás manifestaciones del derecho de asociación. En su origen, y a través de su desarrollo, el sindicato ha obedecido a un propósito igualitario dentro de una realidad socio-económica caracterizada por la subordinación y la dependencia. Los derechos laborales se construyeron como una respuesta del Estado a las demandas de justicia e igualdad provenientes de la sociedad. El sindicato es la manifestación organizativa del reconocimiento institucional de

tales derechos y, por consiguiente, el medio a través del cual se hacen efectivos. La esencia de este derecho está pues íntimamente ligada al tipo de intereses de clase que se defienden y a su condición de subordinación dentro de la sociedad de mercado.

(...)

2.4.2.4. En síntesis, el contenido esencial del derecho está delimitado por la libertad de creación, afiliación y retiro de una organización sindical, concebida para la defensa de los intereses de los trabajadores y protegidos por los derechos constitucionales consagrados en los artículos 53, 54, 55, 56 y 57 de la Carta.”. (Sentencia T-230 de 1.994, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz).

Por ello, se observa que el objetivo principal de los sindicatos se concreta en la protección de los intereses de los trabajadores afiliados frente al patrono, convirtiéndolos en “interlocutores válidos en los conflictos colectivos que enfrentan a los dos extremos de la relación laboral”, haciendo que “ la organización sindical adquiera un papel preponderante en lo atinente al manejo de las relaciones obrero-patronales, pues sus decisiones afectan en forma definitiva los derechos de los trabajadores, dentro de su función de promover el mejoramiento de las condiciones laborales”<sup>15</sup>. Así las cosas, para la Sala es claro que el fomento y defensa de los intereses de los sindicalizados logra alcanzar su finalidad propuesta, en la medida en que sus voceros actúen y decidan imparcial, independiente y consecuentemente con las causas que defienden y la comunidad que representan.

No se puede perder de vista que, la junta directiva de una organización sindical conforma el llamado gobierno sindical y tiene como propósito ejecutar las decisiones adoptadas en la asamblea general, al igual que las de representar a los afiliados y al sindicato, además de vigilar el cumplimiento de las normas estatutarias que los rigen. De manera pues que, no es lógico ni razonable que una organización sindical reúna, dentro de ese órgano de dirección y representación, afiliados al sindicato que se desempeñen como representantes del empleador frente a los trabajadores o como altos empleados directivos de la empresa, tanto en el caso de la junta directiva provisional (al momento de creación del sindicato) como en el de las reglamentarias; lo anterior, dado el conflicto de intereses sindicales y patronales que surgiría al adelantar una gestión coetánea a nombre de los dos extremos de la relación laboral, con intereses distintos y muchas veces contrapuestos, generándose así una especie de inhabilidad para acceder a la representación sindical.

De conformidad con el artículo 32 del C.S.T., son representantes del patrono, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas: “a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono, y b) Los intermediarios.”.

Como bien lo anotó el Procurador General de la Nación en su intervención, los empleados que se desempeñen en las funciones consideradas en la norma demandada “.. pueden ser considerados como una extensión del patrono, cuyos intereses se identifican con él, quedando por lo tanto inhabilitado para defender o colaborar en la reclamación de los beneficios que buscan los demás asalariados.”.

La Corte comparte ese señalamiento y reitera lo ya manifestado en un asunto similar, en donde se consideró inconveniente que los representantes del patrono hicieran las veces de representantes del sindicato, con criterios perfectamente aplicables en el presente caso, según los cuales la restricción aludida no los discrimina como tampoco a los empleados directivos, ya que mantienen su derecho de asociación sindical, pudiendo beneficiarse de los logros de la organización sindical; de esta manera, “se protege al sindicato de la injerencia del patrono en el manejo de los asuntos sindicales y en la representación del sindicato.”.16

Resulta, igualmente, necesario precisar que la anterior argumentación encuentra desarrollo en el ámbito de los acuerdos internacionales, de la siguiente manera:

La libertad sindical y la protección al derecho de sindicalización fue reconocida por la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T, mediante el Convenio 87 suscrito en el año de 1.94817, en donde se estableció en su artículo 3o., numerales 1o. y 2o., respecto de la elección de los representantes de las organizaciones de trabajadores, que ésta debe ejercerse en forma libre y que las autoridades deben abstenerse a intervenir para limitarlo o impedir su ejercicio, así:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”.

Si bien allí se establece la obligación a los Estados comprometidos para que consagren medidas y adopten acciones necesarias y suficientes para que dicha libertad sea efectiva, su interpretación y aplicación necesariamente deben estar referidas a los mandatos recogidos en los numerales 1o. y 2o. del artículo 2 del Convenio 9818 también de la O.I.T. firmado en 1.949, sobre derecho de sindicalización y negociación colectiva, que establecen lo siguiente:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.”.

Así pues, se llega a la conclusión de garantizar la libertad de elección de los representantes de los sindicatos de los trabajadores, en la forma que señalen sus respectivos estatutos, sujeta al orden legal y a los principios democráticos (C.P., art. 39), siempre que se procure con la misma evitar colocarlos en condiciones de debilidad ante su empleador, como ocurriría

en el caso de aceptar que los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores o los altos empleados directivos de la empresa, formen parte de la junta directiva del respectivo sindicato o sean nombrados funcionarios del mismo.

Por consiguiente, con respecto al derecho fundamental de asociación sindical para los directivos y representantes del empleador, es posible establecer restricciones en cuanto hace a su participación en la junta directiva de un sindicato o para el desempeño como funcionarios del mismo, no así para su afiliación al respectivo sindicato, haciéndose acreedores por esa razón de los correspondientes beneficios y responsables de las correlativas obligaciones, como ya se mencionó.

En ese sentido, aunque el citado derecho presenta una naturaleza fundamental, su alcance no es absoluto y permite algún tipo de limitación que no afecte su núcleo esencial, como sucede en esta oportunidad, máxime cuando la restricción introducida persigue la vigencia de un interés general protegido por el Estado, como es la salvaguarda de los medios de reivindicación de los derechos laborales e intereses de la clase trabajadora, en lo atinente a la forma organizativa que los hace efectivos, evitando una intromisión perturbadora de los patronos en los asuntos atinentes a dicha organización sindical, a través del control de la dirección y representación sindical por personas que, sin lugar a dudas, actúan y deciden como extensiones del empleador.

De otra parte, es cierto que la definición del término “empleados directivos de una empresa” puede prestarse a las maniobras denunciadas por el actor, en el sentido de que se otorgue ese calificativo a empleos que no reúnan las condiciones para ser considerados como de orden directivo y así constituirse en objeto de la restricción a la representación sindical; no obstante, esa posibilidad esgrimida por razones de conveniencia, no constituye una violación constitucional que pueda deducirse de la confrontación de la norma acusada con los ordenamientos superiores.

El problema de esta manera planteado abarca la órbita de la aplicación práctica del contenido normativo que se demanda, respecto de lo cual la Corporación se limita a señalar que la restricción de acceso a la junta directiva sindical o a ser funcionario del sindicato sólo se dirige a aquellos trabajadores que materialmente se encuentren cumpliendo con los encargos de representación y dirección a nombre del empleador; es decir, la naturaleza y denominación de esos cargos depende de las funciones especiales que se pretenden con el mismo, dado que lo opuesto configuraría una práctica contraria al derecho de asociación sindical que tendría que ser debatida y sancionada mediante las medidas legales vigentes.

En consecuencia, la norma sub examine no vulnera precepto constitucional alguno; además, fue expedida dentro de las facultades legislativas del Congreso y siguiendo los mandatos superiores del artículo 93 que establece que “los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”, y del artículo 53 que preceptúa que “los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”. Por lo tanto, no se encuentran fundados los cargos señalados en la demanda contra el artículo 53 de la Ley 50 de 1.990, razón por la cual se declarará su exequibilidad.

VII. DECISION.

**R E S U E L V E :**

Primero.- Declárase INHIBIDA para pronunciarse sobre la constitucionalidad de los artículos 22, 25, 27, 28, 39, 40, 41, 42 y 46 de la Ley 23 de 1.991 por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Segundo.- Declárase EXEQUIBLE el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo (Decreto 2158 de 1.948), salvo la expresión “de primera instancia”, la cual se declara INEXEQUIBLE.

Tercero.- Declárese EXEQUIBLE el artículo 53 de la Ley 50 de 1990.

Cópiese, comuníquese, notifíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente.

**VLADIMIRO NARANJO MESA**

Presidente

**ANTONIO BARRERA CARBONELL**

Magistrado

**ALFREDO BELTRAN SIERRA**

Magistrado

**EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ**

Magistrado

**CARLOS GAVIRIA DIAZ**

Magistrado

**JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO**

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Decreto 2158 de 1.948, adoptado como legislación permanente por el Decreto 4133 de 1.948.

2 Sentencias: C-416 de 1.994, M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonel; C-037 de 1.996, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa; T-268 de 1.996, M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonel.

3 Sentencia del 14 de junio de 1.982, con apoyo en otra de la Sala de Casación Civil del 22 de junio de 1.973.

4 Sobre el cual dice que la Corte Constitucional se pronunció en Sentencia C-593 de 1.993, M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz.

5 Sentencia C-593 de 1.993, M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz.

6 Sentencia del 6 de septiembre de 1.990., Radicación No. 3828, M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

7 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, del 27 de mayo de 1.998, Radicación

No. 10468, M.P. Dr. Fernando Vásquez Botero.

8 Ver la Sentencia del 27 de mayo de 1.998, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, M.P. Dr. Fernando Vásquez Botero, Radicación No. 10468, Acta No. 017.

9 Corte Suprema de Justicia, Sentencia del 18 de octubre de 1.977, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, M.P. Dr. Juan Manuel Gutiérrez Lacouture., Acta No. 38.

10 Idem.

11 Ver la Sentencia T-474 de 1.992, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero.

12 Sentencia C-351 de 1.994, M.P. Dr. Hernando Herrera Vergara.

13 Sentencia C-269 de 1.998, M.P. Dra. Carmenza Isaza de Gómez.

14 Ver a Sentencia C-272 de 1.994, M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz.

15 Sentencia T-466 de 1.996, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.

16 Sentencia C-593 de 1.993, M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz.

17 Aprobado por la Ley 26 de 1.976.

18 Entró en vigor en 1.951 y fue aprobadopor la Ley 27 de 1.976.