C-055-99

Sentencia C-055/99

IGUALDAD LABORAL-Diferencia entre patrono público y privado

La protección del trabajo en todas sus formas y la cláusula específica de igualdad en materia laboral implican que la diferencia entre patronos público y privado no es en sí misma un criterio relevante de diferenciación en relación con las prestaciones debidas a los trabajadores. Por ello la Corte considera que en principio no es admisible que la ley establezca diferencias de beneficios jurídicos entre los trabajadores exclusivamente por la distinta naturaleza de los patronos. Así, en varias ocasiones, esta Corporación ha realizado juicios de igualdad entre trabajadores de los regímenes privado y público, como quiera que se considera que la naturaleza jurídica del empleador no excluye prima facie la comparación entre los trabajadores al servicio del Estado y los particulares, y por ende son dos aspectos susceptibles de comparación.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADOR-Aplicación y configuración de la ley

El principio de igualdad de los trabajadores en la aplicación y configuración de la ley, parte de la base de que si bien la existencia de dos regímenes jurídicos es una opción constitucional válida para el Legislador, aquella no significa que la naturaleza jurídica del empleador justifique en sí misma la diferencia de trato entre los trabajadores de los dos regímenes jurídicos. Sin embargo, lo anterior no significa un mandato de parificación y de igualitarismo, pues en determinados casos esa diferencia de patrono puede constituir una justificación relevante para un trato diferente, pero en tales casos el examen constitucional de igualdad por el juez constitucional tiene que ser más riguroso.

CONGRESO-Expedición de ordenamientos de índole laboral

Considera la Corte que constitucionalmente nada impide al legislador expedir uno o varios ordenamientos en los que consagre las disposiciones que deben regir las relaciones laborales de los trabajadores tanto del sector público como del privado, siempre y cuando respete las normas del estatuto supremo y garantice los principios mínimos fundamentales contemplados en el artículo 53 ibidem, cuya finalidad protectora cubre a todos los

trabajadores, cualquiera que sea el régimen al que deban sujetarse. En consecuencia, la decisión de expedir uno o varios ordenamientos de índole laboral es un asunto de técnica legislativa que compete decidir exclusivamente al Congreso de la República, dentro de la facultad que tiene de hacer las leyes y de expedir códigos en todos los ramos de la legislación.

LEGISLADOR-Establecimiento de regímenes diferenciados en materia laboral

El artículo 53 del estatuto superior no pretende una ciega unificación normativa en materia laboral que desconozca la facultad del legislador de establecer regímenes diferenciados mas no discriminatorios, atendiendo a las particularidades concretas de las relaciones de trabajo que se pretenden regular. Su finalidad es la de exigir al legislador la consagración uniforme en los distintos regímenes de los principios mínimos fundamentales que protegen a los trabajadores y la manera de garantizarlos, en aras de hacer efectivo el principio de igualdad ante la ley.

Referencia: Expediente D-2125

Asunto: Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 3º parcial del Código Sustantivo del Trabajo.

Demandante: Gabriel Alonso Palencia Cruz

Magistrado Ponente:

Dr. CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Santafé de Bogotá, D.C., febrero tres (3) de mil novecientos de mil novecientos noventa y nueve (1999).

I. ANTECEDENTES.

Ejerciendo la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano Gabriel Alonso Palencia Cruz demanda parcialmente el artículo 3º del Código Sustantivo del Trabajo, por considerar que dicha norma viola el artículo 53 de la Constitución.

Cumplidos los trámites señalados en la Constitución y la ley y oído el concepto del Ministerio Público, procede la Corte a decidir.

I. NORMA ACUSADA.

Seguidamente se transcribe el texto completo de la norma, subrayando la expresión que es objeto de demanda.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

“Artículo 3. Relaciones que regula. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares.

I. RAZONES DE LA DEMANDA.

A juicio del actor, el aparte demandado del artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo infringe el artículo 53 de la Constitución, pues en este precepto superior se ordena al legislador expedir el estatuto del trabajo incluyendo los principios mínimos fundamentales allí señalados sobre los cuales debe girar el derecho laboral, sin hacer distinción alguna entre los trabajadores públicos y privados. Asevera que -a diferencia de lo que establece el artículo 3º del C.S.T.-, la Constitución señala la existencia de un único estatuto laboral que debe cobijar a toda clase de trabajadores, “por lo menos, en cuanto a los principios mínimos fundamentales que reconoce el artículo 53 Superior.”

IV. INTERVENCIONES

1. La ciudadana Almabeatríz Rengifo López, Ministra de Justicia y del Derecho intervino a través de apoderada, para solicitar que se declare la exequibilidad de la disposición acusada con fundamento en las siguientes consideraciones:

a. “Históricamente, ha sido el reconocimiento de la desigualdad de las condiciones reales, en desarrollo del principio de igualdad y del concepto de justicia distributiva, lo que ha llevado a un tratamiento legal diferenciado de la clase obrera. Entre nosotros se trata de una relación intervenida por el Estado a través de múltiples normas, para proteger los intereses del trabajador, por considerar que se encuentra en una situación de desventaja.”

a. Esa relación laboral que interesa al derecho se diferencia de acuerdo a la naturaleza y finalidad que la orienta, siendo de carácter público o privado. Esta distinción justifica el origen de diferentes regulaciones que comparten la preocupación por la garantía de los derechos de los trabajadores, pero que en ocasiones, señalan y separan con precisión la manera como se regula y debe desarrollarse la actividad laboral particular y oficial. Así, el propio Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 4º establece que las relaciones de derecho individual del trabajo, entre la administración pública y los trabajadores de los ferrocarriles, empresas de obras públicas y demás servidores del Estado, “no se rigen por las normas arriba señaladas” -es decir, el artículo 3º-, sino “por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.”

a. Son múitiples las disposiciones -Ley 10 de 1934, Decreto 2350 de 1944, Decreto 2127 de 1945, Decreto 1848 de 1969, Decreto 1042 de 1978-, en las que se reafirma el carácter especial de la relación laboral entre el Estado y los particulares, estableciendo específicas finalidades a las funciones que se cumplen, y un régimen legal particular que orientado por ciertos principios, busca satisfacer de manera idónea las necesidades permanentes de la administración pública.

a. Claro ejemplo de la diferencia -o naturaleza especial-, de las relaciones individuales de trabajo entre la administración pública y los particulares lo constituye la institución de la carrera administrativa. “Las características de los empleos de carrera, que constituyen la

norma general -en materia del derecho laboral individual oficial-, obedecen a una exigencia de eficiencia administrativa, puesto que el logro de los objetivos del Estado dependerá de la idoneidad de sus funcionarios. Por este motivo la ley, en cuanto a los servidores públicos contiene unos requerimientos especiales, dependiendo de la naturaleza del servicio".

a. "El hecho de que una norma constitucional no diferencie entre una y otra clase de trabajadores -públicos y particulares-, no implica per se que deba existir un solo estatuto que los cobije a todos. La misma Constitución en los artículos 122 y siguientes se ocupa de la función pública y del régimen aplicable a los servidores públicos, dada su connotación específica y características propias. De otro lado, al analizar la naturaleza de la función que cumple cada tipo de trabajadores, se aprecia que en ambos casos existe una regulación exhaustiva que abarca todos los aspectos de la relación laboral en pos de una protección integral. Es claro desde esa perspectiva que una reglamentación diferencial no se puede entender como discriminatoria, por el contrario, frente a relaciones de trabajo jurídicamente distintas las normas deben comportar elementos igualmente distintos con un tratamiento que se centre en el elemento humano."

1. El ciudadano Jaime Vargas Moreno, en su calidad de representante judicial del Ministero del Trabajo y Seguridad Social, interviene para pedir a la Corte que declare la exequibilidad del aparte demandado del artículo 3º del Código Sustantivo del Trabajo. Apoya su solicitud en las siguientes consideraciones:

a. La frase demandada, "de carácter particular", contenida en el artículo acusado, hace relación a la evolución histórica, desarrollo y origen de la actividad de las industrias en la formación del régimen laboral entre particulares, es decir, "que no hacen parte del Estado empleador y que las relaciones de las personas vinculadas con el Estado tienen su propio régimen en el Derecho Administrativo Laboral."

a. En ese orden de ideas se comprende y justifica la existencia de regímenes separados que se encargan de regular las relaciones laborales, bien entre particulares, bien entre particulares y el Estado, pues con fundamento en las especiales características que rodean cada tipo de relación se busca proteger eficazmente los derechos de los trabajadores, asegurar el cumplimiento de las finalidades estatales y cumplir con las normas constitucionales que protegen el derecho laboral -v.g. artículo 53 C.P.-.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR

1. "La entrada en vigor de la Carta de 1991 no implicó la derogatoria en bloque de toda la legislación pre-constitucional vigente, apreciación que confirma que ésta sólo desaparece del ordenamiento jurídico cuando entre ella y la Constitución exista un grado de incompatibilidad tal, que traduzca o proyecte una abierta contradicción entre el contenido material o el espíritu de ambas normas, situación que el juez de la Carta debe declarar, previa valoración del alcance de la misma."

1. En concepto de ese despacho, "el artículo 53 de la Constitución Política no se refirió al actual Código Sustantivo del Trabajo, ni tampoco estableció su aplicación de manera subsidiaria, en tanto se expidiera el nuevo Estatuto, como lo propone el demandante."

1. La unificación de la legislación del Código Sustantivo del Trabajo, como sugiere el actor, a través del mecanismo de la declaración de inconstitucionalidad, no corresponde al texto de la Carta Política y desplazaría al legislador en sus funciones.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

1. Competencia

La Corte es competente para conocer del proceso de la referencia de acuerdo con lo

estipulado en el artículo 241- 4-5 de la Constitución Política.

1. Problema Jurídico

Corresponde a la Corte determinar si en el caso de demanda, se presenta o no conflicto entre el aparte impugnado del artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 53 de la Constitución Política, en los términos expresados por el actor. En consecuencia, ha de establecerse si la existencia de un régimen laboral que rige exclusivamente las relaciones laborales individuales de carácter particular y las colectivas de carácter particular y oficial, por una parte; y la existencia de otros estatutos en los que se regulan las relaciones laborales de carácter oficial, por otra, configura una violación del citado mandato constitucional que, según el accionante, ordena al legislador expedir un único estatuto del trabajo aplicable sin distinciones a todos los trabajadores.

3. El estatuto del trabajo y el régimen de la función pública

Para efectos de resolver los interrogantes que plantea la demanda la Corte hará en primer lugar, un análisis sistemático de los distintos preceptos constitucionales que se relacionan con el tema y luego recurrirá a los antecedentes constitucionales del artículo 53 para determinar cuál era el propósito o finalidad buscado por el constituyente.

En este precepto superior se ordena al legislador expedir el denominado “estatuto del trabajo”, en los siguientes términos:

“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales (……)”

De otra parte, en el artículo 150-23 ibidem, se le confieren facultades al legislador para “dictar las leyes que han de regir el ejercicio de las funciones públicas”. En los artículos 122 y ss se regula la función pública, y en el artículo 150-19-e-f se establece que corresponde a la ley dictar las normas generales a las que ha de sujetarse el Gobierno para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y las prestaciones mínimas de los trabajadores oficiales.

Igualmente, es importante destacar que el constituyente al consagrar algunos derechos de carácter laboral y regular directamente varios aspectos de la función pública, diferenció las relaciones de trabajo de los servidores del Estado frente a las de los trabajadores particulares. Basta citar a manera de ejemplo, la institucionalización de la carrera administrativa para el sector público, la prohibición de huelga en los servicios públicos esenciales, el derecho a la negociación colectiva plena para los trabajadores privados y algunos de los oficiales, la remuneración para el sector público es fijada por decreto del Gobierno y para el sector privado de común acuerdo entre las partes, las funciones para los empleados públicos deben estar contempladas en ley o reglamento, etc. y así podrían citarse muchas otras.

Tales diferencias no dependen únicamente de la naturaleza del vínculo laboral -contrato de trabajo para los particulares y relación legal y reglamentaria para los servidores públicos-, sino también de otros factores como las necesidades que se busca satisfacer –públicas por un lado, privadas por el otro-, de los intereses que se protegen –interés general en contraposición al interés particular-, de la calidad de las partes que participan en cada evento –el Estado empleador frente al empresario privado-, y de las funciones que cumplen los diferentes estamentos dentro de la sociedad –funciones públicas versus funciones privadas-.

Al armonizar las disposiciones constitucionales citadas, se llega a la conclusión de que el legislador, por medio de ley, debe regular no sólo las relaciones laborales de los particulares sino también las de los servidores públicos. La expedición de regímenes diferenciales, mas no discriminatorios, para el sector privado y el sector público es entonces, una potestad que emana de la misma Constitución.

Inclusive el mismo Código Sustantivo del Trabajo, materia de acusación parcial, reconoce la existencia de estatutos especiales para los servidores públicos, como se lee en el artículo 4: “Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas de obras públicas y demás trabajadores del Estado, no se rigen por este código sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten”. Disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo 492 del mismo ordenamiento.

La Corte ha reconocido la validez de dichos cuerpos normativos y ha avalado su constitucionalidad, en varias sentencias. Sin embargo, también ha precisado que la simple existencia de regímenes diferenciados no implica per se una forma de discriminación entre los trabajadores sujetos a sus preceptos, pues para determinarlo es necesario realizar en cada caso particular y concreto el juicio de igualdad en forma estricta. Y dejó claramente señalado que la naturaleza jurídica de los patronos no es siempre criterio relevante de diferenciación, por cuanto pueden existir casos en que ese aspecto se constituye en justificación suficiente para un trato diferente.

"La protección del trabajo en todas sus formas y la cláusula específica de igualdad en materia laboral (CP arts 25 y 53) implican que la diferencia entre patronos público y privado no es en sí misma un criterio relevante de diferenciación en relación con las prestaciones debidas a los trabajadores. Por ello la Corte considera que en principio no es admisible que la ley establezca diferencias de beneficios jurídicos entre los trabajadores exclusivamente por la distinta naturaleza de los patronos. Así, en varias ocasiones, esta Corporación ha realizado juicios de igualdad entre trabajadores de los regímenes privado y público, como quiera que se considera que la naturaleza jurídica del empleador no excluye prima facie la comparación entre los trabajadores al servicio del Estado y los particulares, y por ende son dos aspectos susceptibles de comparación1. Así, a guisa de ejemplo, se puede consultar la sentencia C-252 de 19952 en donde se declaró inexequible una norma que establecía la diferencia de trato para los docentes públicos y privados; las sentencias C-461 de 19953, C-308 de 19954 y C-046 de 19965 que juzgaron que la calidad de pensionado, el mínimo salarial y el régimen de riesgos profesionales, no se derivan del status jurídico del trabajador sino de las condiciones y requisitos especiales para adquirir los derechos.

"…. La interpretación que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha realizado en relación con el principio de igualdad de los trabajadores en la aplicación y configuración de la ley, parte de la base de que si bien la existencia de dos regímenes jurídicos es una opción constitucional válida para el Legislador, aquella no significa que la naturaleza jurídica del empleador justifique en sí misma la diferencia de trato entre los trabajadores de los dos regímenes jurídicos. Sin embargo, lo anterior no significa un mandato de parificación y de igualitarismo, pues en determinados casos esa diferencia de patrono puede constituir una

justificación relevante para una trato diferente, pero en tales casos el examen constitucional de igualdad por el juez constitucional tiene que ser más riguroso.”6

Al examinar los antecedentes constitucionales7, se advierte que la intención del constituyente no era ordenar la expedición de un estatuto único laboral aplicable a toda clase de trabajadores, sino lograr que las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo, se condensaran en estatutos o códigos, “con el ánimo de lograr una cierta homogeneidad y coherencia temática ante la actual dispersión normativa que genera tantas incertidumbres y da lugar a analogías de muy dudosa fuerza vinculante”, siempre y cuando en ellos se garantizaran los principios mínimos fundamentales que finalmente quedaron consignados en el artículo 53 de la Carta. Criterio que se identifica con el expuesto por la Corte en sentencia anterior, al resolver una demanda de inconstitucionalidad por idéntico cargo al que hoy se formula. A continuación se transcriben los apartes pertinentes.

“La voluntad del Constituyente en esta materia es, por el contrario, que toda disposición legal anterior o posterior al cambio constitucional de 1991, se ajuste en sus contenidos a los mencionados principios mínimos fundamentales, y que en adelante se expida una ley que reemplace a los actuales códigos sustantivo y procesal del trabajo, para darle mayor vigor a la legislación vigente.

En efecto, a juicio de la Corte la voluntad del Constituyente es la de permitir la existencia de un ordenamiento jurídico parcial perfectamente identificable por las reglas de competencia y por los especiales límites materiales que lo condicionan desde la Constitución y, con ello, ofrecer mayor claridad, uniformidad y coherencia en la presentación y disposición de las normas laborales que, en algunos casos han sido expedidas en situaciones de coyuntura política y económica; por ello, el mismo Constituyente se ocupó de definir los principios mínimos fundamentales que guían la acción del legislador en la materia, y condicionan la interpretación de todas las disposiciones legales que se ocupen de la misma. No es cierto que en nuestro ordenamiento constitucional haya quedado proscrita, so pena de inconstitucionalidad de las leyes correspondientes, la competencia del Congreso para ocuparse de los asuntos laborales en varias leyes, o de regular los elementos laborales de otras materias en varias disposiciones legales. (…)

El constituyente ha dispuesto que se expida un estatuto del trabajo que a semejanza de un

Código Sustantivo y Procesal del Trabajo desarrolle los principios mínimos fundamentales con coherencia y unidad, pero no está en su voluntad impedir que se regulen asuntos relacionados con la misma materia en otras disposiciones legales; es más, no es admisible, dentro de estos supuestos constitucionales, que las leyes que se ocupen de los asuntos relacionados con la materia laboral, resulten inconstitucionales por la omisión general del Congreso en expedir el mencionado estatuto, o lo que sería lo mismo, que en todo caso la ley respectiva resulte inconstitucional por la ausencia de otra ley general que no ha sido expedida, y que la inconstitucionalidad recaiga sobre una materia que desde todos los puntos de vista resulta conforme con la Constitución." 8

No sobra agregar que si bien en la Asamblea Nacional Constituyente se propuso en un principio, la expediciòn del estatuto del trabajo por medio de una ley "estatutaria u orgánica", esta propuesta finalmente no fue aceptada.

En este orden de ideas, considera la Corte que constitucionalmente nada impide al legislador expedir uno o varios ordenamientos en los que consagre las disposiciones que deben regir las relaciones laborales de los trabajadores tanto del sector público como del privado, siempre y cuando respete las normas del estatuto supremo y garantice los principios mínimos fundamentales contemplados en el artículo 53 ibidem, cuya finalidad protectora cubre a todos los trabajadores, cualquiera que sea el régimen al que deban sujetarse.

En consecuencia, la decisión de expedir uno o varios ordenamientos de índole laboral es un asunto de técnica legislativa que compete decidir exclusivamente al Congreso de la República, dentro de la facultad que tiene de hacer las leyes y de expedir códigos en todos los ramos de la legislación. (art. 150 C.P.)

4. Los principios mínimos fundamentales de carácter laboral

La Constitución del 91 introdujo una gran transformación en la concepción del trabajo al catalogarlo como un derecho y un deber de toda persona, que goza en sus distintas modalidades de la especial protección del Estado (art. 25 CP.). Uno de los mecanismos instituidos para garantizarlo es indudablemente mediante la expedición de normas generales que, además de regular los aspectos relativos a la prestación individual de servicios, cualquiera que sea el ámbito en que ella se desarrolle, le aseguren al trabajador una vida digna. Con tal fin el constituyente consagró una serie de "principios mínimos fundamentales"

que configuran el “suelo axiológico” de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre9, a los cuales tiene que sujetarse el Congreso en su actividad legislativa al igual que el aplicador o intérprete de las disposiciones de ese orden y la sociedad en general.

Tales principios son los que se enuncian a continuación:

“- Igualdad de oportunidades para los trabajadores;

* Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;

* 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.”

Igualmente, se establece que ” El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales”, que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”, y que “La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

Estos principios son postulados fundamentales que dan vida al libre desempeño de la actividad personal en condiciones dignas y justas10, y guardan íntima relación con el funcionamiento mismo del Estado. En efecto, “cuando el constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente de la nueva legalidad”11, y que junto con las otras

piedras angulares de nuestro sistema económico, a saber, la empresa y la propiedad, el trabajo “cumple una función social” 12.

Es más: son principios esenciales que también se relacionan con la organización política del Estado Social de Derecho, empeñado en “combatir las penurias económicas o sociales y las desventajas de diversos sectores, grupos o personas de la población [v.g. los trabajadores], prestándoles asistencia y protección”13; todo esto, a través de herramientas (como las del artículo 53 C.P.), dirigidas a la construcción de las condiciones indispensables “para asegurar a todos los habitantes del país una vida justa dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance”14. Se reconoce así el rompimiento de las categorías clásicas del Estado liberal y se centra la atención en la protección de la persona atendiendo a sus condiciones reales al interior de la sociedad15.

Por otra parte, esas garantías mínimas disfrutan de un particular ámbito de aplicación y preservación; así, el desarrollo de ciertas actividades, genéricamente reunidas tras la denominación de trabajo, y el fin de potenciar las capacidades de la persona “requiere de las autoridades actuar efectivamente para mantener o mejorar el nivel de vida el cual incluye la alimentación, la vivienda, la seguridad social y los escasos medios dinerarios para desenvolverse en sociedad”16. Dicho de otra forma, uno de los fines del Estado establecidos por la Constitución es precisamente el de “garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Política”17 a través de las autoridades instituidas y los funcionarios competentes.

El Estado, como lo ha afirmado la Corte, está obligado a proteger y garantizar la vigencia de los principios mínimos fundamentales en todas las relaciones laborales oficiales o privadas; el legislador debe dar eficacia a los mismos y a los derechos fundamentales en el ámbito jurídico; y el juez interpretar el derecho siempre a través de la óptica de tales garantías constitucionales18.

No sobra agregar, que los principios enunciados constituyen tan sólo un mínimo de derechos para los trabajadores que bien pueden adicionarse con otros que resulten igualmente benéficos o favorables para el trabajador pero jamás desconocerse, pues son mandatos imperativos de obligatorio cumplimiento que impregnan íntegramente el derecho laboral en todos sus órdenes y se constituyen en pauta para su aplicación e interpretación y en

garantías que el Estado está obligado a asegurar.

No cree la Corte necesario referirse en esta oportunidad a cada uno de los principios y derechos consagrados en el precitado artículo 53 del Estatuto Superior, pues son innumerables las sentencias proferidas en asuntos de constitucionalidad como de tutela,19en las que éstos han sido ampliamente analizados, resaltando su carácter esencial, el deber de protección y la importancia que ellos adquieren junto con los demás derechos que rigen las relaciones de los trabajadores dentro de una comunidad democrática, participativa y consciente de sus obligaciones. Basta simplemente remitirse a ellas.

Y aunque parezca obvio es conveniente insistir en que los principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de la Constitución, no son los únicos que deben garantizarse y acatarse, pues existen otros de la misma jerarquía que igualmente obligan al legislador, al intérprete y a todas las demás personas, pues el ordenamiento constitucional debe quedar íntegramente salvaguardado.

En conclusión, considera la Corte que el artículo 53 del estatuto superior no pretende una ciega unificación normativa en materia laboral que desconozca la facultad del legislador de establecer regímenes diferenciados mas no discriminatorios, atendiendo a las particularidades concretas de las relaciones de trabajo que se pretenden regular. Su finalidad es la de exigir al legislador la consagración uniforme en los distintos regímenes de los principios mínimos fundamentales que protegen a los trabajadores y la manera de garantizarlos, en aras de hacer efectivo el principio de igualdad ante la ley.

Finalmente, es conveniente aclarar al actor que la entrada en vigor de la Constitución de 1991 no implicó la derogación de todas las normas o estatutos laborales anteriores a ella; como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 53, pues su finalidad no es la de remover disposiciones preexistentes que son compatibles con el nuevo orden superior y han resultado útiles para la protección de los derechos de los ciudadanos, sino la expedición de regímenes laborales en los que se garanticen en forma clara y precisa los derechos de los trabajadores y se respeten las demás normas constitucionales que rigen la materia, especialmente los principios mínimos fundamentales que allí se contemplan.

En razón de lo anotado, no le asiste razón al demandante pues la expresión acusada del artículo 3 del Código Sustantivo del trabajo no vulnera el artículo 53 de la Constitución, ni ninguno otro del mismo ordenamiento.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Corte Constitucional,

R E S U E L V E:

Declarar EXEQUIBLE la expresión “de carácter particular” contenida en el artículo 3º del Código Sustantivo del Trabajo.

Notifíquese, comuníquese, publíquese, insertese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

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

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Magistrada (E)

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

PABLO ENRIQUE LEAL RUIZ

Secretaria General (E)

1 Sobre el punto también puede consultarse la sentencia C-059 de 1996. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. Fundamento jurídico No. 4

2 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. Fundamento jurídico No. 8.1.

3 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. Fundamento jurídico No. 4

4 M.P. Antonio Barrera Carbonell. Fundamento jurídico No. 2.3.

5 M.P. Carlos Gaviria Díaz. Fundamento jurídico No. 1.

6 Sent. C-598/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero

7 Gaceta constitucional No. 85

8 Sent. C-262/95 M.P. Fabio Morón Díaz

9 Cfr. Sentencia C-479 de 1992.

10 Cfr. Sentencia T-462 de 1992.

11 Sentencias T-222 de 1992 y C-546 de 1992, entre otras.

12 Además de la ya citada C-479 de 1992, puede consultarse con provecho la sentencia C-221 de 1992.

13 Sentencia T-426 de 1992.

14 Iibid. T-426 de 1992

15 De este modo, los derechos fundamentales adquieren una dimensión objetiva, más allá del derecho subjetivo que reconocen a los ciudadanos. Cfr. Sentencia C-587 de 1992.

16 Cfr. T-426 de 1992.

17 Sentencia C-587 de 1992.

18 Ibid. C-587 de 1992.

19 Ver entre otras als sentencias Nos. SU250/98 (igualdad de oportunidades para los trabajadores), T-311/98 (Remneración mínima vital y móvil), T-411/98 (irrenunciabilidad de derechos mínimos laborales), T-294/96 (conciliación en materia laboral), T-437/94 Principio de favorabilidad laboral), T-286/94 (prevalencia de la realidad sobre las formas), C-408/94 Protección a la seguridad social, etc.