

Sentencia C-100/05

LIBERTAD ECONOMICA-Consagración constitucional/LIBERTAD DE EMPRESA-Consagración constitucional/EMPRESA-Función social

LIBERTAD ECONOMICA-No es absoluta

LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA EN LIBERTAD DE EMPRESA-Debe respetar su núcleo esencial

EMPRESA-Intervención del Estado a través de la Ley/EMPRESA-Función social en ciertos casos se logra como una contrapartida de los incentivos económicos que el legislador otorga

DERECHO AL TRABAJO-Consagración constitucional

DERECHO AL TRABAJO-Triple naturaleza constitucional, valor, derecho y obligación social

DERECHO AL TRABAJO-Pone de realce el respeto a la dignidad humana

PATRONO-Circunstancias particulares del mismo no pueden convertirse en factores de trato desigual de los trabajadores

PRIMA ANUAL-Naturaleza jurídica

PRIMA DE SERVICIO-Origen

PRIMA DE SERVICIOS-Alcance

PRIMA DE SERVICIOS-Fundamento

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LOS TRABAJADORES-Alcance

EMPRESA-Definición

EMPRESA DE CARACTER PERMANENTE-Concepto

TRABAJO OCASIONAL O ACCIDENTAL-Concepto

SALARIO INTEGRAL-Concepto

PRIMA DE SERVICIOS EN CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO-Se regula por norma especial

De esta manera, puede afirmarse que el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo regula en forma general la prima de servicios para los contratos de trabajo excepto el de término fijo inferior a un año, el cual por sus especiales características encuentra su regulación en norma especial, en la Ley 50 de 1990.

TRATO DIFERENCIADO-Legitimidad, razonabilidad y proporcionalidad

TEST DE IGUALDAD-Pasos/JUICIO DE PROPORCIONALIDAD-Pasos

CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD-Normas anteriores de la vigencia de la Constitución de 1991

PATRONO Y EMPRESA-No son términos equivalentes

DERECHO A LA IGUALDAD EN PRIMA DE SERVICIOS-No se vulnera porque el legislador establezca que son solamente las empresas las que están obligadas a pagarla

En el presente caso no es posible comparar la situación de quien trabaja para una empresa de quien lo hace para otro tipo de patrono y en este sentido mal podría entenderse vulnerado el derecho a la igualdad por el hecho de que el Legislador establezca que son solamente las empresas las que están obligadas a pagar en los términos a que alude el artículo 306 del Código sustantivo del Trabajo la prima de servicios.

PRIMA DE SERVICIOS-No tiene naturaleza salarial

PROMOCION EMPRESARIAL-No resulta razonable como finalidad

Si de lo que se trata es de facilitar a las empresas que no tienen carácter permanente la posibilidad de desarrollar su objeto dándoles condiciones laborales más flexibles que las de las empresas que si tienen ese carácter, las cuales tendrían mayor capacidad de obtener y programar sus utilidades, habrá necesariamente de concluirse que con dicha finalidad la norma acusada, si bien encontraría algún fundamento en la función de promoción

empresarial asignada al Estado (art 333 C.P.), no resulta razonable pues partiría del supuesto según el cual el carácter no permanente de una empresa impide la obtención de utilidades que pudieran ser objeto de reparto, afirmación que obviamente resulta controvertible.

PRIMA DE SERVICIOS-Finalidad/PRIMA-Resulta desproporcionado que en función del carácter no permanente de la empresa se prive a los trabajadores del pago de la misma

La finalidad de la prima de servicios es la de que el trabajador participe en las utilidades de la empresa según se desprende del numeral 2 del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, resulta totalmente desproporcionado que simplemente en función del carácter permanente o no de la empresa se prive a los trabajadores de las empresas que no tienen ese carácter de la prima de servicios.

PROMOCION EMPRESARIAL-No existe relación razonable entre ésta y la diferencia de trato que se da a los trabajadores de las empresas de carácter no permanente

Podría considerarse que se trata de facilitar en el marco de la potestad de configuración del legislador y de la promoción empresarial que se asigna al Estado la realización de actividades puntuales por empresas sin vocación de permanencia, permitiendo la generación de empleo así sea por corto tiempo y en condiciones menos favorables para los trabajadores, con lo que dicha finalidad encontraría fundamento en el artículo 333 de la Constitución -que asigna al Estado la función de promoción empresarial- así como en el artículo 54 superior -que señala al Estado el deber de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar-. Empero, para la Corte es claro que aún frente a la finalidad así establecida no se encuentra una relación razonable entre ésta y la diferencia de trato que se establece al señalar que sólo las empresas de carácter permanente deberán pagar la prima de servicios.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LOS TRABAJADORES-Se opone a dicho principio el establecimiento de una diferencia de trato frente a una prestación que se enmarca dentro del cumplimiento de la función social de la empresa

PRIMA DE SERVICIOS EN CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO-Se paga independientemente que la empresa sea permanente o no/PRIMA DE SERVICIOS EN EMPRESAS DE CARÁCTER NO PERMANENTE-Su no reconocimiento genera una situación de

inequidad contraria a la Constitución

En la Legislación laboral se establece para el caso de los contratos a término fijo menores de un año la obligación de pagar la prima de servicios, lo que significa que independientemente de la empresa para la que se trabaje sea permanente o no quien se encuentre vinculado por dicho tipo de contrato recibirá dicha prima, en tanto que en virtud del texto del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, quienes se vinculen por un contrato diferente a una empresa que no tenga carácter permanente, no la recibirán, es claro para la Corte que se genera una situación de inequidad contraria a la Constitución.

Referencia: expediente D-5265

Demandada de inconstitucionalidad contra las expresiones “toda empresa de carácter permanente” contenidas en el numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.

Actor: Lucy del Socorro Guzmán Cano

Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá D.C., ocho (8) de febrero de dos mil cinco (2005)

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámites establecidos en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, la ciudadana Lucy del Socorro Guzmán Cano presentó demanda contra las expresiones “toda empresa de carácter permanente” contenidas en el numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.

Mediante auto del 16 de julio de 2004, el Magistrado Sustanciador admitió la demanda y dispuso correr traslado de la misma al Procurador General de la Nación para que rindiera el concepto de rigor, ordenó fijar en lista las normas acusadas para asegurar la intervención ciudadana y comunicar la iniciación del proceso al señor Presidente de la República y al Presidente del Congreso de la República, así como a los Ministros del Interior y de Justicia y de la Protección Social, a fin de que, de estimarlo oportuno, conceptúen sobre la constitucionalidad de la norma acusada.

Igualmente ordenó invitar a la Academia Colombiana de Jurisprudencia con el mismo fin.

Cumplidos los trámites ya relacionados, propios de esta clase de procesos, y previo el concepto del Procurador General de la Nación, procede la Corte a decidir sobre la demanda de la referencia.

II. NORMAS DEMANDADAS

A continuación se transcribe el texto contentivo de la expresión acusada contenida en el numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 y 3743 de 1950 adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente). Se subraya lo demandado.

“CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO”

CAPITULO VI

Prima de Servicios

Artículo 306. Principio General. 1. Toda empresa de carácter permanente está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial, una prima de servicios, así:

a) Las de capital de doscientos mil pesos (\$200.000) o superior, un mes de salario pagadero por semestres del calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte (20) días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo¹ y no hubieren

sido despedidos por justa causa², y

b) Las de capital menor de doscientos mil pesos (\$200.000), quince (15) días de salario, pagadero en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte (20) días de diciembre, pagadero por semestres del calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre; o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo³ y no hubieren sido despedidos por justa causa⁴.

2. Esta prima de servicios sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior.”

(...)

La demandante afirma que las expresiones “Toda empresa de carácter permanente” contenidas en el numeral 1 del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo vulneran el Preámbulo y los artículos 1º, 13, y 53 de la Constitución Política.

Para la actora, de conformidad con los principios establecidos en el Preámbulo de la Carta Política, lo que se pretende en un Estado Social de Derecho es garantizar que en las relaciones de trabajo subordinado exista un respeto por la dignidad humana, la justicia y la igualdad, para la parte más débil de la relación de trabajo, pues sin ellos sería imposible lograr una convivencia pacífica, en tanto que con el precepto acusado se limita solamente a una clase de trabajadores la garantía de gozar de una prestación social como es la prima de servicios.

Así mismo, la actora señala que las expresiones acusadas vulneran los artículos 1º y 13 constitucionales, en la medida en que se excluiría, sin fundamento alguno, del derecho a la prima de servicios a los trabajadores que no prestan sus servicios laborales a empleadores que tienen el carácter de empresa permanente, situación que los pone en una clara situación de desigualdad, incluso frente a aquellos trabajadores que se retiran en forma voluntaria de la empresa o que son despedidos por el empleador sin justa causa, quienes sí tendrían derecho a ese tipo de prestación legal.

Finalmente, señala que las expresiones acusadas vulneran el artículo 53 superior, dado que cercenarían los derechos prestacionales de una parte de los trabajadores que a pesar de haber laborado el tiempo exigido por la Ley, se les exceptúa de disfrutar del pago completo o proporcional de la prima de servicios por el sólo hecho de no laborar para una empresa de carácter permanente.

IV. INTERVENCIONES

1. Ministerio de la Protección Social

El Ministerio referido a través de apoderado judicial, interviene en el presente proceso y solicita la declaratoria de exequibilidad de las expresiones acusadas, con base en las razones que a continuación se sintetizan.

Advierte que la demandante solamente hace una enunciación de las normas constitucionales que considera vulneradas sin invocar verdaderos cargos de inconstitucionalidad, razón por la que solicita a la Corte declararse inhibida para fallar de fondo. Al respecto cita la sentencia C-1052 de 2001.

No obstante, señala que en el evento en que la Corte decida pronunciarse, debe declarar la constitucionalidad de las expresiones acusadas, toda vez que no vulneran la Constitución.

Explica que el pago de la prima de servicios no fue considerado como factor salarial, dado que no es una retribución por el servicio prestado, circunstancia que permite excluir del pago de dicha prestación una serie de actividades que no generan una utilidad directa para una empresa, v.gr. el servicio que prestan los choferes de familia y los del servicio doméstico, los trabajadores accidentales o transitorios, y los trabajadores de empresas que no tengan carácter permanente.

Destaca en este sentido que de conformidad con lo previsto en el último inciso del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, la prima no representa una remuneración del servicio prestado sino una forma de participación en las utilidades de la empresa. Al respecto cita apartes de las sentencias C-710 de 1996 y C-034 de 2003.

Afirma que la igualdad no es ajena al establecimiento de diferencias sustentadas en condiciones relevantes que imponen la necesidad de distinguir situaciones para otorgarles

tratamientos diferentes. Así mismo que según la jurisprudencia el trato discriminatorio se configura solamente cuando se establecen diferencias de trato sin que exista un fundamento objetivo y razonable. Al respecto cita un aparte de la sentencia C-042 de 2003.

En ese orden de ideas, considera que el precepto acusado no vulnera el artículo 13 superior, toda vez que las limitaciones para acceder a la prima de servicios que establecen las expresiones acusadas, responden a la finalidad para la que fue creada dicha prestación legal, que es la distribución de utilidades de las empresas y no la remuneración por la prestación personal del servicio.

Finalmente reitera que las empresas que no tienen carácter permanente, es decir, que su actividad es puntual para ser desarrollada en un tiempo inferior a un año, no tienen la obligación de pagar prima de servicios, toda vez que: "...el mismo legislador pone de presente que las empresas que son de una efímera existencia, no permiten establecer unas metas productivas, ni un estudio histórico comparativo que establezca unas utilidades permanentes en la empresa que permitan alguna distribución entre sus trabajadores, por ser un objeto social de corto tiempo para su desarrollo a diferencia de las demás empresas con una existencia mayor y por lo cual, se exime de pagar la prima de servicio, lo cual es constitucionalmente viable, ya que no se está en frente de las mismas condiciones de la gran mayoría de las empresas, las cuales no solamente superan el año de existencia sino que sobrepasan el mismo por tiempos muchos mayores, los cuales permiten establecer utilidades, permitiendo no solamente superar el capital invertido y los costos productivos o de servicios, sino que les queda un remanente como ganancias que son las que de alguna manera deben participar los trabajadores a través de ésta prestación social...".

2. Academia Colombiana de Jurisprudencia

La Secretaría General de la Academia Colombiana de Jurisprudencia, en respuesta a la invitación hecha por esta Corporación, hizo llegar el concepto que preparó el académico Guillermo López Guerra, y solicita la constitucionalidad de las expresiones demandadas, a partir de los argumentos que se sintetizan a continuación.

El interviniente advierte que no entiende por qué la demandante no incluyó en su demanda el caso de los trabajadores ocasionales o transitorios que de acuerdo con el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo y la norma en que se contienen las expresiones acusadas no

tienen derecho a la prima de servicios.

Respecto de la acusación formulada considera que las expresiones “toda empresa de carácter permanente” no vulneran ninguna de las normas constitucionales invocadas por la actora, dado que el legislador tuvo razón al establecer una diferencia entre las empresas permanentes y aquellas que no tienen ese carácter puesto que no son iguales y en consecuencia los trabajadores a ellas vinculados tampoco pueden considerarse iguales.

Afirma además que “...Desconoce la demanda los cambios sufridos por el art. 306 del C.S.T., en lo tocante al tiempo laborado exigido para adquirir prima de servicios”. Así mismo que “ si la Corte extendiera el beneficio de la prima de servicios a los trabajadores de empresas temporales, ampliaría la cadena de desestímulos a la celebración de contratos de trabajo, para ser éstos reemplazados por personal de cooperativas, de empresas temporales, de profesionales independientes, etc.”. Lo que “ sería “una frustración para los laboralistas mas no una tragedia jurídica”. Que en todo caso “en la vida diaria dejará a los sujetos comerciales en la diaria negociación, la escogencia del contrato”.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

El Señor Procurador General de la Nación allegó el concepto número 3642, recibido el 30 de agosto de 2004, en el cual solicita a la Corte declarar la exequibilidad de las expresiones acusadas, con fundamento en las razones que se sintetizan a continuación.

La Vista Fiscal recuerda que: “...La protección especial que el Estado debe brindar al trabajador está encaminada de manera efectiva a aquellos derechos que tienen consagración constitucional y son correlativos a las relaciones laborales; por ello, es legítima la exigencia a las empresas del cumplimiento de ciertos deberes entre los que se encuentra el bienestar general y el de sus trabajadores...”. Al respecto cita un aparte de la sentencia C-479 de 2002.

Advierte que de conformidad con la jurisprudencia constitucional el establecimiento de privilegios injustificados a favor de los empleadores bien sea porque una autoridad facultada para esos fines profiere normas con la intención de favorecerles en detrimento de los trabajadores o porque las normas en sí mismas entrañan elementos perturbadores del orden laboral justo, resulta contraria a los principios constitucionales. Al respecto cita un aparte de

la sentencia C-051 de 1995.

Recuerda que la prima de servicios es una prestación especial que debe ser cancelada por las empresas de carácter permanente a sus trabajadores, salvo a aquellos que se vinculan de manera ocasional o transitoria y sustituye la participación en las utilidades de las empresas y la prima de beneficios que previó la legislación anterior a 1950.

Indica que el monto de la prima de servicios está determinado por el capital de la empresa y la causación de esa prestación se hace por períodos semestrales de conformidad con lo establecido en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que debe ser concordada con lo dispuesto en los artículos 307 y 128 del Código referido de los que se desprende que su naturaleza jurídica es la de una prestación especial que no constituye salario ni se computa como factor salarial. Al respecto cita un aparte de la sentencia C-710 de 1996.

Considera que: "...no resulta razonable que el ordenamiento jurídico imponga el mismo rasero en materia prestacional no constitutiva de salario a las empresas que tienen vocación de permanencia y a las que se constituyen con duración inferior a un año, ya sea por la naturaleza de la labor a desarrollar o por imposición de otras normas. En tal sentido, la distinción entre esos dos tipos de empresas goza de amparo constitucional a la luz del artículo 333 de la Constitución Política...". Destaca que en la medida en que las empresas con carácter permanente tienen mayores posibilidades en la obtención de utilidades tienen por ende una mayor obligación en el reparto de esas utilidades, mientras que las empresas constituidas para realizar labores con duración inferior a un año generalmente realizan solamente un objeto puntual que debe realizarse en un término inferior a un año.

Señala que de conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Capítulo II del Convenio No.100 de la OIT –"Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo igual"-, aprobado por Colombia mediante la Ley 54 de 1962, es claro que puede haber diferencias salariales y por ende prestacionales, en las diferentes empresas siempre que esas diferencias se prediquen de forma igualitaria entre los trabajadores sin hacer consideración alguna en relación con el sexo al que pertenezcan.

En ese entendido, estima que: "...la prima de servicios como prestación derivada del carácter utilitarista de la empresa más no de la labor prestada por el trabajador a su

empleador, bien puede ser regulada por el legislador de manera diferenciada, tratándose de una empresa con carácter permanente y otra que no lo es, pues la Constitución no le impone restricciones en ese sentido, y, por el contrario, a través de las normas con las cuales se lo faculta para que se impida que se obstruya o restrinja la libertad económica y para que se fije el alcance de los límites a dicha libertad, atendiendo el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación, se habilita al órgano legislativo para imponerlas –artículo 333 de la Constitución Política–...”. Al respecto cita la sentencia T-425 de 1992.

Concluye entonces que: “...por existir fundamentos fácticos y razones objetivas suficientes para hacer una distinción entre las empresas de carácter permanente y las que por tener vocación de permanencia inferior a un año no lo son, y en virtud a que la prima de servicios no constituye salario ni es factor del mismo, la norma que dispone la exoneración a estas últimas del pago de dicha prestación no vulnera los fundamentos del Estado Social de Derecho, los principios que orientan la expedición de las normas laborales y tampoco desconoce la aplicación del derecho de igualdad para los trabajadores de las empresas que no tienen vocación de permanencia...”.

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 241, numeral 4º de la Constitución Política, la Corte Constitucional es competente para conocer y decidir, definitivamente, sobre la demanda de inconstitucionalidad de la referencia, pues la expresión demandada hace parte de una Ley de la República.

2. La materia sujeta a examen

Para la actora las expresiones “toda empresa de carácter permanente” contenidas en el numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo (Decretos 2663 y 3743 de 1950 adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente), donde se establece la obligación para toda empresa de carácter permanente de pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial una prima de servicios, vulneran el Preámbulo y los artículos 1, 13, y 53 de la Constitución Política por cuanto i) se excluiría a una serie de trabajadores del reconocimiento de una prestación

contrariando los principios superiores sobre el derecho al trabajo por el solo hecho de no trabajar para una empresa de carácter permanente y ii) se establecería así una discriminación contraria a la Constitución por cuanto no existiría ninguna justificación para la diferencia de trato entre trabajadores establecida por el legislador a partir del carácter permanente o no de la empresa.

Los intervenientes en el proceso⁵ y el señor Procurador General de la Nación coinciden en afirmar que no asiste razón a la demandante respecto de la acusación que formula en contra de las expresiones señaladas y solicitan la declaratoria de constitucionalidad de las mismas.

Así mismo coinciden en que i) el análisis concordado de la disposición en que se contienen las expresiones acusadas con los artículos 307 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo muestra que la prima de servicios no es salario ni se computa como factor de salario y que según el numeral 2 del artículo 306 del mismo Código con ella se sustituyó la participación de utilidades y la prima de beneficios que establecía la legislación anterior; ii) existe una clara diferencia entre una empresa de carácter permanente y una que no lo es, al tiempo que las empresas de carácter permanente tienen una mayor posibilidad de obtener y programar sus utilidades frente a las que tienen un objeto puntual y delimitado en el tiempo, lo que justificaría que en relación con la prima de servicios se dé un tratamiento diferente.

El interveniente en representación de la Academia Colombiana de Jurisprudencia hace énfasis en el desestímulo que la eventual declaratoria de inexequibilidad de las expresiones acusadas generaría para la celebración de contratos de trabajo⁶.

El interveniente en representación del Ministerio de la Protección Social destaca que dado que el pago de la prima de servicios no es una retribución por el servicio prestado, es posible excluir de dicha prestación una serie de actividades que no generan una utilidad directa para una empresa, v.gr. el servicio que prestan los choferes de familia y los del servicio doméstico, los trabajadores accidentales o transitorios, y los trabajadores de empresas que no tengan carácter permanente.

El Señor Procurador General de la Nación destaca por su parte que en el marco de la libertad económica (art 333 C.P.) el Legislador bien puede establecer diferencias de trato entre trabajadores de empresas de diferente naturaleza sin vulnerar el principio de igualdad y que dado que en su criterio la prima de servicios no es en estricto sentido, una participación en

las utilidades o beneficios de la empresa sino una prestación ocasional sin carácter salarial bien puede ser regulada por el legislador de manera diferenciada.,

Corresponde a la Corte en consecuencia examinar si con la introducción de las expresiones “toda empresa de carácter permanente” en el numeral 1 del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo que regula la prima de servicios, el Legislador estableció o no un tratamiento discriminatorio entre trabajadores que desconocería tanto el principio de igualdad (art. 13 C.P.) como los demás principios invocados por la demandante que orientan el derecho al trabajo (Preámbulo, y artículos 1° y 53 C.P.).

3. Consideraciones preliminares

Previamente la Corte considera necesario efectuar algunas precisiones relativas a i) la solicitud de inhibición, ii) la libertad de empresa y los derechos de los trabajadores y iii) los antecedentes, contenido y alcance de la norma donde se contienen las expresiones demandadas, las que resultan pertinentes para el análisis de los cargos planteados en la demanda.

3.1 La solicitud de inhibición

El interviniante en representación del Ministerio de la Protección Social afirma que la demandante se limitó a señalar las normas constitucionales que considera infringidas por las expresiones acusadas sin formular en debida forma cargos de constitucionalidad, por lo que solicita a la Corte inhibirse para emitir un pronunciamiento de fondo en el presente caso por ineptitud sustantiva de la demanda.

Al respecto, cabe recordar que la Corte ha explicado de manera reiterada que dado que el juicio de constitucionalidad se fundamenta en la necesidad de establecer si realmente existe una oposición objetiva y verificable entre el contenido de la ley y el texto de la Constitución Política⁷, al ciudadano se le impone entonces como carga mínima que sustente de manera específica el concepto de la violación, a fin de que pueda existir una verdadera controversia constitucional⁸.

Ahora bien, en el presente caso la Corte constata que contrariamente a lo afirmado por el interviniante, la demandante no solo invoca las normas constitucionales que considera

vulneradas sino que explica claramente que la vulneración del principio de igualdad y de las demás normas que invoca como violadas se da por el establecimiento, en su criterio sin ninguna justificación, de una diferencia de trato entre trabajadores por el solo hecho de que presten o no sus servicios a una empresa de carácter permanente. En este orden de ideas no puede afirmarse que la demandante haya incumplido la carga que le corresponde asumir para permitir el juicio de constitucionalidad, pues de la demanda se desprende claramente cuales son las disposiciones que se acusan, cuales normas superiores se violan y cuales las razones por las que se consideran vulneradas.

Téngase en cuenta que si bien los requisitos establecidos en el artículo 2º del Decreto 2067 de 1991 deben claramente cumplirse, el rigor en el juicio que aplica la Corte al examinar la demanda no puede convertirse en un método de apreciación tan estricto que haga nugatorio el derecho reconocido a todo ciudadano para acudir ante la Jurisdicción Constitucional⁹.

En ese orden de idea la Corte se abstendrá de atender la solicitud formulada por el interveniente y procederá a analizar la acusación formulada por la demandante.

3.2 La libertad de empresa y los derechos de los trabajadores

De acuerdo con el artículo 333 de la Constitución¹⁰ la actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Así mismo según dicho texto superior la empresa, como base del desarrollo, tiene un función social, al tiempo que corresponde al Estado estimular el desarrollo empresarial.

Ello significa que la libertad económica, base de la libre empresa, se desenvuelve en términos del interés general, y que las facultades derivadas del derecho a ejercer una actividad económica no son absolutas, pues deben consultar siempre los intereses públicos puestos en juego¹¹.

También que de la ley surgen, en consecuencia, tanto restricciones como estímulos a la libertad de empresa, por lo que siempre que se respete el núcleo esencial de dicha libertad de empresa¹², debe reconocerse un amplio poder configurativo en esta materia al Legislador.

Concretamente ha dicho la Corte que la función social, asociada a la empresa, es fuente de

un sinúmero de intervenciones legítimas del Estado que se materializan a través de la ley. Entre otros criterios relevantes que en este sentido pueden tomarse en cuenta, se mencionan los siguientes: la actividad de la empresa; su estructura organizativa; el mercado en el que se inserta; el tipo de financiamiento al cual apela; el producto o servicio que presta; la importancia de su resultado económico etc¹³. Los anteriores factores pueden determinar variadas formas de regulación, inspección, control, así como la existencia de estímulos e incentivos.

En relación con este último punto la Corte ha precisado que en ciertos casos la función social de la empresa, se logra como una contrapartida de los incentivos económicos que el legislador decide otorgar con miras a alcanzar determinados objetivos económicos de interés general.

Ha dicho la Corte:

“(E)l resultado económico de las empresas no es indiferente para el Estado. En algunos casos se desearía favorecer la industrialización de una determinada región; en otros, los objetivos de la política económica, pueden orientarse a desestimular ciertas iniciativas y empresas, ya sea por una excesiva oferta en el mercado o por sus efectos perjudiciales en términos de absorción de determinadas materias primas o recursos financieros. En estos casos, aparte de los medios de intervención directa, el Estado puede legítimamente establecer políticas de estímulo de las que se beneficiarían los operadores económicos que sigan sus pautas. El conjunto de estas políticas - créditos de fomento, exenciones tributarias, garantías, autorizaciones especiales, facilidades crediticias y cambiarias, contratos-programa, premios, inversiones en el capital social etc. -, sin duda, amplía la esfera de la empresa y le imprime materialmente a su actividad, en la medida en que ella efectivamente secunde los objetivos de la intervención estatal, una función social específica. Cabe concluir que en ciertos casos la función social de la empresa, se logra como una contrapartida a los incentivos económicos que el legislador decide otorgar con vistas a alcanzar determinados objetivos económicos de interés general.”

(...)

“El programa incorporado en el plan nacional de inversiones, enderezado a fortalecer la capacidad competitiva de un sector de las empresas nacionales tanto en el mercado interno

como en el externo, se ajusta a la Constitución. El fundamento constitucional de la disposición demandada se encuentra en las facultades de intervención del Estado en la economía y en la actividad empresarial. La promoción de la competitividad empresarial y el desarrollo empresarial, son dos objetivos expresamente asignados por la Constitución a la intervención del Estado en la economía y para lograrlos es posible recurrir a una política de fomento que consista en reducir los costos financieros que deben asumir las empresas colombianas por encima de los que pagan las empresas que compiten con ellas en el mercado de bienes de capital y servicios técnicos.”¹⁴

La Corte ha hecho énfasis en que tanto los posibles estímulos como las limitaciones de orden legal a las que puede verse sometida la libertad económica y de empresa, han de tener como guía la garantía de los derechos fundamentales de las personas y la prevalencia del interés general¹⁵. También ha destacado que el ejercicio de esa libertad, debe ser compatible con la protección especial estatal otorgada a derechos que, como el del trabajo y demás ligados a éste, son determinantes para alcanzar los fines económicos para los cuales fue creada la empresa, garantizando su realización efectiva, pero dentro del entorno que asegure la vigencia de un orden justo, protegido por las distintas autoridades públicas.¹⁶

Al respecto ha señalado la Corporación lo siguiente:

“(E)l derecho al trabajo surge con particular importancia a partir del Preámbulo de la Constitución, a efectos de ser protegido en la perspectiva de un orden político, económico y social justo. A lo cual concurre el artículo 1 ibídem otorgándole un valor fundante en el Estado Social de Derecho que entraña Colombia, ámbito en el que le corresponde a las autoridades proveer a su garantía en condiciones dignas y justas, es decir, atendiendo a la realización de los fines del Estado materializando los atributos y consecuencias del derecho al trabajo. Así entonces, dentro de la órbita estatal, a partir de políticas laborales consonantes con la dignidad y justicia que deben irradiar el derecho al trabajo, le compete al Legislador establecer normas tendientes a salvaguardar los intereses del empleado frente al empleador. Vale decir, es tarea fundamental del Estado en general, y del Legislador en particular, promover las condiciones jurídicas y fácticas necesarias a la reivindicación del trabajo, en el entendido de que la libertad de empresa con criterio rentable implica a su vez una función social en cabeza de los empleadores, función ésta que en términos constitucionales tiene como primeros destinatarios a los trabajadores de la empresa y,

subsiguientemente, a los clientes de sus bienes y servicios.” 17

En ese orden de ideas ha de recordarse que el derecho al trabajo adopta una triple naturaleza constitucional, i) como un valor fundante de nuestro régimen democrático y del Estado Social de Derecho, ii) como un derecho fundamental de desarrollo legal y iii) como una obligación social (arts 1, 25 y 53 C.P.)¹⁸. Desde esa perspectiva y sin que ello lo convierta en un derecho absoluto¹⁹, el trabajo es objeto de una especial salvaguarda por parte del Estado, no sólo por razón de esa particular naturaleza, sino porque permite poner de realce la primacía de otros principios igualmente protegidos, como el respeto a la dignidad humana y a los derechos fundamentales de las personas que como trabajadores adelantan una actividad tendiente a desarrollar su potencial físico o mental, en aras de la provisión de los medios necesarios para su subsistencia y sostenimiento familiar²⁰.

En este sentido la regulación que en relación con las empresas efectúe el Legislador respecto de los derechos de los trabajadores ha de enmarcarse claramente dentro de los principios que el Constituyente señaló para el efecto en el artículo 53 superior y dentro de ellos -cabe resaltar para efectos de esta sentencia- del principio de igualdad para los trabajadores.

Al respecto resulta pertinente recordar que la Corte en la sentencia C-051 de 1995 al examinar los cargos formulados en contra del artículo 338 del Código Sustantivo del Trabajo que permitía establecer condiciones especiales en materia de prestaciones sociales para los patronos que ejecutaran actividades sin ánimo de lucro²¹, hizo énfasis en que la Constitución no autoriza el que la condición o las circunstancias particulares del patrono se conviertan en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores.

Dijo la Corte:

“Enratándose del trabajo, el artículo 53 se refiere a una de las aplicaciones concretas del artículo 13: la igualdad de oportunidades para los trabajadores. Esta igualdad implica que el trabajador, en lo relativo a su retribución, depende de sus habilidades y de la labor que desempeña, y no de las condiciones o circunstancias de su patrono. Este es el fundamento de una de las máximas del derecho laboral: a trabajo igual, salario igual.

En conclusión, la Constitución no autoriza el que la condición o las circunstancias particulares

del patrono se conviertan en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores (...).

El artículo 338, en lo que se refiere a los patronos que ejecutan actividades sin ánimo de lucro, obedeció a la finalidad de darles un tratamiento favorable, en razón de las tareas que ordinariamente cumplen en bien de la comunidad. Esto es especialmente acertado si se piensa en las corporaciones y fundaciones de beneficencia pública reglamentadas por el título XXXVI del libro primero del Código Civil.

En lo relativo a las personas sometidas a la legislación canónica, la norma se explica en razón de la mayoría católica que existe en el país, y por la creencia de que las prácticas religiosas ayudan a mantener el orden social, y, por lo mismo, contribuyen al bienestar colectivo.

Pero si el Estado quiere estimular determinadas actividades, debe hacerlo a su costa, no a costa de algunos individuos. Los incentivos tributarios, por ejemplo, corren finalmente por cuenta de toda la comunidad. Y cuando se conceden a las personas jurídicas que trabajan al servicio de intereses generales, sin ánimo de lucro, tales incentivos son justos, tanto si se mira su finalidad como si se piensa en que a la postre los paga la comunidad, que es la beneficiaria de las tareas que se estimulan.

Lo que no tiene justificación a la luz de la Constitución, es conceder ventajas a algunos patronos en desmedro de ciertos trabajadores. Estos no tienen por qué pagar los favores que el Estado otorgue a sus patronos. Pues, se repite, la retribución que el trabajador reciba, debe corresponder a sus aptitudes y a la labor que desempeña.

No hay que olvidar, por otra parte, que la ausencia del ánimo de lucro se predica de las personas que son miembros de una asociación o corporación, pero no de ésta en sí misma considerada. Algunas de ellas están dedicadas a actividades de alta rentabilidad, que les permiten acumular riquezas. No están, en consecuencia en incapacidad de retribuir normalmente a sus trabajadores.

Y lo mismo, en general, podría decirse en relación con los estímulos que el mismo Estado puede otorgar a la pequeña y mediana empresa, y a las organizaciones de carácter solidario. Tales estímulos, en abstracto, podrían consistir en exenciones o rebajas tributarias, o en regulaciones crediticias. Todo con el fin de impedir la concentración de la riqueza."22.

(subrayas fuera de texto).

En ese orden de ideas ha de tenerse en cuenta que si bien el Legislador goza de una amplia potestad de configuración para regular la libertad económica, así como para establecer mecanismos de promoción empresarial, debe necesariamente tener en cuenta, el necesario equilibrio entre libertad de empresa y derechos de los trabajadores.

3.3. Los antecedentes, contenido y alcance de la norma en la que se contienen las expresiones demandadas

3.3.1 Las expresiones acusadas se contienen el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Dicho artículo hace parte del capítulo VI sobre “prima de servicios” del Título IX sobre “prestaciones patronales especiales” de la Primera Parte sobre “derecho Individual del Trabajo” del referido Código -Decretos 2663 y 3473 de 1950 adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente- y en él se establece una prestación especial llamada prima de servicios que de acuerdo con el numeral 2 del mismo artículo sustituyó la participación de utilidades y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior a dicho Código (Decretos 2474 de 1948 y 3871 de 1949)23.

El artículo en referencia establece en el numeral 1º que toda empresa de carácter permanente está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial24, una prima de servicios, así:

a) Las de capital de doscientos mil pesos (\$200.000) o superior, un mes de salario pagadero por semestres del calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte (20) días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado.

b) Las de capital menor de doscientos mil pesos (\$200.000), quince (15) días de salario, pagadero en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte (20) días de diciembre, pagadero por semestres del calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre; o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Cabe precisar que los requisitos de haber servido “por lo menos la mitad del semestre respectivo”²⁵ y de que los trabajadores “no hubieren sido despedidos por justa causa”²⁶ establecidos originalmente en los literales a) y b) referidos fueron declarados inexequibles por la Corte en las sentencias C-034 y C-043 de 2003 en ambos casos por considerarlos violatorios del derecho a la igualdad (art. 13 C.P.).

3.3.2 El artículo 306 aludido debe concordarse con las demás normas del mismo capítulo VI sobre “prima de servicios” (artículos 307 y 308 C.S.T.), con las normas que dentro del Código Sustantivo del Trabajo definen lo que para efectos del mismo se entiende por empresa (art. 194 C.S.T.) y en particular por empresa permanente (art. 291 C.S.T.), así como con las que precisan lo que ha de entenderse por trabajadores ocasionales o transitorios (art. 6º C.S.T.).

3.3.2.1 En lo atinente a la naturaleza de dicha prestación el artículo 307 del Código Sustantivo del Trabajo²⁷ señala que la prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso²⁸.

3.3.2.1.1 Al respecto cabe recordar que en la Sentencia C-710 de 1996 en la que se examinó la constitucionalidad del artículo 307 del Código Sustantivo del Trabajo frente al cargo planteado en ese proceso según el cual dicho artículo desconocía “el derecho del trabajador a recibir la remuneración por su servicio, porque la prima anual es producto de la relación laboral.” la Corte explicó las razones por las cuales la prima no podía ser considerada como salario. Dijo la Corte:

“No son necesarias demasiadas lucubraciones para resolver este cargo, pues basta estudiar la naturaleza jurídica de la prima de servicios, para entender porque no es procedente el cargo.

Lo primero que se advierte, es que la prima de servicios se introdujo en la reforma laboral del año 1950, para sustituir la obligación que tenían los patronos de dar a sus trabajadores una participación en las utilidades de la empresa, así como la prima de beneficios, prevista en el régimen laboral derogado. El pago de utilidades se había convertido en uno de los conflictos constantes entre patronos y trabajadores, de manera que el legislador se ideó una forma alternativa de permitir al trabajador recibir una suma determinada de dinero, que, en cierta forma, represente su participación en las utilidades de la empresa.

La misma génesis de esta prima especial, explica porque ella no puede ser considerada como salario.

Primero, porque no todo patrono está obligado a pagarla. Sólo lo están, aquellos que tenga el carácter de empresa, entendida ésta como " toda unidad de explotación económica o las varias dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica que corresponde a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a sus servicios". Segundo, porque su monto no representa, como lo afirman los demandantes, una retribución directa del servicio del trabajador. El valor de esta prima, está determinado por el capital de la empresa, tal como lo consagra el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las empresas con un capital mayor a doscientos mil pesos (\$ 200.000), están obligadas a pagar un mes de salario. Las que poseen un capital menor, quince días de salario.

Si la prima anual o de servicios tuviera el carácter de salario, tal como lo afirman los actores, todo trabajador independientemente de los factores señalados, tendría derecho a su reconocimiento, como contraprestación de sus servicios.

Al respecto, es necesario recordar que esta Corporación, en sentencia C-051 de 1995, consideró que por la naturaleza misma de esta prima, era ajustado a la Constitución que trabajadores como los del servicio doméstico no tuvieran derecho a recibirla. Al respecto, se dijo en el mencionado fallo.

"En cuanto al artículo 306 del mismo Código Sustantivo de Trabajo que establece la prima de servicios únicamente para los trabajadores de las empresas de carácter permanente, tampoco encuentra la Corte que sea contrario a la Constitución en cuanto priva de tal prima a los trabajadores del servicio doméstico. Esto, por la sencilla razón del origen de la prima de servicios, que, como lo dice la norma citada, sustituyó la participación de utilidades y la prima de beneficios establecidas en legislación anterior. Es claro que el hogar, la familia, no es una empresa y no genera utilidades." (Cfr. Corte Constitucional, sentencia C-051 de 1995. Magistrado ponente, doctor Jorge Arango Mejía.)

En consecuencia, se declarará exequible el artículo 307 demandado"29.

Cabe precisar que la Corte en las sentencias C-034 y C- 042 de 2003 donde examinó la acusación contra algunos apartes del artículo 306 en el que se contienen las expresiones acusadas, precisó que si bien la prima de servicios no tiene carácter salarial, encuentra su fundamento y causa en el servicio prestado por lo que el requisito del tiempo laborado es suficiente para acceder al pago de la prima de servicios.

Al respecto en la Sentencia C-034 de 2003 dijo la Corte:

“(S)i la prima tuviera naturaleza salarial, es obvio que todos los empleadores deberían cancelarla. Con todo, el monto de la prima depende, como lo afirma la demandante, del servicio del trabajador por un tiempo específico, y el valor de esta prima está determinado por el capital de la empresa (artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo). Así, las empresas con un capital mayor a doscientos mil pesos (\$200.000), están obligadas a pagar un mes de salario por año de trabajo, mientras que las que poseen un capital menor, deben cancelar quince días de salario.

En ese orden de ideas, la prima de servicios es un derecho de los trabajadores que se causa con el servicio prestado, es decir, durante la ejecución del contrato. Incluso, la fecha de terminación del mismo marca la del pago de la prima proporcionalmente al tiempo laborado, de conformidad con lo establecido en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo anterior, a pesar de que no tenga carácter salarial, es claro que el requisito de tiempo laborado es suficiente para acceder al pago de la prima de servicios.”³⁰

En el mismo sentido la corte en la sentencia C-042 de 2003 señaló lo siguiente:

“Dentro del marco de la libertad de configuración normativa del legislador, para la Sala no resulta razonable que se establezca una norma que restrinja uno de los principios constitucionales fundamentales del derecho del trabajo como es la “igualdad de oportunidades para los trabajadores” (Artículo 53 Superior), puesto que con la aplicación de la restricción temporal que fija la expresión demandada se permite que personas que han imprimido a una actividad la misma fuerza laboral, se vean excluidos de acceder a la prima de servicios por haber iniciado o concluido sus labores por fuera de la mitad del semestre respectivo.

De otra parte, si la naturaleza de la prima de servicios es la de una prestación que tiene

como finalidad que el trabajador participe en las utilidades de la empresa (Art. 306-2 C.S.T.), no resulta razonable ni proporcionado que en los contratos de trabajo a término indefinido o a término fijo igual o superior a un año, se condicione el pago de esta prestación a que el trabajador haya laborado por un periodo fijado por el legislador a su arbitrio.

El artículo 53 de la Constitución Política consagró como derecho del trabajador que su remuneración sea proporcional a la cantidad y calidad de trabajo y desde esta óptica, se desconoce el derecho a la igualdad de quienes en una situación fáctica específica hayan sido vinculados por ejemplo, mediante un contrato de trabajo a término indefinido en diferentes fechas y a pesar de haber prestado su servicio en la empresa, uno de ellos se vea excluido de disfrutar de la prima de servicios.

La prima de servicios encuentra su fundamento y causa en el servicio prestado. Se permite así que todos los trabajadores, independientemente de la clase de contrato que se haya utilizado para su vinculación a la empresa de carácter permanente, tengan derecho a dicha prestación patronal especial.

Como la expresión acusada introdujo sin justificación constitucional alguna, una restricción de tipo temporal para reconocer el derecho a la prima de servicios y desconoce así los principios fundamentales del derecho al trabajo en el Estado social de derecho, se declarará inexcusable”³¹.

3.3.2.1.2 El artículo 308 del Código Sustantivo del Trabajo establece que las empresas que por pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o reglamentos de trabajo estén obligadas a reconocer a sus trabajadores primas anuales o primas de navidad tendrán derecho a que el valor de estas primas se impute a la obligación de pagar la prima de servicios, pero que si ésta fuere mayor deberán pagar el complemento.

3.3.2.2. En lo que se refiere a las expresiones “empresa de carácter permanente” contenidas en el artículo 306 a que se alude es pertinente recordar que en la legislación laboral de acuerdo con el artículo 194 del código sustantivo del trabajo³² se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio³³.

Cuanto a lo que debe entenderse por empresa de carácter permanente, dicha categoría no encuentra definición explícita ni en la norma en la que se contienen las expresiones acusadas ni en el capítulo VI del título del Código sustantivo del Trabajo sobre “prima de servicios”.

Dicha expresión “empresa permanente” se encuentra, empero, definida en el capítulo V del título IX³⁴ de la Parte primera del Código³⁵ relativo al “seguro de vida colectivo obligatorio”³⁶ en el artículo 291 donde se señaló que se entiende que una empresa tiene carácter permanente “cuando su finalidad es la de desarrollar actividades estables o de larga duración, cuando menos por un tiempo no inferior a un (1) año”.

3.3.2.3 Respecto de las expresiones “ocasionales o transitorios” cabe recordar que de acuerdo con el artículo 6° del Código sustantivo del trabajo se entiende por trabajo ocasional, accidental o transitorio “el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono”.

Cabe precisar así mismo que los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios están excluidos de las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art. 223 C.S.T.); del auxilio monetario por enfermedad no profesional (art. 229 C.S.T.); de calzado y vestidos de labor (art. 230 C.S.T.); de gastos de entierro (art. 247 C.S.T.); del auxilio de cesantía (art. 251 C.S.T.); del seguro de vida (art. 289 C.S.T.) y como se desprende del artículo 306 analizado de la prima de servicios.

3.3.3 En relación con el alcance del artículo 306 del Código sustantivo del trabajo debe tenerse en cuenta además que como se explicó por la Corte en la Sentencia C-042 de 2003³⁷, con posterioridad a la Ley 141 de 1961 que adoptó como legislación permanente los Decretos 2663 y 3743 de 1950 en que dicho artículo se contiene, el legislador, dentro de su potestad de configuración normativa, expidió la Ley 50 de 1990 y estableció excepciones al ordenamiento vigente para esa época.

En efecto, el artículo 18 de la Ley 50 de 1990³⁸ permite al empleador y al trabajador pactar por escrito una modalidad de remuneración denominada salario integral, en la cual éste devengará más de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional a cargo de la empresa que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía y en la cual se compensa de antemano el valor de las prestaciones sociales entre ellas la prima legal de

servicios.³⁹

En el mismo sentido, la Ley 50 de 1990 al regular en su artículo 3º (norma que subrogó el artículo 46 del C.S.T.)⁴⁰ el contrato a término fijo inferior a un año consagró como derecho del trabajador el pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

En ese orden de ideas, el legislador regló de forma especial la prima de servicios de aquellos trabajadores vinculados mediante un contrato a término fijo inferior a un año.

Así lo señaló la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, al declarar exequibles los apartes “y así sucesivamente”, contenidos en los numerales 1 y 2 del artículo 3 de la Ley 50 de 1990. Al respecto esa Corporación señaló lo siguiente:

“Introdujo el nuevo artículo 46 algunas innovaciones al anterior en lo siguiente:

Aunque no se establece como período mínimo del contrato el de un año, como si ocurría en la legislación anterior y salvo algunas excepciones, se busca en la versión del novedoso artículo 46 desalentar la contratación por plazos inferiores a ese, ya que, como se dijo, sólo se permite, si en esta última forma se ha pactado una renovación automática por igual lapso no superior a 3 períodos o inferiores, luego de los cuales la renovación no podrá ser inferior a un año”.

Se colige de esta manera como lo explicó la Corte en la referida sentencia C-042 de 2003 que el legislador buscó garantizar que los trabajadores vinculados a término fijo por un período inferior a un año, sin importar cual sea éste, tuvieran derecho a la prima de servicios, puesto que de aplicarse el principio general contenido en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, en algunos eventos, no tendrían derecho a esta prestación.

De esta manera, puede afirmarse que el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo regula en forma general la prima de servicios para los contratos de trabajo excepto el de término fijo inferior a un año, el cual por sus especiales características encuentra su regulación en norma especial, en la Ley 50 de 1990.

Lo anterior, ha señalado la Corte, se explica por cuanto si bien todas las modalidades de contratación laboral tienen protección constitucional, no por ese sólo hecho tienen las

mismas consecuencias y efectos jurídicos para quienes las celebran. Así, por ejemplo, diferente es la regulación que el legislador ha fijado en cuanto a las formalidades de celebración, las prestaciones sociales, beneficios etc., en los contratos a término fijo, a término indefinido y a término fijo inferior a un año, por ello los trabajadores que sean vinculados a través de esas clases de contrato no se encuentran en la misma situación jurídica y la causación de sus derechos laborales variará dependiendo de la forma contractual que libremente hayan celebrado⁴².

4. Análisis del cargo formulado

Para la demandante las expresiones “toda empresa de carácter permanente” contenidas en el numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, vulneran el Preámbulo y los artículos 1, 13, y 53 de la Constitución Política por cuanto i) se excluiría a una serie de trabajadores del reconocimiento de una prestación contrariando los principios superiores sobre el derecho al trabajo por el solo hecho de no trabajar para una empresa de carácter permanente y ii) se establecería así una discriminación contraria a la Constitución por cuanto no existiría ninguna justificación para la diferencia de trato entre trabajadores establecida por el legislador a partir del carácter permanente o no de la empresa para la que trabajen.

4.1 Sobre el particular, de antemano ha de recordarse que la jurisprudencia ha precisado, de manera invariable que en desarrollo del principio de igualdad contenido en el artículo 13 de la Carta Política, corresponde al legislador otorgar el mismo trato jurídico a todas aquellas situaciones que pueden ser comparadas, así como establecer las correspondientes diferenciaciones cuando se trate de situaciones fácticas disímiles⁴³.

La Corporación ha establecido también en múltiples ocasiones que un tratamiento legislativo diferente no implica per se una violación del principio de igualdad siempre y cuando sea objetivo y razonable⁴⁴. La Corte ha acudido entonces a un instrumento metodológico⁴⁵ - sobre cuyo alcance y límites se ha pronunciado reiteradamente⁴⁶-, para verificar la legitimidad, razonabilidad y proporcionalidad del trato diferenciado⁴⁷.

Se busca así establecer en cada caso i.) si se está frente a supuestos de hecho diversos o si estos son comparables; ii.) si el fin perseguido por la norma es un fin objetivo y legítimo a la luz de la Constitución; iii.) si los supuestos de hecho estudiados, la finalidad perseguida y el trato desigual otorgado guardan una coherencia o eficacia interna, es decir una racionalidad

entre ellos; iv.) si el trato desigual es proporcionado. La necesidad de que exista proporcionalidad entre los medios y los fines perseguidos por la norma ha sido también resaltada por la jurisprudencia, que ha propuesto tres pasos para resolverlo: así entonces, a) los medios escogidos deben ser adecuados para la consecución del fin perseguido; b) los medios empleados deben ser necesarios para la consecución de ese fin y, c) los medios empleados deben guardar proporción con los fines perseguidos, esto es, que el principio satisfecho por el logro de este fin no sacrifique principios constitucionales más importantes⁴⁸.

La jurisprudencia constitucional ha precisado la necesidad de efectuar algunas ponderaciones en el análisis de dichos elementos⁴⁹. Así, se ha señalado que la distinción establecida por el legislador en un ámbito de relevancia básicamente legal, no puede examinarse de la misma manera que una distinción fundada en un criterio constitucionalmente sospechoso como por ejemplo el establecimiento de diferencias acudiendo a la raza, el sexo o el origen familiar⁵⁰.

En el mismo orden de ideas se ha señalado que en el estudio de aquellas disposiciones legales expedidas antes de que la Constitución de 1991 entrara en vigencia debe hacerse un “esfuerzo por hallar una interpretación que se ajuste a la Constitución y promueva su máximo cumplimiento”. Pero “si agotadas las posibilidades hermenéuticas que brindan las normas demandadas, no se obtiene un resultado plausible, la Corte tendría que declarar su inexistencia”⁵¹.

4.2 A partir de dichos presupuestos, procede la Corte a examinar si en el presente caso la situación de los trabajadores que laboran para una empresa de carácter permanente resulta comparable con la de aquellos que no trabajan para dicho tipo de empresa, respecto del derecho a obtener una prima de servicios y en caso de ser así si la diferenciación de trato que establece en este caso el Legislador atiende o no los presupuestos de racionalidad y proporcionalidad a que se ha hecho referencia.

En primer lugar se debe dilucidar si el hecho de que la norma aluda solamente a las empresas de carácter permanente y no a los patronos en general comporta una vulneración del derecho de igualdad.

En segundo lugar si en sí mismo el carácter permanente o no de la empresa puede o no

ser un criterio legítimo frente a la Constitución para establecer un tratamiento diferente en relación con el derecho a la prima de servicios según que se trabaje o no para una empresa de ese tipo.

4.2.1 En relación con el primer problema la Corte constata que como se desprende de las consideraciones preliminares de esta sentencia, la propia Constitución se ocupa de dar a la empresa una naturaleza que permite diferenciarla claramente de cualquier otro patrono.

Así, como allí se explicó, el Constituyente buscó que la empresa, como base del desarrollo, se viera asignada una específica función social al tiempo que señaló al Estado la función de estimular el desarrollo “empresarial” (art 333-3 C.P.). En el mismo sentido cabe precisar que en diversas normas la Constitución utiliza el término empresa (arts 333-4, 336-7, 369 C.P.) para identificar y diferenciar determinados actores económicos.

A su vez, tanto en la Doctrina⁵² como en la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha señalado reiteradamente que los términos patrono y empresa no son equivalentes.

Así por ejemplo en la Sentencia del 24 de abril 1985⁵³ esa Corporación expresó lo siguiente:

“Ante la ausencia de una disposición legal que defina la empresa en el estatuto laboral, lo ha hecho la jurisprudencia. Pero ésta no ha llegado a sostener que en donde quiera que la actividad de una persona se traduzca en un resultado económico, esa sola circunstancia determine la existencia de la empresa. La jurisprudencia, pues, no identifica la actividad lucrativa con la empresa. Y no lo hace, por una parte, porque el mismo código regula el fenómeno del patrono que ejecuta actividades sin ánimo de lucro (arts. 338, 339), que por exclusión no serían empresa siguiendo el concepto del tribunal. Y por otra, porque ha estimado que el concepto de empresa conlleva la presencia de una conjugación del capital y el trabajo que supone la presencia de una organización con fines de producción de bienes o servicios. Sin la presencia de esa organización, el fenómeno de la empresa no se da cabalmente.

En la actividad que cumple la persona que ejerce una profesión de las que el Código Civil denomina profesiones liberales, pueden darse las dos situaciones, vale decir, la del profesional que se organiza como empresa, constituyendo una entidad que ofrece en el mercado servicios profesionales con trabajadores a su servicio, y la del profesional que actúa personalmente, ofreciendo esos mismos servicios, mas no como empresa, sino con predominio de su sola actividad individual. Este segundo caso, que sin discusión durante el proceso, es el del médico cirujano demandado, no encuadra en el concepto de empresa y no determina que quien ejerza la profesión de que se trate sea sujeto de la obligación de pagar la pensión de jubilación consagrada en el artículo 260 del CST⁵⁴.

En el mismo orden de ideas la misma Sala de Casación Laboral en otra ocasión expuso lo siguiente:

“De vieja data (ver entre otras, las sentencias del 31 de octubre de 1957; 18 de abril de 1958; 12 de diciembre de 1959; 15 de julio de 1965; y 26 de noviembre del mismo año) tiene adoctrinado que:

Siendo el patrono una persona, natural o jurídica y, como tal, un sujeto de derechos y la empresa la unidad de explotación económica o las varias dependientes de una misma persona, es un simple objeto de derechos, en los términos del artículo 194 del C.S. del T. Ello así, ha dicho, no pueden confundirse los sujetos con los objetos.

También ha entendido, y lo sigue haciendo, que persona y empresa no son términos sinónimos pues se trata de nociones diversas; cabe decir lo mismo de los conceptos patrono y empresa porque uno y otro no sólo tienen una consagración distinta en la ley (ver artículos 22-1 y 194 del CST), sino porque el patrono es el sujeto de la actividad y la empresa la unidad u objeto de esa actividad. En otras palabras, en nuestro régimen de derecho laboral, los patronos o personas titulares de la unidad de explotación económica son cosa diferente del objeto o unidad sobre la que recae la actividad de tales personas⁵⁵.

En ese orden de ideas para efectos del problema planteado en el presente caso no es pues posible comparar la situación de quien trabaja para una empresa de quien lo hace para otro tipo de patrono y en este sentido mal podría entenderse vulnerado el derecho a la igualdad por el hecho de que el Legislador establezca que son solamente las empresas las que están obligadas a pagar en los términos a que alude el artículo 306 del Código sustantivo del

Trabajo la prima de servicios.

A ello cabría sumar el análisis del origen de la prestación sub examine que como lo señala el mismo artículo 306 en su numeral 2 sustituyó la participación de utilidades y la prima de beneficios que establecían los Decretos 2474 de 1948 y 3871 de 1949 a que se hizo alusión en los apartes preliminares de esta sentencia.

Allí se recordó igualmente que en la sentencia C-710 de 1996,56 al analizar la Corte el artículo 307 del Código Sustantivo del Trabajo que establece que la prima de servicios no tiene naturaleza salarial -ante una demanda según la cual tal disposición desconocería el derecho del trabajador a recibir la remuneración por su servicio, porque la prima es producto de la relación laboral-, la Corte concluyó entonces que el Legislador podía establecer que la prima de servicios no fuera considerada factor salarial pues no era en sentido estricto la retribución de la labor prestada por el trabajador sino una forma de participación en las utilidades empresariales y que en este sentido era claro que en esas circunstancias no todo patrono estaba obligado a pagarla sino solamente aquellos patronos que tuvieran el carácter de empresa y que por ello también en la sentencia C-051 de 199557, la Corte encontró ajustado a la Carta que la ley excluyera del pago de la prima de servicios a los empleados del servicio doméstico, pues “el hogar, la familia, no es una empresa y no genera utilidades”. En cambio, si la prima tuviera naturaleza salarial, resultaría obvio que todos los empleadores deberían cancelarla⁵⁸.

Así las cosas ha de concluirse sobre este punto que al señalar que será una empresa y no en general un patrono quien deba pagar la prima de servicios el Legislador no está estableciendo una discriminación contraria al principio de igualdad ni a las normas constitucionales invocadas por la demandante atinentes al referido principio en lo que respecta a las relaciones laborales.

4.2.2. En relación con el segundo problema a saber si el carácter permanente o no de la empresa puede ser legítimamente utilizado por el Legislador para establecer una diferencia de trato entre los trabajadores respecto de la prestación especial prima de servicios, lo primero que debe examinarse es cual es la finalidad perseguida por la norma.

Si de lo que se trata es, como lo afirma el interviente en representación del Ministerio de la

Protección Social, de facilitar a las empresas que no tienen carácter permanente la posibilidad de desarrollar su objeto dándoles condiciones laborales mas flexibles que las de las empresas que si tienen ese carácter, las cuales tendrían mayor capacidad de obtener y programar sus utilidades, habrá necesariamente de concluirse que con dicha finalidad la norma acusada, si bien encontraría algún fundamento el la función de promoción empresarial asignada al Estado (art 333 C.P.), no resulta razonable pues partiría del supuesto según el cual el carácter no permanente de una empresa impide la obtención de utilidades que pudieran ser objeto de reparto, afirmación que obviamente resulta controvertible.

Además en el mismo orden de ideas, si se tiene en cuenta -como el mismo interviniente lo afirma- que la finalidad de la prima de servicios es la de que el trabajador participe en las utilidades de la empresa según se desprende del numeral 2 del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo⁵⁹, resulta totalmente desproporcionado que simplemente en función del carácter permanente o no de la empresa se prive a los trabajadores de las empresas que no tienen ese carácter de la prima de servicios.

Recuérdese que si bien el Legislador goza de potestad de configuración para regular la libertad económica, así como para establecer mecanismos de promoción empresarial, debe tener en cuenta el necesario equilibrio entre libertad de empresa y derechos de los trabajadores⁶⁰.

A dichas consideraciones cabría oponer, como hace el señor Procurador General de la Nación, el argumento según el cual la prima de servicios no debe considerarse en estricto sentido un reparto de utilidades sino una prestación especial regulada por el Legislador de manera restringida.

En ese orden de ideas podría considerarse, como igualmente lo hace el señor Procurador General de la Nación, que se trata de facilitar en el marco de la potestad de configuración del legislador y de la promoción empresarial que se asigna al Estado la realización de actividades puntuales por empresas sin vocación de permanencia, permitiendo la generación de empleo así sea por corto tiempo y en condiciones menos favorables para los trabajadores, con lo que dicha finalidad encontraría fundamento en el artículo 333 de la Constitución -que asigna al Estado la función de promoción empresarial- así como en el

artículo 54 superior -que señala al Estado el deber de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar-.

Empero, para la Corte es claro que aún frente a la finalidad así establecida no se encuentra una relación razonable entre ésta y la diferencia de trato que se establece al señalar que sólo las empresas de carácter permanente deberán pagar la prima de servicios.

Recuérdese la necesidad de que exista coherencia entre los medios y los fines perseguidos por la norma -por lo que estos no solo deben ser adecuados para la consecución del fin perseguido sino necesarios para la consecución de ese fin-, al tiempo que el logro del mismo no debe sacrificar principios constitucionales más amplios⁶¹.

Eximir de pago de la prima de servicios a la empresas cuya finalidad no es la de desarrollar actividades estables o de larga duración, sino que están destinadas a cumplir su objeto por un tiempo inferior a un (1) año no solo en nada garantiza que, por ese hecho, se crearán nuevas plazas de trabajo, sino que podría interpretarse incluso en contravía del mandato mismo de promoción empresarial (art. 333-3 C.P.) en concordancia con la función social que se asigna a la empresa como base del desarrollo.

Téngase en cuenta así mismo que dentro de los principios que establece el artículo 53 superior como orientadores de la acción del Legislador para regular el derecho al trabajo se encuentra el de igualdad de oportunidades para los trabajadores; en este sentido, el establecimiento de una diferencia de trato entre trabajadores frente a una prestación que se enmarca dentro del cumplimiento de la función social de la empresa y que necesariamente se predica de todas ellas, se opone a dicho principio y en este sentido es claro que la norma sacrifica evidentemente un principio constitucional, sin que siquiera el logro de la finalidad enunciada se encuentre asegurado.

Para la Corte es claro, además que resulta desproporcionado establecer una diferencia de trato entre trabajadores por el simple hecho de carácter permanente o no de la empresa a la que se encuentren vinculados pues a pesar de que dicha prima no tenga carácter salarial como se explicó en los apartes preliminares de esta sentencia, "es un derecho de los trabajadores que se causa con el servicio prestado"⁶² y es claro entonces que el requisito del tiempo laborado es suficiente para acceder a la prima de servicios por lo que no se entiende que se establezca una diferencia entre trabajadores⁶³.

Si a lo anterior se suma, como se explicó en los aparte preliminares de esta sentencia, que en la Legislación laboral se establece para el caso de los contratos a término fijo menores de un año la obligación de pagar la prima de servicios, lo que significa que independientemente de la empresa para la que se trabaje sea permanente o no quien se encuentre vinculado por dicho tipo de contrato recibirá dicha prima, en tanto que en virtud del texto del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, quienes se vinculen por un contrato diferente a una empresa que no tenga carácter permanente, no la recibirán, es claro para la Corte que se genera una situación de inequidad contraria a la Constitución.

Así las cosas ha de concluirse que la diferencia de trato establecida en la norma entre quienes trabajan para una empresa permanente y quienes lo hacen para una empresa que no tiene ese carácter, contraviene el principio de igualdad y consecuentemente como lo afirma la demandante las disposiciones superiores que regulan el derecho al trabajo (arts 1, 25, y 53).

En ese orden de ideas la Corte declarará inexequibles las expresiones “de carácter permanente” y así lo señalará en la parte resolutiva de esta sentencia.

5. Los cargos formulados por la demandante como límite de la decisión

Frente a los argumentos planteados por el interveniente en representación de la Academia Colombiana de Jurisprudencia según los cuales en el presente caso, “no entiende por que la demandante no acusó las expresiones “excepto a los ocasionales o transitorios” que dentro de una estructura lógica de los argumentos formulados por la actora merecerían en principio el mismo reproche que la demandante hace respecto de las expresiones efectivamente acusadas -lo que configura en realidad un nuevo cargo en relación con expresiones diferentes a las que fueron acusadas por la demandante-, la Corte advierte que si bien está llamada a examinar las normas acusadas en relación con toda la Constitución y cuando se dan las condiciones para ello puede efectuar la unidad normativa con disposiciones o apartes no demandados por el actor, dicha posibilidad como lo ha expresado la jurisprudencia es excepcional.

Caber recordar, en efecto, que conforme a reiterada jurisprudencia⁶⁴, la Corte puede

proceder a integrar la unidad normativa entre las disposiciones acusadas y otros textos que no han sido demandados pero en relación con los cuales existe una unidad inescindible, cuando resulta materialmente imposible pronunciarse sobre la exequibilidad o inexequibilidad de las expresiones acusadas sin analizar globalmente los elementos esenciales del conjunto normativo del cual ellas forman parte⁶⁵.

En el presente caso resulta claro para la Corporación que ello no es así, además de que quien plantea la situación aludida no es el demandante sino un intervintente en el proceso que, como en el caso del Procurador, no está llamado a proponer cargos nuevos⁶⁶.

Así las cosas, en la medida en que no le corresponde a la Corporación hacer un examen oficioso de las normas sin que se haya planteado un cargo en debida forma por un ciudadano y sin que se haya dado oportunidad a los diferentes intervintentes y a la Procuraduría General de la Nación de expresarse al respecto, la Corte ha de abstenerse en la presente sentencia de efectuar el examen del cargo planteado por el intervintente aludido en relación con expresiones que no fueron acusadas por la demandante.

En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

R E S U E L V E:

Primero.- Declarar EXEQUIBLES, por los cargos formulados, las expresiones “toda empresa” contenidas en el numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.

Segundo.- Declarar INEXEQUIBLES, las expresiones “de carácter permanente” contenidas en el numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente.

JAIME ARAUJO RENTERIA

Presidente

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CORDOBA TRIVIÑO

Magistrado

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

HUMBERTO SIERRA PORTO

Magistrado

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

Magistrada

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

LA SUSCRITA SECRETARIA GENERAL

DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

HACE CONSTAR:

Que el H. Magistrado doctor JAIME ARAUJO RENTERIA, no firma la presente sentencia por encontrarse en comisión de servicios debidamente autorizada por la Sala Plena.

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

SECRETARIA GENERAL

2 Aparte declarado inexistente en la sentencia C-034/03 M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

3 Aparte declarado inexistente en la sentencia C-042/03 M.P. Jaime Córdoba Triviño.

4 Aparte declarado inexistente en la sentencia C-034/03 M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

5 Cabe precisar que el interveniente en representación del Ministerio de la Protección Social solicita que la Corte se inhiba en el presente proceso, por considerar que la demandante no cumplió con los requisitos establecidos en la Ley para la formulación de los cargos de inconstitucionalidad, pero que en caso de no ser aceptada su solicitud se declare la exequibilidad de las expresiones acusadas.

6 Cabe precisar que dicho interveniente advierte así mismo que no entiende por que la demandante no acusó las expresiones “excepto a los ocasionales o transitorios”.

7 Defectos a los cuales se ha referido la jurisprudencia de la Corte cuando ha señalado la ineptitud de una demanda de inconstitucionalidad, por inadecuada presentación del concepto de la violación. Cfr. los autos 097 de 2001 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y 244 de 2001 M.P. Jaime Cordoba Triviño y las sentencias C-281 de 1994 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, C-519 de 1998 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, C-177 de 2001 M.P. Fabio Morón Díaz, C-013 de 2000 y C-362 de 2001 M.P. Alvaro Tafur Gálvis, C-1052 de 2001 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, entre varios pronunciamientos.

8 Ver por ejemplo, el Auto de Sala Plena 244 de 2001

9 Ver entre otras las Sentencias C-1052/01 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, C-362/01 y C-510/04 M.P. Alvaro Tafur Gálvis.

10 ARTÍCULO 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene un función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

11 Sentencia C-645/02 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

12 Ver, entre otras, las sentencias C-254/96 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz y C-355/03 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

13 Sentencia C-254/96 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

14 Ibidem. Sentencia C-254/96 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

15 Sentencia C-491/02 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

16 Sentencia T-394/99 M.P. Marta Sachica de Montcaleano. Ver en el mismo sentido entre otras las sentencias C-1038/03 y C-019/04 M.P. Jaime Araujo Rentería, C-107/02 M.P. Clara Inés Vargas Hernández y C-355/03 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

17 Sentencia C-019/04 M.P. Jaime Araujo Rentería S.V. Rodrigo Escobar Gil.

18 ARTÍCULO 1º.— Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés

general.

ARTÍCULO 25.— El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

ARTÍCULO 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.

19 La Corte ha señalado al respecto reiteradamente que “ no puede impedirse el desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, ni la consecución de las finalidades sociales del Estado, y por ende la primacía de los derechos e intereses generales, so pena de hacer prevalecer los derechos individuales; igualmente, tampoco existen derechos absolutos, en la medida en que todos están supeditados a la prevalencia del interés colectivo.”(...)
Sentencia T1020/99 M.P Vladimiro Naranjo Mesa. Antonio Barrera Carbonell En el mismo sentido ver entre otras las Sentencias SU-250/98 M.P. Alejandro Martinez Caballero, T-069/01 y C-313/03 M.P. Álvaro Tafur Galvis, C-107/02 M.P. Clara Inés Vargas Hernández, C-916/02

M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, C-717/03 M.P. Jaime Córdoba Triviño, C-870/03 M.P. Jaime Araújo Rentería, C-043/03 y C-314/04 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

20 Sentencias T-009/93 y T-579/95, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. En el mismo sentido ver entre otras las sentencias C-657/97 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, T-611/01 M.P. Jaime Córdoba Triviño, C-1064/01 M.P. Manuel José cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño.

2. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a aquellas personas que, de acuerdo con el Concordato, están sometidas a la legislación canónica Apartes tachados declarados inexequible en la Sentencia C-051/95 M.P. Jorge Arango Mejía.

22 Sentencia C-05/95, M.P. Jorge Arango Mejía.

23 Al respecto no sobra transcribir el texto de las referidas disposiciones:

DECRETO NUMERO 2474 DE 1948 (JULIO 19)

por el cual se fija la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

El Presidente de la República de Colombia,

en uso de las facultades que le confiere el artículo 121 de la Constitución Nacional, y

CONSIDERANDO:

(...)Que el mejoramiento de las condiciones de vida de las clases trabajadores y el incremento del nivel de sus ingresos están directamente relacionados con el orden público, económico y social;

Que para combatir el desequilibrio en los ingresos de los distintos grupos económicos y para establecer fórmulas que armonicen los intereses del capital y del trabajo en las distintas empresas, se deben tomar las medidas tendientes a garantizar una equitativa participación del trabajador en las utilidades de la empresa superiores a determinados límites, a fin de que el trabajador goce de un estímulo por su mayor esfuerzo y eficacia, a la vez que reciba una compensación por el mayor costo de la vida, que guarde relación con el grado de sus obligaciones familiares,

DECRETA:

Artículo 1º. Las empresas comerciales cuyo patrimonio sea o exceda de cien mil pesos (\$100.000) y que ocupen más de 20 trabajadores permanentes, las industriales cuyo patrimonio sea o exceda de cien mil pesos (\$100.000) y que ocupen más de 30 trabajadores permanentes, las agrícolas y forestales cuyo patrimonio sea o exceda de doscientos mil pesos (\$200.000) y que ocupen más de veinte trabajadores permanentes, tienen obligación de distribuir una parte de las utilidades que excedieren de determinada rata de rendimiento entre los trabajadores que prestan servicios personales en forma permanente.

Parágrafo. La base para determinar las obligaciones de las empresas mixtas, o sea de aquellas que simultáneamente explotan los negocios de comercio e industrias o de agricultura y ganadería, será fijada por el Gobierno en el Decreto reglamentario y de acuerdo con las normas del presente artículo.

Artículo 2º. Se entiende por empresa para los efectos del presente Decreto toda organización que, asumiendo los riesgos de una actividad económica en la realización de un determinado proceso agrícola, ganadero, industrial o comercial, admite asalariados y asume el pago de servicios personales, bien sea que pertenezca a una persona natural o jurídica.

Artículo 3º. Se entiende por trabajador, para los efectos del presente Decreto, toda persona natural que celebre con la empresa un contrato de trabajo ajustado a los principios y requisitos que señalan el Decreto 2187 de 1945 y demás disposiciones sobre la materia.

Artículo 4º. La participación de utilidades tendrá por base las ganancias en exceso del 12% sobre el patrimonio, liquidada a la empresa de acuerdo con las normas generales del impuesto sobre la renta y complementarios y con las siguientes excenciones:

1. Los impuestos de renta, patrimonio y exceso de utilidades y recargos establecidos en los artículos 13 del Decreto legislativo 1361 y 1º de la Ley 45 del mismo año;

2. Las siguientes rentas de trabajo en cuanto no excedan en conjunto de doce mil pesos (\$12.000) al año para cada contribuyente:

a) Las rentas exclusivas de trabajo recibidas, causadas o devengadas por personas naturales, provenientes de salarios, sueldos, comisiones, pensiones oficiales, emolumentos y honorarios

profesionales;

- b) El 20% de las rentas liquidadas de las personas naturales, causadas o recibidas por concepto de comisiones, en que tanto el patrimonio como el trabajo personal del contribuyente constituyan factores determinantes de esa renta;
- c) El 20% de la renta liquida, tal como la define el artículo 1º de la Ley 78 de 1935, de las personas naturales que gerencien o administren personalmente su propio negocio o industria, en que tanto el patrimonio como el trabajo personal constituyan factores productores de renta;
- d) El 20% de la renta liquida, tal como la define el artículo 1º de la Ley 78 de 1935, de las sociedades de personas (colectivas, en comandita simple, de responsabilidad limitada); y

3. Las exenciones personas y por cargas de familia.

Artículo 5º. Se entiende por patrimonio de la empresa para los efectos del presente Decreto, el que se fije en la liquidación de impuestos sobre la renta, patrimonio y complementarios.

Artículo 6º. El trabajador sólo tendrá derecho a participación de utilidades en la empresas a que preste sus servicios personales. Por lo tanto si en la declaración de renta apareciere que ésta proviene de distintas fuentes o actividades económicas o de varias empresas de la misma o de distinta índole, el funcionario liquidador determinará por separado las rentas de cada una de las empresas.

Así mismo, y con el fin de conocer la utilidad líquida de cada una de las empresas, se distribuirán proporcionalmente entre éstas y de acuerdo con el monto de utilidades de cada una de ellas, los gastos generales de administración, las sumas pagadas por concepto de intereses y amortización de deudas y el valor del impuesto sobre la renta, patrimonio y complementarios.

Artículo 7º. La participación de utilidades se hará de acuerdo con la siguiente tarifa:

- a. Sobre un exceso de utilidades que pase del 12%, sin exceder del 15% el 5% sobre el exceso;

- b. Sobre un exceso de utilidades que pase del 15%, sin exceder del 18% el 8% sobre el exceso;
- c. Sobre un exceso de utilidades que pase del 18%, sin exceder del 25% el 12% sobre el exceso;
- d. Sobre un exceso de utilidades que pase del 25%, sin exceder del 35% el 15% sobre el exceso;
- e. Sobre un exceso de utilidades que pase del 35%, el 20% sobre el exceso;

Artículo 8º. Tendrán derecho a la participación de utilidades de la empresa únicamente los trabajadores cuyo contrato de trabajo haya comprendido la totalidad del periodo financiero a que tales utilidades se refieren.

Parágrafo. El trabajador que se retirase voluntariamente o fuere despedido antes de cerrarse el periodo financiero, tendrá derecho siempre que hubiere estado por más de seis (6) meses al servicio de la empresa, a una participación proporcional al tiempo de servicio prestado, salvo si hubiere sido retirado por falta grave o justa causa.

(...)

Artículo 30. Las sumas que el trabajador recibiere por concepto de participación en las utilidades de la empresa, no se computarán en su remuneración, para efectos de la liquidación del auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales.

Artículo 31. La participación de utilidades que se establece en el presente Decreto no da derecho alguno al trabajador o trabajadores para intervenir en la dirección o administración de la empresa, ni para inspeccionar la contabilidad de esta. La inspección a que hubiere lugar para los fines de este Decreto, corresponderá sólo al Estado.

DECRETO NUMERO 3871 DE 1949 (DICIEMBRE 9)

por el cual se fija el salario mínimo, se crea la prima de beneficio, se modifica el Decreto número 2474 de 1948 y se dictan otras disposiciones

(...)

Artículo 4º. Las Empresas obligadas a repartir utilidades o beneficios entre sus trabajadores, de acuerdo con el Decreto 2474 de 1948, en los casos en que el monto total de las participaciones no alcance a una suma equivalente a la nómina de personal correspondiente, a un mes, quedarán obligadas, a partir del año de 1950, inclusive, a sustituir la participación de utilidades o beneficios por una suma para cada trabajador, correspondiente a un mes de salario pagadero así:

Al personal que hubiere trabajado el primer semestre de 1950, el valor de una quincena el día 30 de junio de dicho año, y al personal que hubiere trabajado el segundo semestre, otra quincena pagadera dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre, y así sucesivamente en los años posteriores.

La misma obligación se establece a cargo de las empresas o patronos que con posterioridad llegaren a encontrarse en el caso del inciso anterior.

Parágrafo. Las empresas cuyo patrimonio corresponda a las escalas fijadas en el artículo primero del Decreto 2474 de 1948, podrán, a juicio de ellas, pagar a cada uno de sus trabajadores la prima anual tal como se fija en el presente artículo, como anticipo y a buena cuenta de la participación de los trabajadores en las utilidades o beneficios de la misma empresa.

Artículo 5º. Igualmente, todas las empresas que no queden comprendidas en los casos contemplados en el artículo anterior del presente Decreto, deberán pagar a sus trabajadores, a partir del 1º de enero de 1950, una prima anual computada, así:

- a) Para aquellas cuyo patrimonio sea de \$200.000 o más, un mes de salario, pagadero en la misma forma que se determina en el artículo anterior;
- b) Para aquellas cuyo patrimonio sea inferior a \$200.000, el valor de una quincena, que será cubierto de la siguiente manera:

A quienes hubieren trabajado el primer semestre del año el valor de una semana, el día 30 junio, y al personal que hubiere trabajado el segundo semestre, otra semana, pagadera antes del 20 de diciembre.

Artículo 6º. Las disposiciones de este Decreto sobre primas de beneficio no son aplicables a

los trabajadores oficiales, que serán reguladas por las disposiciones especiales vigentes. (...)

24 Código Sustantivo del Trabajo Parte primera TITULO IX. PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES. CAPITULO I. INTRODUCCION.

ARTICULO 259. REGLA GENERAL.

1. Los patronos o empresas que se determinan en el presente Título deben pagar a los trabajadores, además de las prestaciones comunes, las especiales que aquí se establecen y conforme a la reglamentación de cada una de ellas en su respectivo capítulo.

2. Las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro de vida colectivo obligatorio dejaran de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto de los Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

25 Expresión declarada inexistente en la sentencia C-042/03 M.P. Jaime Córdoba Triviño.

26 Expresión declarada inexistente en la sentencia C-034/03 M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

27 ART. 307. Carácter jurídico. La prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso

28 A su vez dicha disposición cabe concordarla con lo previsto en el artículo 128 del Código sustantivo del trabajo que señala lo siguiente: "Artículo. 128. (Subrogado. L. 50/90, art. 15). Pagos que no constituyen salario. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen

salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad."

29 Sentencia C-710/96 M.P. Jorge Arango Mejía.

30 Sentencia C-034/03 M.P. Eduardo Montealegre Lynnet

31 Sentencia C-042/03 M.P. Jaime Córdoba Treviño.

32 ART. 194.—Subrogado. L. 50/90, art. 32. Definición de empresa. 1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquélla predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del ministerio o del juez del trabajo.

3. No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas, en función de fines tales como la descentralización industrial, las exportaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquéllas y éstas, después de un plazo de gracia de diez (10) años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa, de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente".

33 Cabe recordar que el texto original del artículo 194 señalaba lo siguiente: “Para los efectos de este código se entiende por empresa toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades económicas similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.(...)”

34 sobre “prestaciones patronales especiales”

35 sobre “derecho Individual del Trabajo”

36 Al respecto en el artículo 289 del código sustantivo del trabajo que fué modificado por el artículo 12 de la ley 11 de 19884 “Toda empresa de carácter permanente debe efectuar a su cargo el seguro de vida colectivo de todos sus trabajadores, excepto de los ocasionales o transitorios, y cubrir el riesgo de la muerte sea cualquiera la causa que la produzca”.

Cabe precisar al respecto que en vigencia la Ley 100 de 1993, las prestaciones que se originan en la muerte del trabajador son asumidas por el sistema de seguridad social integral

37 M.P. Jaime Córdoba Triviño. Cuyos considerandos sobre este punto se reiteran a continuación.

38 Esta norma subrogó el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo.

39 Aun en la modalidad de salario integral el trabajador conserva el derecho a vacaciones.

40 ART. 46.—Subrogado. L. 50/90, art. 3º. Contrato a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse

sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PAR.—En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

41 CSJ Sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991 proferida por la Corte Suprema de Justicia en cumplimiento de la competencia que le confirió el artículo 24 transitorio de la Constitución Política.

42 Sentencia C-042/03 M.P. Jaime Córdoba Triviño.

43 Vid. T-02 de 1992 y T-230 de 1994, entre muchas otras.

44 Ver, entre muchas otras la sentencia C-530 de 1993 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

45 Vid. Sentencias C-530 de 1993, T- 230 de 1994, C-318 y C-445 de 1995, C-037/03, entre otras.

46 Ha dicho la Corte “Es importante anotar, que si bien el test exige que el intérprete evalúe la necesidad del medio para el logro del fin perseguido, esta facultad no puede entenderse como una exclusión de la potestad plena del legislador para elegir entre diferentes alternativas las que, a su juicio, mejor satisfagan el fin propuesto. En otras palabras, si los medios utilizados son adecuados y proporcionados, el legislador podrá escoger el que estime más conveniente, sin necesidad de probar que la medida elegida es la única disponible para alcanzar su objetivo”. Sentencia C-337 de 1997. En el mismo sentido la Corte ha señalado lo siguiente “59- El control judicial del respeto de la igualdad de trato es una operación compleja, por cuanto el análisis realizado por el juez, cuando ejerce el control, en cierta forma se superpone a unas consideraciones sobre la igualdad realizadas previamente por el Legislador o por la autoridad administrativa cuando expedieron el acto sujeto a control. En efecto, al expedir el acto, la autoridad política juzgó que para obtener un objetivo era válido establecer una determinada diferenciación. Esto significa que para esa autoridad, esa diferenciación no es discriminatoria. Posteriormente, al examinar la constitucionalidad de esa regulación, debe el juez estudiar si esa apreciación de la autoridad respeta o no la igualdad

de trato, según la cual debe tratarse de manera igual aquello que es igual, y en forma distinta a las personas y situaciones que son distintas.

El gran problema para aplicar esa máxima es que, como lo han destacado en forma insistente los filósofos y lo ha reconocido esta Corte, no existen en sí mismas situaciones o personas que sean totalmente iguales o totalmente distintas. Y eso es así porque ninguna situación ni persona es totalmente igual a otra, pues si lo fuera, sería la misma situación y la misma persona; y, en ese mismo contexto, ninguna situación es totalmente distinta, pues siempre existen algunos rasgos comunes entre los eventos más diversos, como puede ser al menos el hecho de que son eventos, o entre las personas, como es el hecho de tener ciertos rasgos comunes. En tales circunstancias, las desigualdades o igualdades entre las personas o las situaciones no son nunca absolutas sino siempre parciales, esto es, desigualdades o igualdades desde cierto punto de vista. Por ejemplo, supongamos que hay dos jugadores de baloncesto, Juan, que es colombiano y Pedro, que es venezolano, y el primero ha cometido un crimen. Sus situaciones son entonces iguales pues ambos son deportistas y latinoamericanos. Pero sus situaciones son también distintas, en la medida en que tienen nacionalidades diversas y uno de ellos ha cometido un hecho punible.

60- Conforme a lo anterior, para precisar si el trato diferente a dos grupos de situaciones o personas desconoce o no la igualdad es necesario establecer un criterio o *tertium comparationis* a partir del cual se pueda determinar si las situaciones o las personas son o no iguales. Ahora bien, es obvio que ese criterio no puede ser arbitrario sino que debe ser relevante, de acuerdo a la finalidad misma que persigue el trato normativo que se analiza. Así, no podría, por ejemplo, Juan alegar que se violó la igualdad porque él fue condenado penalmente, mientras que Pedro no, y ambos son deportistas, pues es obvio que esa identidad entre ellos en ese aspecto, no es relevante para determinar si se les debe imponer o no sanción criminal. Igualmente, no podría exigir Pedro que se le dejara votar en Colombia como Juan, alegando que ambos son deportistas, por lo cual tienen los mismos derechos, pues lo relevante en este caso es que sólo uno de ellos es nacional colombiano, y por eso bien puede el ordenamiento restringirle al otro el derecho al voto.

61- El anterior análisis ya permite precisar un poco más el alcance de la igualdad, en los siguientes términos: este principio exige que deben ser tratadas de la misma forma dos situaciones que sean iguales, desde un punto de vista o *tertium comparationis*, que sea

relevante, de acuerdo a la finalidad perseguida por la norma, o por la autoridad política. El problema que subsiste, en materia de control judicial del respeto a la igualdad es que los jueces deben evaluar si el trato diferente llevado a cabo por el órgano político se funda o no en situaciones diferentes. Ahora bien, es obvio que al adelantar ese trato diferente, la autoridad política utilizó algún criterio para diferenciar las situaciones y las personas. Por consiguiente, el juez entra a evaluar si ese criterio invocado por la ley es o no relevante y válido para diferenciar las situaciones. En el fondo, el escrutinio judicial de la igualdad es un juicio judicial de igualdad que se superpone a un juicio político previo adelantado por la autoridad política. Sin embargo, la dificultad es que, al hacer tal análisis, el juez podrá, en cualquier caso, incurrir en dos vicios extremos, igualmente perjudiciales: la inocuidad del derecho a la igualdad o su dominio absoluto sobre los otros principios y valores constitucionales.

Así, siempre podría el juez considerar que el criterio de diferenciación invocado por la autoridad política es relevante, y que por ende, la autoridad política podía establecer el trato distinto. Pero también puede la igualdad tornarse un derecho “imperial”, que es capaz de acabar con la totalidad del ordenamiento jurídico, pues frente a cualquier trato distinto, podría el juez invocar un criterio igualador que supuestamente exigiría un trato igual.

62- El anterior análisis muestra que una de las grandes dificultades en el control del respeto a la igualdad es hasta qué punto debe el juez respetar el criterio de diferenciación usado por las autoridades políticas, a fin de evitar un análisis demasiado estricto, que podría aniquilar el ordenamiento legal, o por el contrario adelantar un escrutinio demasiado respetuoso del legislador, que vacíe de eficacia este derecho. La única forma de superar esa dificultad es modular la intensidad del juicio de igualdad, teniendo en cuenta el grado de libertad de que goza la autoridad política. Esto conduce a una regla elemental pero trascendental, que podría ser formulada así: entre mayor es la libertad de configuración del legislador en una materia, más deferente debe ser el control constitucional del respeto de la igualdad, mientras que ese escrutinio judicial debe ser más riguroso cuando el Legislador utiliza criterios o regula esferas en donde su margen de apreciación ha sido restringido por la propia Constitución.”Sentencia C- 1191/01 M.P. Rodrigo Uprimny Yepes.

47 Al respecto Ver, entre otras, las sentencias T-230/94, C-022/96, C-093/01 M.P. Alejandro Martínez Caballero, C-1108/01 MP Rodrigo Escobar Gil y Marco Gerardo Monroy Cabra,

C-1176/01 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, C-1191/01 M.P. Rodrigo Uprimny Yépes, C-1114- y C-043/03 M.P. Álvaro Tafur Galvis.

48 Sentencia C-1176/01 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

49 La metodología de análisis y su eventual modulación para establecer una vulneración al principio de igualdad ha ocupado varias veces a la Corte Constitucional, entre otras pueden verse las siguientes sentencias: T-422/92, C-230/94 y C-1141/00 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; C-040/93 M.P. Ciro Angarita Barón; C-410/94, C-507/97 y C-952/00 M.P. Carlos Gaviria Díaz; C-265/94, C-445/95 y C-093/01 M.P. Alejandro Martínez Caballero; C-673/01 y C-980/02 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa A.V Jaime Araujo Rentaría, C-973/02 M.P. Álvaro Tafur Galvis S.P.V. Manuel José Cepeda Espinosa; C-475/03 M.P. Jaime Córdoba Triviño A.V. Jaime Araujo Rentaría.

50 Ver sentencia C-093/01 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

51 Sentencia M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz Ver en el mismo sentido la sentencia C-973/02 M.P. Álvaro Tafur Galvis S.P.V. Manuel José Cepeda Espinosa.

52 Así por ejemplo El tratadista Guillermo Camacho Henríquez en su obra Derecho del Trabajo, Temis Bogotá, 1961 pag 202 señala lo siguiente “ En Colombia se habló de empresa desde las primeras leyes de contenido laboral, tales como la 57 de 195, la 78 de 1919 y la 21 de 1920, llegando a definirse por primera vez en el Decreto 2313 de 1946, reglamentario de las normas legales sobre sindicatos. De esa primera definición como de una segunda contenida en el artículo 6º de la Ley 64 de 1946, estatuida para efectos de previsión social, elaboró la Comisión redactora del Código del trabajo la norma contenida en el actual artículo 194, que en su inc. 1º dice “Para los efectos de este código se entiende por empresa toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades económicas similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.”.

Esta definición perfecciona las anteriores, lo que la hace aplicable a todo el ámbito laboral, recalmando el concepto económico de empresa, que desvirtuó parcialmente el Der. 2313 al darla categoría de tal aún a los establecimientos sin fines de lucro, y suprimió la inaceptable sinonimia entre empresa y patrono que consagró la Ley 64 de 1946”

53 M.P. Fanny González Franco.

55 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de 23 de noviembre de 1987, M.P Jorge Iván Palacio

56 M.P. Jorge Arango Mejía.

57 M.P. Jorge Arango Mejía.

58 En el mismo sentido ver la Sentencia C-034/03 M.P. Eduardo Montealegre Lynnet

59 Ver en ese sentido las sentencias C-051/95 y C-710/96 M.P. Jorge Arango Mejía, Sentencia C-034/03 M.P. Eduardo Montealegre Lynnet y C-042/03 M.P. Jaime Córdoba Triviño.

60 Ver Sentencias C-051/95 M.P Jorge Arango Mejía,, C-019/04 M.P. Jaime Araujo Rentería S.V. Rodrigo Escobar Gil..

61 Sentencia C-1176/01 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

62 Ver Sentencia C-034/03 M.P. Eduardo Montealegre Lynnet y C-042/03 M.P. Jaime Córdoba Triviño.

63 Sentencia C-042/03 M.P. Jaime Córdoba Triviño

64 Ver, entre otras las C-221/97, C-320/97 y C-204/01 M.P. Alejandro Martínez Caballero, C-010/01 M.P. Fabio Morón Díaz , C-173/01 y C-514/04 M.P. Álvaro Tafur Galvis, C-813/01 M.P. Jaime Araújo Rentería, C-1031/02 M.P. Rodrigo Escobar Gil, C-251/02 M.P. Eduardo Montealegre Lynnett y Clara Inés Vargas Hernández, C-373/02 M.P. Jaime Córdoba Triviño, C-642/02 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

65 Al respecto ha dicho la Corte : "Ahora bien, en determinados casos, la Corte debe estudiar una proposición normativa que fue acusada por un ciudadano, pero frente a la cual resulta materialmente imposible pronunciarse sobre su exequibilidad o inexequibilidad sin analizar globalmente los elementos esenciales del conjunto normativo del cual ella forma parte. En estos eventos, y con el fin de evitar un pronunciamiento inhibitorio, es válido que la

Corte proceda a integrar la unidad normativa, siempre y cuando ello sea estrictamente necesario para examinar en debida forma las acusaciones formuladas en la demanda.

Algunos podrían objetar que esta posibilidad desborda la competencia de la Corte ya que, si es necesario establecer una unidad normativa para poder estudiar los cargos, es porque la demanda es inepta, pues el actor no habría acusado una proposición jurídica autónoma. Sin embargo, la Corte considera que este argumento no es de recibo, porque confunde dos fenómenos jurídicos diversos. Así, la proposición jurídica incompleta opera en aquellos casos excepcionales en que el actor no acusa una norma autónoma, por lo cual ésta no puede ser estudiada, por carecer de sentido propio⁶⁵. En cambio, en otros eventos, la demanda no es inepta, por cuanto el demandante verdaderamente impugna un contenido normativo inteligible y separable. Lo que sucede es que el estudio de ese contenido presupone el análisis de un conjunto normativo más amplio, por lo cual se hace necesaria la integración de una proposición jurídica mayor. Es pues diferente el caso de la demanda inepta, por falta de proposición jurídica inteligible, situación en la cual procede la inadmisión e incluso, excepcionalmente, la sentencia inhibitoria, de aquellos eventos en que el contenido normativo impugnado por el actor es inteligible y autónomo, pero no puede ser estudiado independientemente, por cuanto su examen remite inevitablemente al estudio del conjunto normativo del cual forma parte.

Con todo, se podría objetar también que mediante estas integraciones normativas, la Corte se convierte en una instancia de revisión oficiosa de toda la legislación, cuando la Constitución le atribuye otra función más específica: pronunciarse sobre las demandas ciudadanas. Según este razonamiento, una norma siempre hace parte de un conjunto normativo mayor, el cual a su vez hace parte de otros conjuntos mayores, que se interrelacionan entre sí hasta abarcar la totalidad del ordenamiento. Entonces, conforme a este argumento, un sola demanda obligaría a la Corte a estudiar todas las regulaciones legales, lo cual no es admisible, pues desvirtúa la función del control constitucional. Esta objeción es en parte válida, por lo cual la Corte entra a precisar el alcance excepcional de la unidad normativa en estos casos. Así, ésta procede cuando la proposición jurídica acusada, si bien tiene un contenido propio, se encuentra tan íntimamente ligada con otros contenidos jurídicos, que resulta imposible estudiar su constitucionalidad sin analizar las otras disposiciones. En los otros casos, esto es, cuando la relación entre las proposiciones jurídicas no es tan estrecha, la unidad normativa no procede, salvo si la regulación de la cual forma

parte la disposición acusada aparece *prima facie* de una constitucionalidad discutible. En efecto, si esa regulación mayor es constitucionalmente sospechosa, ineludiblemente debe la Corte examinarla, pues no podría declarar constitucional un aspecto de una determinada institución, si ésta última puede ser globalmente inexequible.

La unidad normativa no opera entonces exclusivamente en los fallos de inexequibilidad, lo cual explica que esta Corporación, en varias decisiones, haya extendido los efectos de una decisión de constitucionalidad a contenidos normativos que no habían sido formalmente demandados por el actor, pero cuyo examen era indispensable para poder pronunciarse de fondo sobre las disposiciones acusadas. Así, frente a una acusación parcial del artículo 45 del Código de Procedimiento Penal, la Corte concluyó que “aunque es sólo una expresión la acusada de inconstitucional, dado que ella sólo es inteligible dentro del precepto íntegro de que forma parte, y en vista de que las consideraciones que atrás quedan consignadas se refieren a la norma en su integridad, sobre ésta versará el pronunciamiento de exequibilidad.⁶⁵” Igualmente, frente a una demanda parcial del artículo 495 del estatuto procesal civil, la Corte concluyó que era necesario analizar la totalidad de la disposición, pues no sólo “el aparte demandado constituye una unidad jurídica o un todo inescindible en relación con el texto integral de dicha norma” sino que, además, “de declararse la inexequibilidad del referido segmento normativo la norma quedaría incompleta, sin sentido, porque básicamente éste es parte importante y esencial de la regulación que el legislador quiso hacer”⁶⁵.

5- Conforme a lo anterior, la Corte concluye que la unidad normativa es excepcional, y sólo procede cuando ella es necesaria para evitar que un fallo sea inocuo, o cuando ella es absolutamente indispensable para pronunciarse de fondo sobre un contenido normativo que ha sido demandado en debida forma por un ciudadano. En este último caso, es procedente que la sentencia integre la proposición normativa y se extienda a aquellos otros aspectos normativos que sean de forzoso análisis para que la Corporación pueda decidir de fondo el problema planteado por los actores. Igualmente es legítimo que la Corte entre a estudiar la regulación global de la cual forma parte la norma demandada, si tal regulación aparece *prima facie* de una dudosa constitucionalidad.” Sentencia C-320/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

66 Así lo explicó la Corte en la Sentencia C-977 de 2002 en la que señaló lo siguiente: "Finalmente pasa la Corte a considerar si se pronuncia sobre el argumento de inconstitucionalidad parcial esgrimido por la delegada del Ministerio Público al rendir Concepto Fiscal en el presente proceso, a saber, que las expresiones de la norma "o la Personería Distrital de Bogotá" y "y el Personero Distrital" violan el principio de igualdad, ya que le asignan exclusivamente al Personero Distrital de Bogotá la facultad de adoptar la medida provisional, sin que exista fundamento constitucional alguno para no otorgarle dicha facultad a los demás personeros, en especial a los Distritales del país (de Cartagena, Santa Marta y Barranquilla) que también cumplen las funciones de Ministerio Público. La Corte reitera que el Ministerio Público en su concepto no hace las veces de demandante y, por lo tanto, no puede formular propiamente cargos nuevos aunque sí puede plantear argumentos adicionales a los esgrimidos por el actor e invitar a la Corte a que juzgue las normas acusadas a la luz de toda la Constitución indicando cuáles son los vicios que encuentra. Por su parte, la Corte no está obligada a proceder de esta manera ya que está facultada para limitar los alcances de la cosa juzgada a los cargos analizados en la sentencia para que ésta no sea absoluta sino relativa.

El argumento basado en el principio de igualdad no guarda relación con los cargos presentados por el actor. Además, se dirige contra una parte de la norma y refiere a un aspecto puntual y específico. Por ello, la Corte no se detendrá en él y limitará los alcances de la cosa juzgada a los cargos analizados. Así se dispondrá en la parte resolutiva."Sentencia C-977/02 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa