

PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

Bogotá, D.C., 4 de septiembre de 2025.

Honorables Magistrados
CORTE CONSTITUCIONAL
M.P. JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR
Ciudad**Expediente:** D-16590**Referencia:** Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 148 (parcial) del Decreto Ley 2158 de 1948, "*Código Procesal del Trabajo*".**Concepto No.:** 7501

De acuerdo con lo establecido en el numeral 2 del artículo 242 y el numeral 5 del artículo 278 de la Constitución Política, procedo a rendir el concepto correspondiente a la demanda de inconstitucionalidad presentada ante esa Corporación, por los ciudadanos Carlos Ricardo Cardona Gaviria, Vidal Niebles Mejía, David Miguel Rangel Padilla, Carlos Daniel Alcalá Vizcaino, Camilo Alejandro Colina Hernández, Gelkin Manuel Colina Salcedo, y Yaireth Carolay De la Hoz Flórez, contra el artículo 148 (parcial) del Decreto Ley 2158 de 1948, "*Código Procesal del Trabajo*".

I. ANTECEDENTES

El 14 de mayo de 2025, los accionantes interpusieron demanda de inconstitucionalidad contra de la expresión subrayada del artículo 148 (parcial) del Decreto Ley 2158 de 1948, "*Código Procesal del Trabajo*", por considerarla contraria a los artículos 13, 25, 29, 53 y 229 de la Constitución Política. El texto se transcribe a continuación:

*"DECRETO LEY 2158 DE 1948
(Junio 24)*

Sobre Procedimientos en los juicios del Trabajo.

Código Procesal del Trabajo

adoptado por el Decreto 4133 de 1948 como legislación permanente

Artículo 148. Permiso para liquidación parcial de cesantías. El permiso para liquidación parcial de cesantías y para renunciar prestaciones sociales, en los casos previstos en la ley, será concedido por el correspondiente Inspector del Trabajo o Alcalde Municipal, con conocimiento de causa."

Los accionantes sostienen que la disposición acusada vulnera la validez constitucional de diversos derechos fundamentales y principios estructurales del derecho laboral, al facultar a funcionarios administrativos, como inspectores de trabajo o alcaldes municipales, para autorizar actos que afectan garantías mínimas sin intervención ni control de la autoridad judicial competente.

Los demandantes sostienen que la norma acusada vulnera los artículos 13, 25, 29, 53 y 229 de la Constitución, al generar un trato desigual entre trabajadores,



desconocer el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos y permitir que un inspector del trabajo, sin ser juez, autorice la renuncia a prestaciones sociales. Con ello, se transgrede el debido proceso, se otorgan facultades exorbitantes a una autoridad administrativa y se debilita el derecho de acceso a la administración de justicia, al sustituir indebidamente al juez natural en la protección de derechos fundamentales.

Argumentan los accionantes que, en relación con el único cargo admitido, el artículo 53 de la Constitución Política consagra la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales como un principio fundamental, de carácter imperativo y de orden público. En consecuencia, dichos derechos no pueden ser desconocidos mediante pactos, actos administrativos o decisiones unilaterales, salvo en los casos expresamente previstos por la ley.

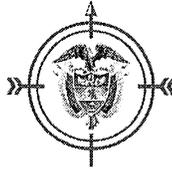
En su criterio, el artículo 53 de la Constitución Política consagra la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales como un principio imperativo y de orden público, lo cual impide que tales derechos sean desconocidos mediante pactos, actos administrativos o decisiones unilaterales, con fundamento a lo señalado por la Corte Constitucional quienes han precisado que este principio constituye un límite infranqueable a la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo, orientado a proteger derechos indisponibles como el mínimo vital, las prestaciones sociales y las condiciones dignas de existencia.

Así mismo, indican que el principio de irrenunciabilidad cuenta además con respaldo en el bloque de constitucionalidad (arts. 53 y 93 C.P.), en la doctrina de la OIT, que sostiene que el trabajo no es una mercancía, y en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, que prohíben la renuncia a derechos laborales fundamentales sin un control judicial efectivo, al considerarlo una forma de regresividad en su protección.

Con fundamento en lo anterior, los demandantes solicitan a la Corte declarar la inexecutable de la expresión “*y para renunciar prestaciones sociales*”, contenida en el artículo 148 del Decreto Ley 2158 de 1948, por contravenir el artículo 53 de la Constitución Política.

El magistrado sustanciador, mediante Auto del 24 de junio de 2025 admitió la demanda únicamente respecto del cargo relacionado con la presunta vulneración del artículo 53 de la Constitución, e inadmitió los cargos referidos a la supuesta infracción de los artículos 13, 25, 29 y 229 por considerar que, los accionantes no cumplieron con los requisitos mínimos argumentativos que exige la ley y la jurisprudencia constitucional; razón por la cual, concedió un término de tres (3) días para su corrección, so pena de rechazo.

Posteriormente, mediante Auto del 11 de julio de 2025, el magistrado sustanciador rechazó los cargos relativos a la presunta violación de los artículos 13, 25, 29 y 229 de la Constitución, debido a que los accionantes no subsanaron los defectos señalados. En cuanto al cargo admitido por la presunta vulneración del artículo 53, se ordenó estar a lo resuelto en el Auto del 24 de junio y se ordenó correr traslado al Procurador General de la Nación, en los términos del artículo 7 del Decreto 2067 de 2021. Lo anterior, fue comunicado el 22 de julio de 2025, mediante oficio No. 286 de la misma fecha.



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

II. COMPETENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Sobre la competencia de la Corte Constitucional para conocer de la constitucionalidad de los decretos leyes, el alto tribunal ha reiterado que: "[u]na interpretación integral del artículo 241 de la Constitución permite inferir que la Corte Constitucional tiene competencia para pronunciarse respecto de todos los decretos que tengan fuerza material de ley que son proferidos por el presidente"¹.

Asimismo, de conformidad con el artículo 241, numeral 4, de la Constitución Política, el Alto Tribunal es el encargado de resolver las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes, tanto por su contenido material como por vicios de procedimiento en su formación.

De acuerdo con lo precedente, la Corte Constitucional es competente para conocer del caso *sub examine* al versar sobre la exequibilidad del artículo 148 (parcial) del Decreto Ley 2158 de 1948, "Código Procesal del Trabajo",

El Decreto Ley 2158 de 1948, mediante el cual se adoptó el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, fue expedido en un contexto de excepción, tras la declaratoria del estado de sitio derivada de los hechos del 9 de abril de 1948. En ejercicio de las facultades extraordinarias otorgadas por el artículo 121 de la Constitución de 1886, el presidente consideró necesario regular integralmente los juicios laborales, al tratarse de una materia de orden público, vinculada con la justicia social y la estabilidad institucional.

Posteriormente, la Ley 90 de 1948 ratificó su vigencia, al conferir al presidente facultades extraordinarias para adoptar como legislación permanente diversos decretos dictados durante el régimen de excepción, entre ellos el Decreto 2158. De esta forma, su carácter excepcional se consolidó como legislación ordinaria, asegurando su plena validez dentro del ordenamiento jurídico colombiano.

III. PLANTEAMIENTO DEL CARGO Y DEL PROBLEMA JURÍDICO

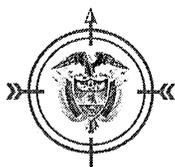
En concordancia con el cargo admitido, el problema jurídico que se plantea consiste en determinar si el legislador incurrió en una transgresión del principio de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales al expedir la norma demandada, y si, como consecuencia de ello, se produjo una vulneración del artículo 53 de la Constitución Política.

Es así, que se trata de establecer si dicha habilitación normativa resulta contraria al marco constitucional que protege los derechos fundamentales de los trabajadores y salvaguarda la prevalencia del derecho sustantivo sobre las formas.

IV. CONSIDERACIONES DEL MINISTERIO PÚBLICO

Para resolver el problema jurídico formulado, se realizará un análisis estructurado en los siguientes ejes: (a) el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; (b) el principio de progresividad y la prohibición de regresividad en materia de derechos laborales; (c) el alcance de la norma demandada; para finalmente dar (d) solución al cargo único admitido.

¹Corte Constitucional. Sentencia C-237 de 2022



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

a. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales constituye uno de los pilares fundamentales del derecho laboral colombiano. Se trata de una garantía orientada a proteger al trabajador, como parte débil de la relación laboral, frente a eventuales actos de disposición sobre derechos mínimos que le han sido reconocidos por la ley.

Con la expedición de la Constitución Política de 1991, la Asamblea Nacional Constituyente dejó expresamente consignada la intención de asegurar al trabajador un conjunto de derechos esenciales, en los siguientes términos:

“Así la tenencia de garantizar al trabajador un salario mínimo o integral, una fuente de empleo, un seguro de desempleo, descansos obligatorios, pensiones de vejez, Jubilación e invalidez, protección especial a la mujer y al menos, son aspiraciones que las leyes actuales consagran como derechos genéricamente llamados sociales, porque su aplicación depende preponderantemente de la acción de la sociedad organizada”².

Es así como, el principio de irrenunciabilidad adquirió rango constitucional a través del artículo 53, el cual enuncia los principios mínimos fundamentales del derecho laboral, de la siguiente manera:

“ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

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

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.” (Subrayado por fuera del texto original)

En desarrollo del mandato contenido en el artículo 53 de la Constitución Política, la Corte Constitucional ha reiterado y robustecido el alcance del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, particularmente en lo que respecta al carácter obligatorio e indisponible de las prestaciones sociales³.

² Gaceta Constitucional - N. 51. Disponible en <https://babel.banrepcultural.org/digital/collection/p17054coll26/id/3746>

³ Corte Constitucional. Sentencia C-556 de 1994.



Desde sus primeras decisiones, la Corte ha sostenido que este principio impide que los trabajadores renuncien a derechos laborales que ya han sido adquiridos y que gozan de plena certeza jurídica.

Se trata de una garantía que impone límites a la autonomía de la voluntad en el ámbito de las relaciones laborales, al establecer que ciertos beneficios mínimos no pueden ser objeto de disposición voluntaria, incluso si existe acuerdo entre las partes; esta regla, que inicialmente estaba consagrada a nivel legal, fue elevada a rango constitucional en 1991, y constituye uno de los pilares del Estatuto del Trabajo que debe expedir el Congreso⁴.

En esta misma línea, la jurisprudencia ha vinculado la irrenunciabilidad con los principios del Estado social de Derecho, subrayando que derechos como el salario y las prestaciones sociales no solo son adquiridos, sino que además se encuentran protegidos por su carácter patrimonial y por su función esencial en la realización de un orden económico y social justo. Así, la Constitución y la jurisprudencia constitucional confieren a estos derechos una doble dimensión: subjetiva y objetiva. Subjetiva, por su titularidad individual; y objetiva, por su función estructurante del sistema laboral⁵.

Adicionalmente, la Corte ha analizado la naturaleza de las prestaciones sociales, reconociéndolas como mecanismos destinados a cubrir los riesgos propios de la relación laboral⁶.

Estas pueden ser responsabilidad del empleador, del sistema de seguridad social o de entidades como las cajas de compensación familiar. Dentro de ellas se distinguen prestaciones comunes, que deben ser asumidas por todo empleador, y especiales, que se exigen bajo condiciones particulares previstas por la ley; en ambos casos, su reconocimiento no está sujeto a la voluntad del trabajador, ni puede ser objeto de renuncia válida.

Así mismo, se ha resaltado el carácter protector de la legislación laboral, entendida como un conjunto normativo diseñado específicamente para proteger al trabajador frente a posibles abusos derivados de una posición contractual desigual.

Desde esta perspectiva, el principio de irrenunciabilidad se erige como una garantía esencial para preservar la dignidad humana, al impedir que el trabajador se vea obligado, por necesidad, desconocimiento o presión, a ceder derechos mínimos que son indispensables para su bienestar individual y familiar⁷.

Ahora bien, desde sus orígenes normativos, este principio ha sido recogido expresamente en el Código Sustantivo del Trabajo (CST). Así, el artículo 13 señala que:

“ARTÍCULO 13. MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS. LAS DISPOSICIONES de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.”

⁴ Ibidem.

⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-061 de 2005.

⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-892 de 2009.

⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-070 de 2010.



De manera complementaria, el artículo 14 del mismo Código establece de forma categórica:

“ARTÍCULO 14. CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.”

En esa línea, el artículo 15 del CST permite la transacción solo en los casos en que no se comprometan derechos ciertos e indiscutibles, reafirmando la inalienabilidad de estas prerrogativas.

Adicionalmente, la Ley 2220 de 2022, ‘*Por medio de la cual se expide el Estatuto de Conciliación y se dictan otras disposiciones*’, en lo que respecta a los asuntos conciliables, dispone en su artículo 7 lo siguiente:

“ARTÍCULO 7. Asuntos conciliables. Serán conciliables todos los asuntos que no estén prohibidos por la ley, siendo principio general que se podrán conciliar todas las materias que sean susceptibles de transacción, desistimiento y los derechos de los cuales su titular tenga capacidad de disposición.”

Para la procedencia de la conciliación no será necesaria la renuncia de derechos.

En asuntos de naturaleza laboral y de la seguridad social podrá conciliarse si con el acuerdo no se afectan derechos ciertos e indiscutibles. (...)
(Subrayado por fuera del texto original)

Con fundamento en estas consideraciones, la Corte ha concluido que cualquier estipulación contractual que desconozca el contenido esencial de los derechos laborales mínimos carece de validez y eficacia jurídica. La irrenunciabilidad, por tanto, no solo protege derechos ya causados, sino que constituye un límite infranqueable a la voluntad privada en el contexto de la contratación laboral.⁸

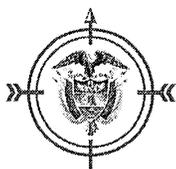
Al respecto es preciso señalar que, las referencias legislativas tienen como propósito evidenciar el carácter expansivo de este principio, en tanto irradia la legislación laboral.

b. Principio de progresividad y prohibición de regresividad en materia de derechos laborales

El principio de irrenunciabilidad, previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, asegura que los derechos mínimos reconocidos a los trabajadores no puedan ser desconocidos ni objeto de disposición en su perjuicio. Esta garantía, de carácter inderogable y orientada a proteger a la parte más débil de la relación laboral, constituye el punto de partida para evaluar si una norma implica un retroceso frente a los niveles de protección alcanzados y, por tanto, debe analizarse a la luz del principio de progresividad y la prohibición de regresividad.

En estrecha relación con lo anterior, el principio de progresividad y la prohibición de regresividad de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) constituye

⁸ Ibidem.



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

un mandato de rango constitucional en Colombia. El artículo 48 de la Constitución impone al Estado la obligación de ampliar, de manera gradual y sostenida, la cobertura y protección de la seguridad social, consolidando así un marco que limita cualquier retroceso injustificado en los niveles de protección alcanzados. Este mandato no solo tiene respaldo en la Carta Política, sino también en instrumentos internacionales que forman parte del bloque de constitucionalidad.

En el plano universal, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados deben adoptar medidas hasta el máximo de los recursos disponibles para lograr, de manera progresiva, la plena efectividad de los derechos reconocidos. Esta obligación excluye la posibilidad de retrocesos arbitrarios o injustificados en el nivel de protección ya alcanzado. Asimismo, el Pacto reconoce el derecho a condiciones de vida adecuadas y a la mejora continua de las mismas, reforzando la idea de que los avances logrados en materia de DESC deben ser preservados y fortalecidos por las autoridades estatales.⁹

La interpretación de estos compromisos internacionales ha sido enriquecida por instrumentos doctrinales como los Principios de Limburgo de 1987 y las Directrices de Maastricht de 1997, los cuales precisan que la progresividad no puede invocarse como excusa para incumplir obligaciones inmediatas. En particular, han establecido que los Estados deben garantizar como mínimo un umbral esencial en cada derecho, aun en contextos de limitación de recursos.¹⁰

De igual modo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, a través de sus Observaciones Generales, ha aclarado que la obligación de progresividad no exonera a los Estados de responsabilidades actuales.¹¹

En el Sistema Interamericano de protección de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su artículo 26, incorpora el principio de desarrollo progresivo, comprometiéndolo a los Estados a adoptar medidas, tanto internas como de cooperación internacional, para la plena efectividad de los derechos derivados de la Carta de la OEA. El Protocolo de San Salvador refuerza este mandato al prohibir que se restrinjan o reduzcan derechos ya reconocidos en la normativa interna o internacional.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha consolidado la exigibilidad de este principio. En casos como *Lagos del Campo vs. Perú* (2017), *Trabajadores Cesados de Petroperú vs. Perú* (2017) y *San Miguel Sosa vs. Venezuela* (2018), la Corte estableció que el artículo 26 de la Convención impone a los Estados no solo la obligación de garantizar la progresividad de los DESC, sino también deberes inmediatos como la no discriminación, la adopción de medidas efectivas para su protección y la provisión de recursos judiciales idóneos. En estas decisiones, se reiteró que la prohibición de regresividad no es la única obligación exigible bajo el artículo 26, sino que forma parte de un conjunto de compromisos que buscan asegurar el goce real y efectivo de los derechos sociales.

⁹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 2.

¹⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas. Observación General No 3, adoptada en el quinto período de sesiones, 1990, E/1991/23; Principios de Limburgo, Human Rights Quarterly, Vol. 9, Nº 2, 1987, p. 121.

¹¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas. Observación General No 14 del 11 de mayo de 2000.



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

Ahora bien, la Corte Constitucional en Sentencia C-968 de 2003 destacó el carácter tuitivo del derecho laboral y la importancia del principio de irrenunciabilidad como expresión de la progresividad; señaló que los derechos laborales mínimos reconocidos legalmente no pueden ser renunciados ni siquiera de manera voluntaria, lo cual refleja la orientación protectora del ordenamiento jurídico laboral.

La Corte subrayó que estas garantías no solo vinculan al trabajador y al empleador, sino también al legislador y a las autoridades judiciales, dado que se trata de normas de orden público que restringen la autonomía de la voluntad privada en favor del respeto a la dignidad humana y el bienestar del trabajador.¹²

En este contexto, la Corte ha sostenido que el derecho laboral debe entenderse como una herramienta reivindicatoria y de justicia social, cuyas conquistas no pueden ser objeto de regresión sin una justificación constitucionalmente válida.¹³

A partir de la Sentencia C-038 de 2004, la Corte incorporó el llamado *test* de no regresividad, con base en el cual se impone al legislador la carga de justificar cualquier retroceso en materia de derechos sociales. En esa decisión, el tribunal precisó que, si bien el legislador goza de una amplia libertad de configuración normativa, esta se encuentra restringida cuando se trata de disminuir niveles de protección previamente alcanzados.

En sus propias palabras: *“Todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático (...) Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social.”*

En la Sentencia C-1141 de 2008, la Corte reafirmó que el principio de progresividad constituye un componente esencial de los derechos sociales, como la seguridad social. Ratificó que toda medida regresiva debe someterse a un control judicial estricto, y que la carga de la prueba corresponde a las autoridades, quienes deben demostrar la existencia de razones imperiosas que hagan inevitable la medida.

En línea con esta evolución, la Sentencia C-228 de 2011 resaltó la necesidad de proteger las expectativas legítimas de los trabajadores, en particular aquellas relacionadas con el régimen pensional. La Corte indicó que cualquier alteración normativa que afecte de forma desproporcionada estas expectativas constituye una violación al principio de proporcionalidad, el cual forma parte del control aplicable a las medidas regresivas.

La Sentencia C-753 de 2013 retomó estos postulados, enfatizando que el principio de progresividad exige al Estado ampliar de manera constante y sostenida la cobertura y el nivel de protección de los derechos sociales. Reafirmó que cualquier reducción de tales estándares debe superar un juicio estricto de proporcionalidad, y que no puede justificarse en razones genéricas o meramente administrativas.

En la Sentencia C-135 de 2018, la Corte reiteró que, una vez alcanzado un determinado nivel de protección en materia de derechos sociales, cualquier retroceso debe presumirse inconstitucional, salvo que se demuestre que la medida regresiva es imprescindible para alcanzar un fin constitucionalmente imperioso.

¹² Corte Constitucional. Sentencia C-968 de 2003.

¹³ Ibidem.



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

Del mismo modo, en la Sentencia SU-005 de 2018, se afirmó que el principio de progresividad implica avanzar en el reconocimiento y cobertura de derechos, y que todo retroceso frente a los niveles alcanzados vulnera la Constitución.

Por su parte, la Sentencia C-046 de 2018 sistematizó las obligaciones estatales derivadas del principio de progresividad, indicando que este se compone de dos mandatos: avanzar en la realización de los derechos sociales y abstenerse de adoptar medidas que disminuyan el nivel de satisfacción previamente alcanzado. La Corte sintetizó así el estándar de control aplicable:

“Las medidas regresivas en principio son inconstitucionales, y solamente serán admisibles si superan un juicio estricto de proporcionalidad que verifica que: (i) la medida persigue una finalidad constitucionalmente imperiosa; (ii) es idónea y necesaria para alcanzar ese objetivo; (iii) es proporcional en sentido estricto; y (iv) no afecta el núcleo esencial del derecho.”

Asimismo, la Corte, en la sentencia referida, precisó que el principio de no regresividad en materia laboral constituye una garantía constitucional orientada a impedir retrocesos injustificados en el nivel de protección alcanzado respecto de los derechos de los trabajadores. Conforme a la jurisprudencia, toda medida legislativa o administrativa que implique una disminución en las condiciones de goce y eficacia del derecho al trabajo se presume inconstitucional, salvo que el Estado demuestre, mediante un *test* de razonabilidad y proporcionalidad, que la medida persigue una finalidad constitucional imperiosa, resulta idónea y necesaria, y no existen alternativas menos lesivas¹⁴.

La prohibición de regresividad limita la libertad de configuración normativa del Legislador y de la Administración, al imponerles la obligación de justificar de manera estricta cualquier reducción en la protección alcanzada¹⁵. En este sentido, solo será admisible una reforma de carácter regresivo cuando cuente con una justificación de rango constitucional que legitime la medida¹⁶.

En conclusión, el principio de progresividad y la prohibición de regresividad en materia de derechos laborales tienen como finalidad proteger los logros alcanzados en favor de los trabajadores. Cualquier medida legislativa o administrativa que pretenda reducir estos niveles de protección se presume inconstitucional y solo podrá ser admitida si cumple con una estricta justificación constitucional. Esta doctrina busca asegurar la continuidad del avance en derechos sociales, en concordancia con los valores de dignidad humana, justicia material y confianza legítima que estructuran el Estado social de Derecho.¹⁷

c. Alcance de la norma demandada.

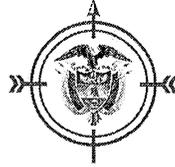
El artículo 148 del Decreto Ley 2158 de 1948 establece la posibilidad de que autoridades administrativas (inspector del trabajo, o en su defecto, alcalde municipal), autoricen la renuncia de prestaciones sociales, en los casos previstos por la ley.

¹⁴ Corte Constitucional. Sentencia C-046 de 2009.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-556 de 2009.

¹⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-135 de 2018.



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

Dentro de los escenarios en los que la ley permitía la renuncia de prestaciones, se destacaba el artículo 340 del CST, que consagra el carácter irrenunciable de éstas, salvo las excepciones taxativas que se transcriben a continuación:

“a). El seguro de vida obligatorio de los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales quedan con la facultad de renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del {empleador}. Si hubieren cumplido o cumplieren esa edad estando al servicio del establecimiento o {empleador}, no procede esta renuncia,

b). Las de aquellos riesgos que sean precisamente consecuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del {empleador}.”

Adicionalmente, el artículo 342 del Código en mención que establecía que algunas prestaciones podían ser objeto de renuncia:

“Artículo 342. Prestaciones renunciables.

1. Los trabajadores comprendidos en el ordinal a) del inciso 2. del artículo anterior¹⁸, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional establecidos en los artículos 227¹⁹ y 277²⁰, a los cuales tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia.

2. Los trabajadores comprendidos en el ordinal b) del inciso 2²¹. del mismo artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo que se produzcan como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia, y al seguro de vida colectivo obligatorio, en caso de muerte ocurrida por la misma causa.

3. Todos los trabajadores de que trata el artículo anterior pueden renunciar al auxilio de invalidez establecido en el artículo 278²².”

Al respecto, se debe precisar que si bien, estas disposiciones no han sido derogadas de manera expresa, el reconocimiento y pago de las prestaciones

¹⁸ “a). Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, corregibles o curables por tratamientos adecuados y que afectan transitoriamente su capacidad de trabajo.”

¹⁹ “Artículo 227. Valor de auxilio. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el {empleador} le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante”.

²⁰ “Artículo 277. Derecho al auxilio por enfermedad no profesional. Todo trabajador que preste servicios a una empresa de capital de (800.000) o superior, que sufra una incapacidad para desempeñar sus labores por causa de enfermedad no profesional, tendrá derecho, además del auxilio monetario establecido en el artículo 227, a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria, hasta por seis (6) meses”. (Artículo subrogado por La ley 100 de 1993).

²¹ “b). Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas definitivas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.”

²² “Artículo 278. Auxilio de invalidez.

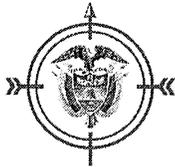
1. Si como consecuencia de la enfermedad no profesional o por lesión distinta de accidente de trabajo o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales, no provocados intencionalmente le sobrevine al trabajador una invalidez que lo incapacite para procurarse una remuneración mayor de un tercio de la que estuviere devengado, tendrá derecho, además, a las siguientes presentaciones en dinero:

a). En caso de invalidez permanente parcial, a una suma de uno (1) a diez (10) meses de salario que graduará el médico al calificar la invalidez;

b). En caso de invalidez permanente total, tendrá derecho a una pensión mensual de invalidez equivalente a la mitad del salario promedio mensual del último año, hasta por treinta meses (30) meses y mientras la invalidez subsista.

c). En caso de gran invalidez, el trabajador tendrá derecho, a una pensión mensual de invalidez equivalente a la de jubilación o vejez, durante treinta (30) meses.

2. Si el trabajador tuviere más de cincuenta y cinco (55) años de edad o los cumpliera durante la invalidez y tuviere más de quince (15) años de servicios continuos o discontinuos en la misma empresa, la pensión de invalidez se convertirá en pensión de jubilación o vejez”. (Artículo subrogado por La ley 100 de 1993).



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

sociales derivadas de la relación laboral, fueron asumidas por el Sistema General de Seguridad Social.

Estas normas constituían excepciones a la regla general de irrenunciabilidad de prestaciones sociales. En efecto, las prestaciones sociales son irrenunciables en tanto constituyen uno de los pilares esenciales del derecho laboral, que materializa la función protectora del Estado frente a la parte más débil de la relación de trabajo: el trabajador.

Estas figuras jurídicas no solo buscan garantizar una retribución adicional al salario, sino también ofrecer un respaldo económico frente a contingencias propias de la vida laboral y familiar, asegurando condiciones mínimas de dignidad humana, por lo que están destinadas a preservar la estabilidad material del trabajador y a compensar los riesgos derivados de la relación laboral²³.

En esa medida, las prestaciones sociales actúan como un mecanismo de aseguramiento económico que busca mitigar riesgos asociados a la pérdida del empleo, la satisfacción de necesidades básicas y el acceso a condiciones de vida digna, lo que significa que ninguna disposición contractual o acuerdo individual puede suprimirlas o desconocerlas, pues constituyen derechos mínimos indisponibles reconocidos por el sistema jurídico²⁴.

Entre las principales prestaciones sociales previstas por la legislación colombiana se encuentran la prima de servicios, el auxilio de cesantías, los intereses sobre las cesantías, la dotación de calzado y vestido de labor, el auxilio de transporte, entre otros beneficios de origen legal o convencional que cumplen la función de equilibrar las cargas derivadas de la prestación personal del servicio. Estas figuras evidencian el carácter tuitivo del derecho laboral, en tanto buscan compensar la posición de desigualdad que enfrenta el trabajador en la relación laboral²⁵.

Así las cosas, la disposición objeto de análisis regula la posibilidad de que determinados derechos laborales sean objeto de renuncia, atribuyendo a autoridades administrativas como los inspectores de trabajo y, en su defecto, a los alcaldes municipales, la facultad de autorizar dichas manifestaciones de voluntad.

En términos de alcance normativo, la regla buscó otorgar una intervención de control y verificación institucional frente a actos de disposición por parte del trabajador, bajo el entendido de que esta autorización aseguraría una garantía mínima frente a la validez del acto. El artículo 148 en mención se trata de una disposición singular dentro del sistema normativo, en la medida en que introduce una habilitación administrativa para disponer de derechos que, de acuerdo con la Constitución y la jurisprudencia, tienen carácter mínimo, de orden público e irrenunciable²⁶.

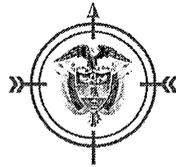
De igual forma, es preciso advertir que la figura prevista en el Decreto Ley 2158 de 1948 debe interpretarse a la luz de la evolución normativa en materia procesal laboral. En efecto, con la expedición de la Ley 2452 de 2025, “*por medio de la cual se adopta el nuevo Código Procesal del Trabajo*”, se establece un régimen que entrará en vigor a partir del 2 de abril de 2026. A partir de dicha fecha, la norma demandada perderá vigencia, sin que en el nuevo marco normativo se contemple la

²³ Corte Constitucional. Sentencia C-432 de 2020.

²⁴ Corte Constitucional. Sentencia C-892 de 2009.

²⁵ Ibidem

²⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-035 de 2005.



**PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACIÓN**

facultad de los Inspectores de Trabajo para aceptar la renuncia a prestaciones sociales.

d. Solución al cargo admitido

Para el Ministerio Público la norma acusada es inconstitucional, en la medida en que la habilitación conferida a dichas autoridades administrativas desconoce el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, expresamente consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y desarrollado en los artículos 13 y 14 del CST.

En concreto, al permitir que inspectores o alcaldes municipales avalen la renuncia de prestaciones sociales, la norma habilita una vía indirecta para disponer de derechos que, por su carácter de orden público, son inderogables, constituyen garantías mínimas reconocidas a favor del trabajador, y son indispensables para la realización de los principios constitucionales del trabajo digno, justicia social y equidad en las relaciones laborales.

De esta manera, aunque la norma pretendía otorgar un mecanismo formal de control, en la práctica se convierte en un instrumento que contraviene la finalidad protectora del derecho laboral. El otorgamiento de competencias a autoridades administrativas para validar la renuncia de prestaciones sociales no solo relativiza el principio de irrenunciabilidad, sino que abre la puerta a prácticas contrarias a la protección constitucional del trabajador como parte débil de la relación laboral.

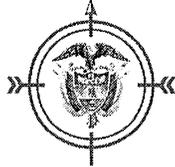
En efecto, el constituyente, consciente de la posición de debilidad del trabajador frente al empleador, estableció que los derechos mínimos laborales fueran indisponibles para ambas partes de la relación laboral. Por ello, ni el trabajador ni el empleador, y mucho menos una autoridad administrativa sin control judicial, pueden disponer válidamente de este tipo de derechos.

De aceptarse esta facultad, se permite que el trabajador, por necesidad o presión económica, se vea compelido a aceptar la renuncia de derechos esenciales, convalidada por una autoridad administrativa, lo cual resulta contrario no solo al principio de irrenunciabilidad del artículo 53 de la Constitución, sino también a los compromisos internacionales adquiridos por Colombia en materia de protección laboral.

En este sentido, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-1141 de 2008, sostuvo que el mandato de progresividad y no regresividad en materia de derechos sociales restringe la amplia libertad de configuración legislativa y obliga a que todo retroceso en los niveles de protección alcanzados se presuma inconstitucional, salvo que existan razones imperiosas de rango constitucional que lo justifiquen.

En consecuencia, el factor de inconstitucionalidad radica en la autorización a inspectores de trabajo y alcaldes municipales para avalar actos de renuncia que la propia Constitución prohíbe, configurando una contradicción directa entre el texto legal acusado y los principios superiores que rigen el derecho laboral colombiano.

Ahora bien, el ordenamiento jurídico contempla excepciones puntuales al principio de irrenunciabilidad, como la prevista en el artículo 15 del CST, que permiten en determinados supuestos la renuncia a ciertos beneficios, por ejemplo, cuando se



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

trata de derechos inciertos y discutibles. Estas previsiones demuestran que el Legislador ha querido mantener la irrenunciabilidad como regla general, admitiendo excepciones únicamente en situaciones muy delimitadas y bajo condiciones estrictas que garanticen la protección efectiva del trabajador.

V. CONCLUSIÓN

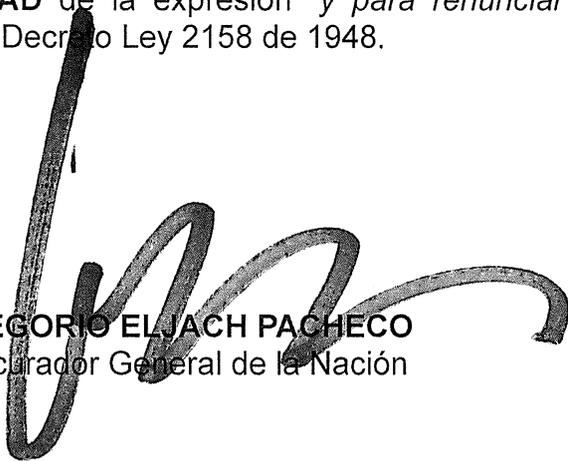
En consecuencia, el Ministerio Público considera que la expresión demandada desconoce el contenido esencial del artículo 53 de la Constitución Política, en tanto autoriza la renuncia de derechos laborales mínimos, vulnerando el principio de irrenunciabilidad que tiene jerarquía constitucional y que garantiza la dignidad y protección del trabajador.

Por estas razones, se solicita a la Corte Constitucional declarar la inexecutable de la expresión “*y para renunciar prestaciones sociales*” contenida en el artículo 148 del Decreto Ley 2158 de 1948, por ser contraria al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales establecido en la Constitución.

VI. SOLICITUD

Por las razones expuestas, en relación con el cargo planteado en la demanda de la referencia, la Procuraduría General de la Nación, le solicita a la Corte Constitucional declarar la **INEXEQUIBILIDAD** de la expresión “*y para renunciar prestaciones sociales*” del artículo 148 del Decreto Ley 2158 de 1948.

Atentamente,



GREGORIO ELJACH PACHECO
Procurador General de la Nación

MLCG/CRM

