

Sentencia C-457/04

COSA JUZGADA FORMAL-Relación de aprendizaje

COSA JUZGADA MATERIAL-Regulación del apoyo de sostenimiento mensual en contratos de aprendizaje

DERECHO A LA IGUALDAD-Situaciones semejantes y diferentes respecto de sujetos cuyas circunstancias se comparan/JUEZ CONSTITUCIONAL EN MATERIA DEL DERECHO A LA IGUALDAD-Determinación de relevancia de diferencias o semejanzas en trato diferente

Dentro de los mandatos correlativos derivados del derecho a la igualdad se ubica la obligación del legislador de tratar de manera idéntica a quienes se encuentren en situaciones idénticas y de manera diferente a quienes se encuentren en situaciones plenamente diferentes. Ahora bien, existen situaciones en las cuales los sujetos cuyas circunstancias se comparan en procura de la determinación de una eventual vulneración al derecho a la igualdad presentan semejanzas y diferencias. Corresponde al juez constitucional determinar, en el caso concreto, si son más relevantes las diferencias existentes entre los sujetos que están recibiendo un trato diferencial, lo cual justificaría el trato diferente, o son más relevantes las semejanzas existentes, lo cual haría discriminatorio dicho trato.

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Aprendices universitarios y aprendices sin dicha capacitación académica

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Actividad del aprendiz relacionada con formación académica

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Características en relación con estudiantes universitarios

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Conocimientos cualificados justifican un reconocimiento superior a pesar de semejanzas

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Conocimiento de universitarios es más cualificado que el de técnicos o tecnólogos

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Ampliación del ámbito de aplicación a universitarios

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Apoyo de sostenimiento mensual superior para aprendices

universitarios

CONTRATO DE APRENDIZAJE- Porcentajes pagados a aprendices son menores a cancelados con anterioridad a ley vigente/DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES- Prohibición prima facie de retroceso en la protección

CONTRATO DE APRENDIZAJE- Restricción de vinculación de personas que hayan estado o estén vinculadas a la empresa

La Corte encuentra que esta limitación es constitucional no sólo porque a través de la misma se pueden evitar contrataciones en las que se contraría el principio de primacía de la realidad sobre las formas, sino porque se hace efectiva la finalidad del contrato de aprendizaje la cual no consiste solamente en brindar formación académica, sino en dar oportunidades laborales a los sectores jóvenes que aún no se han podido ubicar en el mercado de trabajo.

CONTRATO DE APRENDIZAJE- Posibilidad de encubrir un contrato de trabajo

CAPACITACION DEL TRABAJADOR- Deber permanente/TRABAJADOR CAPACITADO- Otorgamiento de iguales o mejores condiciones laborales

La capacitación es un deber permanente de Estado y particulares. Este deber en ningún momento se desdibuja al existir un contrato de trabajo. Es indispensable darles capacitación en superior grado a la ya poseída por los trabajadores. La Sala precisa que, por otro lado, una vez obtenida la capacitación se deben brindar iguales o mejores condiciones laborales al trabajador capacitado. Esto en virtud de que se debe remunerar el trabajo teniendo en cuenta las capacidades del trabajador y lo que éstas pueden repercutir en la labor realizada. Si el empleado está más capacitado, necesario es reconocerle con condiciones laborales proporcionales su mayor preparación para la ejecución de la labor empresarial.

Referencia: expediente D-4896

Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 30, parcial, 31, parágrafo único, y 35, parágrafo único, de la Ley 789 de 2002.

Actor: Jorge William Gómez Escobar

Magistrado Ponente:

Bogotá, D. C., once (11) de mayo dos mil cuatro (2004).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y en cumplimiento de los requisitos y trámites establecidos en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la presente Sentencia con base en los siguientes,

I. ANTECEDENTES

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano Jorge William Gómez Escobar, actuando en nombre propio y haciendo uso de los derechos consagrados en los artículos 40 numeral 6 y 95 numeral 7 de la Constitución Política, demandó los artículos 30, parcial, 31, párrafo único, y 35, párrafo único, de la Ley 789 de 2002, por estimar que resultan contrario a los artículos 1, 2, 4, 13, 25, 26, 27, 39, 53, 54, 55 y 93 de la Constitución Política.

II. NORMAS DEMANDADAS

A continuación se transcriben las normas cuestionadas y se subraya lo demandado.

LEY 789 DE 2002

(diciembre 27)

Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo.

El congreso de Colombia

DECRETA

Capítulo IV

Actualización de la relación laboral y la relación de aprendizaje.

Artículo 30: "Artículo 30. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo transitorio. Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

Artículo 31. Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación

práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación;

b) La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;

c) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto 2838 de 1960;

d) El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejem. Auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.). Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

Parágrafo. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

(...)

Artículo 35. Selección de aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi-calificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi-calificada, técnica o

tecnológica.

III. LA DEMANDA

El actor acusa el artículo 30 en el aparte que señala “ ... y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario”, ya que, a su juicio, tal disposición contiene una discriminación con respecto a la remuneración recibida por las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, lo cual conlleva un detrimento injustificado en las garantías laborales.

En criterio del demandante, la semejanza entre la relación de subordinación que existe entre un aprendiz y el empleador y la que se da entre un trabajador y su empleador, sumada al hecho de que tanto el aprendiz como el trabajador aportan su fuerza productiva al empleador, hace injustificada la diferencia en la forma de remuneración y su exclusión del concepto de salario.

Por otro lado, según el demandante, el artículo 30 viola el artículo 13 constitucional, toda vez que se establece una discriminación al pagarle el 50% de un salario mensual a los aprendices que estén en etapa lectiva y un 75% a los que se encuentren en etapa productiva a excepción de los aprendices que sean estudiantes universitarios cuyo apoyo de sostenimiento no podrá ser menor a un salario mínimo. En criterio del demandante, tanto los aprendices universitarios como el resto de aprendices realizan labores de igual naturaleza derivadas de su idéntica forma de vinculación y no existe una justificación objetiva y razonable para establecer la diferencia de trato.

Con respecto al artículo 31, párrafo, que indica que “en ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva”, considera el actor que vulnera la Constitución, toda vez que el aprendiz al ser sujeto de la relación laboral debe tener garantizado su derecho de asociación, como lo señala el artículo 39 constitucional. Tal detrimento en el derecho de asociación sindical se da simultáneamente con el del derecho a la igualdad, puesto que el aprendiz en virtud de la participación en el proceso productivo tiene derecho a beneficiarse en igualdad de condiciones, con los demás sujetos del proceso productivo, de los logros sindicales. Paralelamente, el artículo 31 acusado contraría el 55 constitucional al impedir el ejercicio del

derecho a la negociación colectiva que tiene todo trabajador. Esta vulneración se agrava en la medida en que tal derecho también está protegido por convenios de la OIT (78 de 1946 y 98 de 1949) que priman en el orden interno. Al desarrollo, más no a la mengua, de estas normas internacionales está obligado el legislador.

En lo atinente al artículo 35 en el parágrafo único que señala que “las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma” el accionante indica que es una limitante a la garantía estatal a la libertad de aprendizaje. Esta libertad no puede restringirse por el legislador por la configuración de una relación laboral. Indica el demandante que puede suceder que el trabajador se haya vinculado a través de contrato de trabajo sin tener la oportunidad de acceder a la formación profesional integral que imparten las instituciones creadas por el Estado con tal propósito.

IV. LAS INTERVENCIONES

1. Intervención de la Academia Colombiana de Jurisprudencia

En representación de la Academia Colombiana de Jurisprudencia, intervino en el proceso el ciudadano Guillermo López Guerra para oponerse a las pretensiones de la demanda.

Afirma el interviniente que en conocida jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, se hace mención a que el contrato de aprendizaje “es una modalidad especial del contrato de trabajo”, con lo cual se demuestra que el contrato de aprendizaje ha sido considerado desde su implantación en la ley laboral colombiana como un contrato de trabajo de características especiales, con subordinación compartida por el SENA o por el particular y con remuneración considerada como salario. Acto seguido indica que si bien en Colombia el contrato de aprendizaje se ha considerado siempre como un contrato de trabajo especial, en otras legislaciones, como la argentina y la peruana, no se le ha atribuido la naturaleza de relación laboral.

Agrega que si bien se presentan cambios en la forma de vinculación de los aprendices, como el mismo título de la Ley que contiene las normas demandadas lo indica, esto se justifica para apoyar el empleo y ampliar la protección social.

Por otro lado, señala que la nueva normatividad no desconoce derechos adquiridos de los aprendices, puesto que como afirma el artículo 30 los contratos de aprendizaje en curso continuarán rigiéndose por las normas bajo las cuales fueron celebrados. Lo que implanta la nueva normatividad es un régimen especial del derecho laboral a futuro. Además, para el efectivo desarrollo de la libertad configurativa del legislador con fines de cumplir los objetivos estatales se debe permitir la transición de una forma de protección a otra así existan expectativas, que no derechos adquiridos, de los trabajadores.

Destaca que no puede confundirse la subordinación jurídica ampliamente estudiada por la legislación laboral y sus doctrinantes, propia del contrato de trabajo, con la que emerge del contrato de aprendizaje, pues en el primero la subordinación se desarrolla como la facultad de dar órdenes y el deber de obedecerlas en lo relativo a la no realización de actos inmorales o delictuosos, mientras que en el contrato de aprendizaje la subordinación se refiere, de manera exclusiva, a las actividades propias del aprendizaje.

Afirma que es un error indicar que el aprendiz, al igual que el trabajador, aporta su fuerza de trabajo, puesto que aquél concurre como un estudiante para aprender bajo unas reglas de organización. Nadie contrata a personas inexpertas para que aporten su fuerza de trabajo, con los riesgos que esto conlleva.

Señala que otra equivocación de la demanda es comparar el “apoyo de sostenimiento” con el salario, ya que en el aprendizaje no hay pago por la prestación de un servicio, por no haber prestación del servicio, sino voluntad de adquirir conocimientos. De esta manera, el aprendiz realiza la práctica de un oficio, recibe un auxilio y no un salario; no es un dependiente sino un estudiante.

Con respecto a la presunta vulneración del derecho a la igualdad por el mayor apoyo económico que se da a los aprendices universitarios indica que es inexistente toda vez que aprendices no universitarios y los que sí lo son se encuentran en circunstancias fácticas diferentes lo que permite un trato diferencial.

Frente a la vulneración del derecho de asociación sindical, aclara que no se está privando a las personas vinculadas por contrato de aprendizaje bajo la nueva legislación de afiliarse a una asociación sindical, pues quienes trabajan bajo la nueva modalidad cuentan con formas asociativas como lo son los sindicatos gremiales y de oficios varios, donde sus derechos,

aspiraciones y deseos de reivindicación pueden hacerse efectivos.

Por último, afirma que la prohibición que impide que los trabajadores contraten como aprendices a sus ex – trabajadores no coarta la libertad de enseñanza. Al contrario, de esta limitación se deriva la defensa del nuevo modelo de aprendizaje y de moralidad en las relaciones de trabajo que impide que los patronos puedan, so pretexto de dar aprendizaje o entrenamiento, valerse de nuevas disposiciones para reducir los salarios o contratar a menor precio.

2. Intervención de la Federación Nacional de Comerciantes

La ciudadana Ximena Peñafort de Cuadros intervino en representación de la Federación Nacional de Comerciantes, en defensa de las normas impugnadas, solicitando que sean declaradas exequibles por ajustarse integralmente a los mandatos de la Constitución Política.

Destaca que el legislador cuenta con una facultad amplia de configuración en virtud de la cual puede variar las preceptivas establecidas en un momento dado, de acuerdo con el contexto socioeconómico. En esta ocasión, el redimensionamiento de la relación de aprendizaje obedece a la necesidad de incentivar a la juventud para que se vincule a las empresas.

Respecto de la naturaleza no laboral de la relación de aprendizaje, aduce que la relación de aprendizaje se trata de una relación diversa del vínculo laboral ordinario, en cuanto se presenta un elemento específico consistente en la adquisición de experiencia y formación práctica, ligada a la capacitación académica, siendo tal circunstancia la que precisamente justifica que el apoyo de sostenimiento no tenga naturaleza salarial. En la relación de aprendizaje, el servicio se presta como medio para adquirir conocimiento que haga posible, en un futuro, una vinculación laboral efectiva; por su lado, en la relación laboral se vincula a quien ya tiene el perfil necesario para el desarrollo de la labor.

Así mismo, el elemento de subordinación presente en la relación de aprendizaje no es análogo al existente en la relación laboral, pues en los aprendices está referido exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.

En cuanto a la supuesta vulneración al derecho a la igualdad generada por la diversa remuneración del aprendiz universitario, indica que no se percibe, pues las condiciones que ostenta el estudiante universitario que cuenta con un conocimiento académico – lectivo desde el inicio de su vinculación a la empresa son diferentes a las del aprendiz. Además, el artículo 30 prevé que cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10% la remuneración de la etapa productiva será el 100% del salario mínimo, llegándose a una equiparación con la obtenida por el aprendiz universitario.

Finalmente, aclara que la prohibición de fijar el apoyo de sostenimiento mensual mediante convención colectiva o pacto arbitral no va en contravía de la Carta, toda vez que los derechos de asociación sindical y negociación colectiva son predicables de quienes tienen la condición de trabajadores, supuesto que no se presenta en la relación de aprendizaje.

3. Intervención del Sindicato Nacional de Empleados Públicos del SENA

En representación del Sindicato Nacional de Empleados Públicos del SENA intervino el ciudadano Campo Elías Cruz Bermúdez, para solicitar la inexequibilidad de los artículos demandados.

Aduce que en un Estado social de derecho no se pueden realizar reformas que mengüen los logros laborales ni que desconozcan su dignidad bajo el sofisma del aumento de empleos utilizado por la ley demandada.

En apoyo de su posición, cita la convención colectiva de trabajo del SENA del año 2002 – 2003, artículo 2, inciso 2º, según la cual los aprendices tenían para efecto de la convención el carácter de trabajadores oficiales y gozaban de la misma protección que éstos. Aclara que el artículo 30 demandado perjudica al trabajador aprendiz, quien queda sin las posibilidades de ser favorecido con los beneficios de las convenciones colectivas que se realicen, lo cual desmejora las conquistas laborales.

Con respecto a la diferencia de proporción en el pago a los aprendices universitarios, estima que es una discriminación mezquina e injustificada.

En lo referente a la limitación de vinculación de empleados que tenían contrato de trabajo a

través de un contrato de aprendizaje, señala que coarta el libre desarrollo de la personalidad que se obtendría al poder obtener una capacitación laboral gratuita como la que permite el contrato de aprendizaje. Además, esto contraría el acceso a la capacitación técnica y científica garantizado por el artículo 54 constitucional.

4. Intervención de la Asociación Nacional de Industriales ANDI

En representación de la Asociación Nacional de Industriales ANDI intervino el ciudadano Hernán Puyo Falla para defender la constitucionalidad de las normas demandadas.

Manifiesta el interviniente que el actor desconoce que la modificación del contrato de aprendizaje se efectuó con el fin de otorgarle más garantías a las que se tenían con el régimen anterior, en relación con la contraprestación económica, salud y riesgos profesionales. Añade que desde la Sentencia C-254/95 el contrato de aprendizaje se ha considerado como un contrato diferente al de trabajo que, por tanto, puede tener disímil tratamiento.

Respecto a la potestad legislativa según la cual el legislador tiene la facultad para disponer, cambiar o suprimir un conjunto de normas, según estime su conveniencia para el país, argumenta que es un principio que impera en el Estado social de derecho que consagra nuestra Constitución, el cual no se pierde por el hecho de la expedición de una norma anterior con mayores beneficios, como lo señaló la Corte en la Sentencia C-789/02.

Con respecto a la presunta vulneración del bloque de constitucionalidad, indica que no todos los convenios de la OIT abordan temas de derechos humanos y no hay ninguno que en particular se refiera al tema del contrato de aprendizaje, menos el 78 de 1946, invocado por el actor.

Concluye afirmando que el hecho de que los aprendices reciban un 50% del salario mínimo en la fase lectiva y un 75% en la fase práctica, y que los aprendices universitarios reciban como mínimo el equivalente a dicho salario, es una decisión que no afecta el derecho a la igualdad, toda vez que se refiere a sujetos heterogéneos. Además, fue tomada por el Congreso de manera razonable y justificada, pues como se puede observar la diferencia en retribución se establece según el nivel de aprendizaje en la empresa.

5. Intervención del Ministerio del Interior y de Justicia

La ciudadana Ana Lucía Gutiérrez Guingue intervino en representación del Ministerio del Interior y de Justicia en su calidad de Directora del Ordenamiento Jurídico, con el fin de justificar la constitucionalidad de las normas acusadas.

La interviniente recuerda algunos apartes de la ponencia conjunta para primer debate al proyecto de ley que se convirtió en la Ley 789 de 2002, en donde se estableció que los elementos del contrato de aprendizaje, entre ellos la forma de compensación económica, deben consistir en incentivos para su celebración, en lugar de erigirse en camisa de fuerza para vincular personal que imponga una carga desproporcionada al empleador. Esto repercutirá en una vinculación y por tanto beneficio de un mayor número de personas y, a su vez, una mejor productividad empresarial. Promoviéndose la empresa y aumentándose el empleo se ve impulsada la prosperidad general, fin del Estado según la Constitución.

6. Intervención del Ministerio de la Protección Social

La ciudadana Myriam Salazar Contreras intervino en nombre del Ministerio de Protección Social, para justificar la constitucionalidad de la norma demandada.

Para el Ministerio el contrato de aprendizaje deja de ser una especie de contrato de trabajo, toda vez que el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 lo define como una contratación única y especial dentro del derecho laboral; se conforma entonces un sistema jurídico en el que el contrato de aprendizaje no puede confundirse con el contrato de trabajo, porque tienen objetos, elementos y causas diferentes, ya que mientras la finalidad del contrato de aprendizaje es la formación del aprendiz, para que pueda llegar a ser un trabajador calificado pleno, la del contrato de trabajo es el servicio que presta al empleador una persona que ya conoce su oficio.

Aduce que frente a la subordinación en la relación de aprendizaje ésta se refiere únicamente a las actividades propias del contrato de aprendizaje, en tanto que en el contrato de trabajo está dada para desarrollar las labores propias en cuanto al modo, tiempo y lugar. Agrega que el apoyo de sostenimiento mensual que recibe el aprendiz tiene como fin garantizar simultáneamente el proceso de aprendizaje y la subsistencia temporal, en tanto que en el contrato de trabajo el salario que se cancela es una retribución a la labor realizada.

Con respecto a la diferencia de remuneración que se presenta en el contrato de aprendizaje en relación con los aprendices universitarios, el representante del Ministerio la encuentra justificada en la medida en que los estudiantes universitarios no tienen fase lectiva en el contrato de aprendizaje, sino sólo práctica, puesto que en la universidad ya les han brindado el conocimiento. En esta medida, únicamente requieren adquirir experiencia profesional. Esto justifica que se les pague el 100% del sostenimiento, a diferencia de los otros aprendices.

En lo referente a la prohibición de vinculación sindical de los aprendices, señala que se justifica en tanto que a ésta sólo pueden aspirar los trabajadores, calidad que no tienen los aprendices.

Finalmente, en lo atinente a la restricción de contratar bajo la modalidad de aprendices a ex trabajadores de una empresa, considera que esta disposición lo que busca es que no se abuse de la modalidad del contrato de aprendizaje, por cuanto si una persona que ya fue trabajadora de una empresa es un trabajador calificado, no podría volver bajo la modalidad de aprendiz, toda vez que se le estaría contratando con menos ingresos de los que recibía al momento de su retiro.

7. Intervención del Instituto Nacional de Aprendizaje SENA

En representación del SENA intervino la ciudadana María Patricia Asmar Amador, en su calidad de Directora de la Regional Bogotá, quien expuso las razones que justifican la constitucionalidad de las normas acusadas en la demanda en referencia.

Frente al desconocimiento del derecho al trabajo, sostiene que los aprendices no ostentan la calidad de trabajadores, porque la naturaleza y características especiales de la relación de trabajo difieren sustancialmente del contrato de trabajo.

Explica la interviniente que el contrato de trabajo tiene tres elementos fundamentales que son la actividad personal, la subordinación y el salario, los cuales no reúne la relación de aprendizaje, ya que la actividad realizada por el aprendiz no busca crear beneficios para el empleador sino desarrollar la etapa práctica de su aprendizaje. En relación a la subordinación, afirma que es claro que el empleador no está facultado para dar al aprendiz órdenes en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo; únicamente puede darle instrucciones en lo relativo al aprendizaje. Finalmente, respecto al salario como retribución

del servicio, estima que se debe tener en cuenta que el apoyo de sostenimiento que recibe el aprendiz no es una contraprestación por la labor efectuada, sino una ayuda que le brinda la empresa para que pueda adelantar satisfactoriamente su formación.

Considera que no se presenta vulneración al derecho a la igualdad respecto al apoyo de sostenimiento que reciben los aprendices universitarios y los demás aprendices, teniendo en cuenta que los primeros deben asumir mayores costos en su formación académica y deben esperar un periodo más largo para poder ingresar a la vida productiva, por lo cual se justifica la diferenciación efectuada por el legislador al permitir que su apoyo de sostenimiento pueda ser un poco mayor al de los demás aprendices.

Afirma que al no ser trabajadores los aprendices, con la limitación de pertenecer a asociaciones sindicales no se les afecta el derecho a la negociación colectiva que tiene todo trabajador.

Concluye afirmando que la prohibición que se hace a los empleadores de contratar como aprendices a sus ex trabajadores no busca restringir los derechos a la educación y formación profesional de los trabajadores colombianos; por el contrario, pretende proteger los derechos de personas vinculadas mediante contratos de trabajo a una empresa, pues trata de evitar que los empleadores simulen verdaderos contratos de trabajo bajo la forma de un contrato de aprendizaje.

8. Intervención del ciudadano Francisco Javier Díaz Andrade

El ciudadano de la referencia intervino en el proceso con el fin de defender las pretensiones del accionante. Considera el interviniente que si las normas de contrato de aprendizaje se encuentran dentro de la normatividad laboral deben seguir los principios generales de la materia, entre ellos los señalados por los artículos 25 y 53 constitucionales, lo cual no se da, especialmente en lo relativo a la forma de remuneración. Si la norma acusada está dentro de una ley laboral y no se ajustan a las características de su materia, toda vez que el contrato de aprendizaje se toma como una relación de apadrinamiento o beneficencia, debe salir del ordenamiento jurídico por violación del principio de unidad de materia.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN.

El señor Procurador General de la Nación, Edgardo José Maya Villazón, solicitó a la Corte la declaración de inexecutable del artículo 30, parcial, del párrafo del artículo 31 y del párrafo del artículo 35 de la Ley 789 de 2002, y, subsidiariamente, la declaración de executable condicionada del trato diferencial en favor de los aprendices universitarios señalado en el artículo 30 de dicha ley.

El señor Procurador explica que el legislador no está facultado para desconocer, en el desarrollo de las relaciones laborales, valores y principios como los que están implicados en la facultad de negociación colectiva y que están amparados no sólo en nuestra Carta de Derechos, elaborada con el auspicio de la filosofía del Estado social y democrático de derecho, sino también por el ordenamiento jurídico internacional en materia de derechos económicos y sociales. Si bien el legislador puede llegar a establecer excepciones al derecho a la negociación colectiva –cuyo reflejo es la convención colectiva –, éstas deben ser restringidas, proporcionales y razonables.

Aduce que es necesario determinar si la figura del apoyo de sostenimiento mensual que percibe el trabajador aprendiz es o no parte del derecho laboral, pues de ser así, prohibir su regulación mediante el mecanismo institucional que precisamente da lugar a la negociación colectiva constitucionalmente garantizada no significa otra cosa que la prohibición de aquello que está precisamente garantizado por la propia Constitución.

Indica que la regulación del contrato de aprendizaje contenida en el artículo acusado le da un carácter no laboral a la prestación del servicio, pues al no existir uno de los elementos básicos de la relación laboral como lo es la remuneración del servicio, sino un apoyo de sostenimiento mensual, permite que las condiciones de la relación laboral no se sujeten a los mínimos fundamentales que rigen en materia laboral. Sin embargo, aclara que “no por el hecho de denominar de una manera distinta al salario éste pierde su naturaleza, la cual en este caso es la remuneración de la fuerza de trabajo del aprendiz”.

Por otro lado, encuentra el Procurador que frente a la protección otorgada por la Ley 188 de 1950 los artículos cuestionados constituyen un retroceso en las garantías laborales al darle una caracterización diferente al contrato de aprendizaje. Esto desconoce los artículos 1 y 6, numeral 2, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos sociales, económicos y culturales, en virtud de que en este instrumento

internacional los estados partes se comprometen a adoptar medidas progresivas para desarrollar la orientación vocacional y los proyectos de capacitación profesional.

Señala la Vista Fiscal que es necesario dejar en claro que la calificación de la fuerza de trabajo no es una concesión del empleador, en virtud de la cual el aprendiz adquiere una formación teórica o profesional que le permite desempeñarse en la actividad laboral que a bien tenga, pues tal formación tiene una finalidad específica y determinada que es desempeñarse con idoneidad y destreza en el arte u oficio para el cual ha sido contratado. Es más, en la etapa teórico práctica empresarial -segunda en el contrato de aprendizaje- se despliega la fuerza de trabajo según lo aprendido.

Por tanto, la pretensión del legislador de desmejorar de su connotación laboral el contrato de aprendizaje al negarle la remuneración es una incongruencia, pues la naturaleza laboral de dicho contrato no puede negarse dada la estrecha relación que existe entre el aprendiz y el desarrollo de las actividades propias de la empresa.

En ese orden de ideas, tampoco pueden negarse las garantías de negociación colectiva que cubren la relación laboral las cuales se hacen más necesarias en cuanto el aprendiz está en condición de vulnerabilidad por su inexperiencia y en tal condición se tiene que someter al capricho del empleador en el establecimiento de las condiciones de trabajo. Solo a través de la posibilidad de hacer parte de las convenciones colectivas se podría poner en pie de igualdad con el empleador.

Frente al trato conferido a los aprendices universitarios en relación con el resto de aprendices, señala el Procurador que la condición de universitario no justifica per se un trato diferencial. En esa medida, a todos los aprendices en la última fase de la etapa práctica se les debería reconocer el salario mínimo. Ahora bien, estima el Procurador que puede llegar a haber diferencias en el desarrollo de la labor. Por ejemplo, en la fase práctica del contrato puede presentarse la situación en la cual los conocimientos del aprendiz universitario tengan aplicación en el desarrollo de su actividad, lo cual hace que su labor tenga una cualificación mayor a la del resto de aprendices. Sin embargo, precisa la Vista Fiscal que en la última etapa de la fase práctica cuando todos los aprendices están produciendo como si fueran un trabajador más, no hay razón para que no se reconozca por igual el salario mínimo. Por último, indica que en la fase lectiva sí se justifica una remuneración menor al salario mínimo,

puesto que en esta etapa la única actividad del aprendiz es la recepción de conocimientos. No obstante, no hay motivo por el cual para unos aprendices la remuneración sea el 50% del salario mínimo y para los universitarios sea del 100%.

Para finalizar, el Ministerio Público solicita la inconstitucionalidad del artículo 35 por considerar que constitucionalmente se garantiza la formación y habilitación profesional y la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar (artículo 54 constitucional) y el hecho de haber trabajado o de estar vinculado a una empresa no implica que desaparezca para esa persona la necesidad de requerir el aprendizaje, para desempeñarse en actividades respecto de las cuales no se tenga ni la formación ni la habilitación profesional que ellas demanden. Además, la norma constitucional no señala ninguna excepción a esta obligación.

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

La Corte Constitucional es competente para conocer de la presente demanda

en virtud del artículo 241-4 de la Carta, ya que la disposición acusada hace parte de una ley de la república.

2. Cosa juzgada constitucional sobre algunos apartes del artículo 30 y el artículo 31 de la Ley 789 de 2002

El demandante acusa el artículo 30, parcial, de la Ley 789 de 2002 por desmejorar las condiciones de los que, según su criterio, son trabajadores vinculados a través de contrato de aprendizaje, desconociendo triunfos en materia laboral, y por contrariar el principio de primacía de realidad sobre las formas, toda vez que si bien la persona vinculada a través de contrato de aprendizaje se denomina aprendiz, aquélla aporta su fuerza de trabajo a la producción empresarial tal como lo hace un trabajador.

En esa medida, considera el demandante, no se le debe reconocer un apoyo de sostenimiento, sino un salario, al igual que a los demás trabajadores vinculados a través de contrato de trabajo.

La Sala encuentra que frente a los apartes cuestionados del artículo 30 ya existe cosa

juzgada formal. En efecto, la Sentencia C-038/04, Magistrado Ponente Eduardo Montealegre Lynett, dispuso declarar exequible el mencionado artículo por los cargos estudiados en la demanda. Los cargos estudiados en tal Sentencia fueron los mismos que el actual demandante expone.

Ahora bien, con respecto al artículo 31 demandado que señala que los apoyos de sostenimiento no podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva, la Sala encuentra que existe cosa juzgada material, puesto que un texto casi idéntico está contenido en el artículo 30 de la Ley, y en la Sentencia C-038/04 se estudió el cargo contra tal texto relativo al desconocimiento del derecho constitucional de asociación, manifestado en la posibilidad de celebrar convenciones colectivas. Para identificar la identidad de los textos, éstos se transcriben:

El Artículo 30 analizado en la Sentencia C-038/04 señala:

“(…)

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

(…)”

El Artículo 31 ahora demandado indica

“(…)”

Parágrafo. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.”

A continuación se reseñarán las consideraciones expuestas en la mencionada Sentencia para declarar la exequibilidad de los apartes cuestionados, por los cargos presentados.

Con respecto al cargo de retroceso en la protección en materia laboral, la Corte reconoció que las normas impugnadas eran menos favorables. No obstante, indicó que en nuestro

ordenamiento jurídico se protegen los derechos adquiridos mas no las meras expectativas. Éstas no representan barrera absoluta contra los cambios legislativos. Al respecto indicó la Corporación:

“(...) el hecho de que las regulaciones acusadas sean menos favorables al trabajador que aquellas que fueron subrogadas no implica automáticamente su inconstitucionalidad, pues la Carta autoriza que el legislador realice esos cambios normativos, siempre y cuando respete derechos adquiridos. Ahora bien, ninguna de las disposiciones acusadas desconoce derechos adquiridos, pues ninguna de ellas se aplica a situaciones jurídicas consolidadas. (...)”

Además del límite de los derechos adquiridos, la Corte señaló que en materia laboral existen otras barreras de carácter constitucional consistentes, por un lado, en los principios constitucionales del trabajo - señalados en el artículo 53 de la Carta -, los tratados internacionales ratificados por Colombia en materia de derechos humanos y, para el asunto en estudio, especialmente, los convenios de la OIT, el Protocolo de San Salvador y el Pacto Internacional de Derechos Sociales Económicos y Culturales. Por otro lado, tales límites se encuentran en el mandato de desarrollo progresivo de la protección del trabajo para lograr la realización plena de ese derecho, contenido en los artículos 2 y 25 de la Constitución. Con respecto a este mandato, señaló la Corte:

“(...) el mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que precisamente contradice el mandato de progresividad. (...)”

Ahora bien, la Corte precisó que la prohibición de retroceso era una prohibición *prima facie*. En esa medida, debía presumirse inconstitucional, pero esa presunción podía ser desvirtuada después de haber sido sometida a un control constitucional severo. En este control “(...) las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social.(...)”

Una vez analizado y desvirtuado el cargo relativo a la inconstitucionalidad derivada exclusivamente del retroceso en la protección, la Corte entró a realizar el análisis de proporcionalidad de las medidas acusadas. Para comenzar, recordó la Corporación que en

materia de intervención económica existe, en términos generales, una amplia libertad de configuración del legislador, lo cual implica un estudio judicial flexible de la medida. Sin embargo, como las medidas analizadas, a más de contener una intervención económica, implicaban un retroceso, se hacía un análisis riguroso de las disposiciones legislativas.

Como primer paso del análisis de proporcionalidad, determinó que el propósito de las normas acusadas era favorecer la empleabilidad a través de medidas que faciliten contratación de personas y crecimiento económico legítimo. Este fin fue encontrado válido a la luz de la Constitución, especialmente teniendo en cuenta el mandato constitucional de promoción del pleno empleo, particularmente considerando la coyuntura económica por la que atraviesa el país.

Posteriormente, frente a la diversidad de opiniones acerca de la manera de lograr el objetivo del pleno empleo a través de la alternativa tomada, lo que se relacionaba con la adecuación y necesidad de la medida, la Corte optó por respetar la decisión adoptada a través del debate democrático.

Con respecto a la necesidad de los cambios introducidos en el contrato de aprendizaje, la Corte se remitió a las consideraciones presentadas en la ponencia de la Ley, que señalaba que “(...) el elemento diferenciador de éste tipo de contrato, que es el que verdaderamente justifica la asunción de la capacitación por parte de la empresas, debe consistir en estímulos e incentivos para su celebración, en lugar de erigirse en una camisa de fuerza (...)”. Posteriormente, realizando el análisis de proporcionalidad, la Corte encontró que la adecuación y la necesidad de la medida, en abstracto, parecía suficiente.

Al momento de determinar la eficacia de la reforma al contrato de aprendizaje, y demás medidas tomadas en el ámbito laboral, la Corte señaló que si bien hasta el momento sólo se observaban cambios modestos en el aumento del empleo, lo cual podría hacer pensar que se estaba dando una afectación desproporcionada de los derechos laborales sin el correlativo beneficio del fin buscado por la Ley, una estrategia económica podía tomar tiempo en mostrar plenamente sus frutos. Señaló, además, que teniendo en cuenta la necesidad de evaluar la eficacia real de las medidas, el legislador fijó en la Ley 789 de 2002 el término de dos años como plazo razonable para que éstas empezaran a surtir efectos. Señaló la Corporación que:

“aunque eso no implica que la vigencia de las reformas de la Ley 789 de 2002 sea temporal, sí significa que en ese momento esas reformas están sujetas a una evaluación y debate, por mandato de la ley, y que esa evaluación deberá conducir incluso a la derogación de aquellas medidas que no hayan sido eficaces en la promoción del empleo.”

Al estudiar la proporcionalidad, en sentido estricto, del artículo 30 la Corte juzgó que no prosperaba el cargo de contrariedad de la norma con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, puesto que:

“el contrato de aprendizaje tiene múltiples especificidades frente a un contrato de trabajo ordinario, puesto que su finalidad no es exclusivamente que el aprendiz preste un servicio personal al empleador, como sucede en la relación de trabajo ordinaria, ya que tiene otros elementos que le son característicos: así, estos contratos de aprendizaje buscan ante todo capacitar al aprendiz en un oficio determinado y facilitar su inserción en el mundo del trabajo. Estas finalidades del contrato de aprendizaje tienen claro sustento constitucional, pues no sólo es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran sino que además el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar (CP art. 54). Por consiguiente, debido a esas finalidades, el contrato de aprendizaje no solo tiene sustento constitucional sino que además puede ser distinguido de un contrato de trabajo ordinario, que carece de esos propósitos.”

Posteriormente, en lo atinente a la prohibición de suscripción de convenciones colectivas, consideró la Corporación:

“la Corte tampoco considera que vulnere el derecho de negociación colectiva el mandato según el cual, frente a los contratos de aprendizaje, “en ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.” Y la razón es la siguiente. Como esta Corte lo ha señalado, el derecho a la negociación colectiva no es absoluto, por lo cual puede ser limitado¹, siempre y cuando esas restricciones sean proporcionadas. Ahora bien, el contrato de aprendizaje hace parte de una política general de fomento a la capacitación de la fuerza de trabajo, especialmente aquella integrada por jóvenes, así como de vinculación de

esas personas al mundo del trabajo. Esas políticas prácticamente conforman un sistema de capacitación de fuerza de trabajo, con una muy importante participación de entidades como el SENA. (...)

Lo anterior explica que el contrato de aprendizaje se encuentre intensamente reglamentado e intervenido por el Estado, lo cual implica, entre otras cosas, la imposición de la obligación a ciertas empresas de vincular un determinado número de aprendices. Así, el artículo 32 de la Ley 789 de 2002 establece esa obligación para las empresas privadas que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, y que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince, mientras que el artículo 33 de ese mismo cuerpo normativo establece el porcentaje de aprendices, que es de uno por cada 20 empleados.

Esto significa que el contrato de aprendizaje tiene objetivos y especificidades que lo distinguen de la relación de trabajo ordinaria, por lo que es razonable que ciertos aspectos del mismo queden excluidos de la negociación colectiva, a fin de asegurar la viabilidad del conjunto del sistema de capacitación de la mano de obra en el país. Y en ese contexto, la Corte considera que la exclusión de dicha negociación del apoyo de sostenimiento mensual de los aprendices es una restricción proporcionada al derecho de negociación colectiva de los trabajadores, puesto que los aprendices no son en sentido estricto trabajadores y resulta razonable que si la ley obliga a las empresas a vincular un determinado número de aprendices, al menos establezca salvaguardas para asegurar que esa vinculación no resulte desproporcionadamente onerosa, como es la de limitar la negociación colectiva en ese preciso aspecto.”

En cuanto al efecto de las normas laborales demandadas sobre los contratos en curso, la Corporación no encontró objeción constitucional, puesto que consideró que “[l]a modificación del contrato de aprendizaje no suscita, en este aspecto, ninguna inquietud constitucional, pues en este caso la propia Ley 789 de 2003 exceptuó esa reforma de la regla de aplicación inmediata. Así, el párrafo transitorio del artículo 30 de ese cuerpo normativo precisa inequívocamente que los “contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.”

3. Problemas jurídicos por analizar

Primero, corresponde a la Corte estudiar si el señalamiento de un apoyo de sostenimiento superior para los aprendices universitarios, señalado en el artículo 30 demandado, contraría el mandato de trato paritario derivado del artículo 13 constitucional. Además, la Sala deberá estudiar si el hecho de que se establezca una restricción para la celebración de contratos de aprendizaje con las personas que hayan estado o estén vinculadas laboralmente a la empresa contratante, consagrado en el cuestionado párrafo del artículo 35, viola la libertad de aprendizaje, protegida por la Constitución en su artículo 27, y el deber del Estado de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, consagrado en el artículo 54.

4. Constitucionalidad del trato diferencial cuando a pesar de las semejanzas existentes prevalecen las diferencias

4.1. El demandante señala que el artículo 30 acusado vulnera el derecho a la igualdad, consagrado en el artículo 13 constitucional, en virtud de que, sin justificación razonable, la norma establece una diferencia en la remuneración obtenida por el aprendiz universitario en la etapa práctica, a pesar de que éste realiza la misma actividad que cualquier otro tipo de aprendiz y su forma de vinculación, contrato de aprendizaje, es idéntica.

Algunos intervinientes señalan que este trato diferencial se justifica en la medida en que el aprendiz universitario está más calificado que otro tipo de aprendices y ha realizado un esfuerzo económico e intelectual mayor al ingresar a una universidad, por lo que se debe declarar su exequibilidad.

Por su parte, el Procurador General solicita que se declare la exequibilidad condicionada del aparte demandado. Según la Vista Fiscal, la condición de universitario no justifica per se un trato diferencial. Señala el Procurador que en la última fase de la etapa práctica, donde tanto el aprendiz universitario como el que no lo es está produciendo el rendimiento normal de un trabajador, no existe razón suficiente para que no se reconozca por igual el salario mínimo. Por tanto, la exequibilidad debe condicionarse a que en la etapa práctica del contrato, independientemente de su grado de formación, todos los aprendices perciban el salario mínimo. Pasa ahora la Corporación a estudiar la constitucionalidad del cargo demandado.

4.2. Dentro de los mandatos correlativos derivados del derecho a la igualdad se ubica la obligación del legislador de tratar de manera idéntica a quienes se encuentren en situaciones

idénticas y de manera diferente a quienes se encuentren en situaciones plenamente diferentes. Ahora bien, existen situaciones en las cuales los sujetos cuyas circunstancias se comparan en procura de la determinación de una eventual vulneración al derecho a la igualdad presentan semejanzas y diferencias. Corresponde al juez constitucional determinar, en el caso concreto, si son más relevantes las diferencias existentes entre los sujetos que están recibiendo un trato diferencial, lo cual justificaría el trato diferente, o son más relevantes las semejanzas existentes, lo cual haría discriminatorio dicho trato.”

4.3. Entre los aprendices universitarios y los aprendices sin tal capacitación académica existe una diferencia desde el momento de la celebración del contrato de aprendizaje. En efecto, mientras los primeros han cursado varios semestres de una carrera profesional, o todos los semestres lectivos de la misma, con la alta carga económica que esto implica en la mayoría de las universidades del país y el debido esfuerzo intelectual para la aprobación de las materias semestre por semestre, los segundos no han tenido que asumir tales cargas. Ahora bien, como señala el Procurador en su concepto esta diferencia no es lo suficientemente relevante para justificar per se el trato más favorable a los aprendices universitarios. Por tanto, debe la Corte entrar a analizar si el desarrollo de las actividades en el contrato de aprendizaje por uno y otro tipo de aprendices tiene alguna diferencia, según el desarrollo normativo existente acerca del contrato de aprendizaje. Esto en la medida en que, en principio, a trabajo igual se le debe pagar salario igual.

4.4. El artículo 30 de la Ley 789 de 2000 señala en su párrafo 10 que “(...) El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. (...)”(subrayas ajenas al texto)

Para entender plenamente los alcances de este artículo es necesario acudir a lo dispuesto en el artículo 31, literal a)2, de la Ley en mención, que señala que una de las modalidades de contrato de aprendizaje es la práctica con estudiantes universitarios, caso en el cual no se brindará formación académica, sino que el contrato se limitará al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial.

Así las cosas, se tiene que el contrato de aprendizaje con estudiantes universitarios se caracteriza por: a) no tener fase lectiva y b) tener una fase práctica que debe ser materialización y afianzamiento de la formación académica o teórica, previamente adquirida; supuesto que se ve reforzado si se tiene en cuenta que la realización de este tipo de contrato de aprendizaje es parte del desarrollo del programa curricular.

Esto hace que, a pesar de las semejanzas existentes con los contratos de aprendizaje celebrados con otros sujetos, la labor de aplicación de conocimientos cualificados justifique un reconocimiento superior.

Ahora bien, el artículo 31 literal a) también se refiere a las prácticas de los técnicos o tecnólogos y señala al igual que con los estudiantes universitarios, que en estos casos no habrá lugar a brindar formación académica sino práctica. Esto podría llevar a pensar que no se justifica la diferencia de remuneración con respecto a los practicantes técnicos o tecnólogos, puesto que éstos, al igual que los universitarios, aplican sus conocimientos previamente adquiridos. Sin embargo, la Sala observa que a pesar de la semejanza existe una diferencia relevante consistente en que el conocimiento de los universitarios, con el cual, por mandato legal, debe estar íntimamente relacionada la práctica, es más cualificado que el de los técnicos o tecnólogos.

Las características que justifican el trato diferencial para los estudiantes universitarios son reiteradas en el desarrollo reglamentario de la Ley 789. En efecto, el Decreto 933 de 2003 señala en su artículo 6º:

“Artículo 6º. Modalidades del Contrato de Aprendizaje. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes, modalidades:

a) La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semi-calificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

b) La formación que verse sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o

calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

c) La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA de acuerdo con el artículo 5º del Decreto 2838 de 1960.

d) La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.

e) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.

Igualmente, el Decreto 2585 de 2003, que complementa el Decreto 933 de 2003, indica que:

“Artículo 2º. Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

a) Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

b) Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pénsum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

Parágrafo. Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de

aprendizaje, siempre y cuando el pensúm académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.” (subrayas ajenas al texto)

Del Decreto 933 vale la pena resaltar la existencia de varios tipos de contrato de aprendizaje que se establecen en virtud de las necesidades de mano de obra de cada empresa, lo que implica que la labor desarrollada en virtud de cada uno de éstos es diferente. Además, que dentro de los tipos de contrato de aprendizaje señalados para la satisfacción de diversas necesidades de mano de obra se establecen dos formas de práctica universitaria que, si se analizan de manera sistemática con el artículo 2 literal a) del Decreto 2585, se encuentran limitadas a la práctica empresarial. Es decir, corresponden a la puesta en marcha de los conocimientos cualificados en virtud de los cuales fueron vinculados, según las necesidades de mano de obra. Tal vinculación con los conocimientos cualificados se hace evidente con el apartado del párrafo que señala que “en la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica”, aparte que se identifica con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 789, arriba analizado.

4.5. Por otro lado, vale la pena destacar que desde el momento de la discusión del proyecto de ley se tenía como finalidad la ampliación del ámbito de aplicación del contrato de aprendizaje para cubrir a ciertos grupos marginados del universo de beneficiarios de este tipo de contrato. Dentro del universo excluido se encontraban los universitarios. Desde el momento de su inclusión en el contrato de aprendizaje se tuvo en cuenta la diferencia de capacitación entre estos y otros aprendices y la necesidad de que los universitarios tuvieran oportunidad de desplegar sus conocimientos cualificados. Se dijo en la exposición de motivos ante el Senado de la República:

“Modificación del ámbito de aplicación del contrato de aprendizaje

Hoy se impone la celebración de contratos de aprendizaje de oficios que requieren formación profesional en los términos de la concepción tradicional de éste tipo de contratación, dejando por fuera un universo muy importante que requiere de oportunidades y especial atención y restringiendo las posibilidades de generación de empleo juvenil y la inserción de formación técnica y profesional de las empresas.

Es importante hacer referencia a los grupos hoy marginados como parte del universo de beneficiarios del contrato de aprendizaje:

(...)

Los jóvenes que tienen formación educativa universitaria sin haber obtenido aún el título profesional, o son recién egresados y cuyas dificultades de enganche laboral terminan desvirtuando el modelo de desarrollo basado en la educación, al desestimular los esfuerzos realizados en capacitarse para engrosar las filas de desempleados.

(...)

Teniendo en cuenta que urge una expectativa laboral real al inmenso número de jóvenes que cuentan con posibilidades restringidas de formación, o que teniendo niveles de educación superior no encuentran oportunidades de enganche laboral, lo que en últimas termina desestimulando los esfuerzos por acceder a la educación como pilar de crecimiento social.”³

Es claro el énfasis hecho en la exposición de motivos a la circunstancia de una mayor capacitación cuya aplicación o aprovechamiento se ven frustrados en virtud del escaso mercado laboral. En efecto, quien se ha formado como profesional universitario no encuentra oportunidades laborales para desempeñarse como tal. Por tanto, el contrato de aprendizaje con apoyo de sostenimiento diferenciado se constituye en una forma de realización de tal objetivo.

4.6. Ahora bien, la Corte considera necesario señalar que el hecho de que las remuneraciones de los aprendices sean, en términos generales, inferiores al salario mínimo, se justifica en la medida en que, como ya lo señaló la Corporación en su Sentencia C-038/04, los aprendices no son trabajadores y en esa medida el sostenimiento no constituye salario. Así las cosas, si el sostenimiento no constituye salario, no debe regirse por las normas propias del contrato de trabajo y, en especial, del artículo 53 constitucional, que señala que la remuneración debe ser mínima, entendiendo por tal la coincidente con un salario mínimo mensual. El hecho de que la tasación porcentual del apoyo de sostenimiento se establezca con base en un salario mínimo no implica que a los aprendices se les deba tratar de manera idéntica que a quienes están vinculados mediante un contrato de trabajo.

Por último, vale la pena señalar que a pesar de que los porcentajes pagados a los aprendices son menores a los cancelados con anterioridad a la Ley 789 de 2002, en la Sentencia C-038/04 ya se analizó cómo la prohibición de retroceso en la protección de los derechos sociales económicos y culturales, como el derecho al trabajo, es sólo una prohibición prima facie. En esa medida, la amplia potestad configurativa del legislador en materia económica, sumada a la finalidad legítima buscada con la expedición de la Ley 789, a saber, la promoción de la empleabilidad, hace que la medida legislativa se ajuste a la Constitución. Además, implicaría una falta de coherencia interna de la Ley el buscar una flexibilización del contrato de aprendizaje para que las empresas vinculen a más personas a través de esta modalidad y a su vez mantener los parámetros materiales de la antigua normatividad en el pago del sostenimiento, es decir, el pago de un salario mínimo para todo tipo de aprendices.

4.7. En virtud del análisis realizado, la Corte declarará la exequibilidad de los aparte demandados del artículo 30, por los cargos analizados.

5. Constitucionalidad de la restricción de vinculación a través de contrato de aprendizaje de personas que ya hayan estado o estén vinculadas laboralmente a una empresa

5.1. En criterio del demandante, el prohibir al empleador vincular a través de contrato de aprendizaje a personas que ya hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la empresa contraría los artículos 27 y 54 constitucionales, según los cuales es deber del Estado ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran y respetar la libertad de aprendizaje. Las acusaciones del demandante son acogidas por la Vista Fiscal que agrega que en ningún momento a la obligación constitucional de promover la formación de las personas que la requieran se establece una excepción o límite en la Constitución.

Por otro lado, la mayoría de intervinientes estima que esta prohibición tiene una finalidad constitucional la cual es evitar que el empleador vincule a personas ya capacitadas a través de contrato de aprendizaje para no reconocerle una remuneración real según el trabajo realizado y las capacidades con las que cuenta el empleado.

5.2. La Corte encuentra que esta limitación es constitucional no sólo porque a través de la misma se pueden evitar contrataciones en las que se contraría el principio de primacía de la realidad sobre las formas, sino porque se hace efectiva la finalidad del contrato de aprendizaje la cual no consiste solamente en brindar formación académica, sino en dar

oportunidades laborales a los sectores jóvenes que aún no se han podido ubicar en el mercado de trabajo.

5.3. El artículo demandado es un claro desarrollo de varios de los principios laborales fundamentales señalados en el artículo 53 de la Constitución, a saber, la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y la protección de la estabilidad laboral. En efecto, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, el empleador no puede, so pretexto de una capacitación, desmejorar las condiciones de vinculación laboral que venía teniendo el trabajador. La protección a la estabilidad laboral también se manifiesta en un deber de no desmejoramiento de la forma de vinculación laboral y la remuneración recibida en virtud de ésta, lo cual se presentaría en caso de que no existiera la prohibición demandada.

La vinculación a través de contrato de trabajo implica varias garantías mínimas que no se presentan con el desarrollo del contrato de aprendizaje. Por ejemplo, el apoyo de sostenimiento recibido por el aprendiz en ningún caso constituye salario y el monto del mismo, según las disposiciones legales, nunca supera un salario mínimo, mientras que la contraprestación recibida por el empleado vinculado a través de contrato de trabajo siempre constituye salario con las ventajas que de esto se derivan para la obtención de prestaciones sociales, y el monto mínimo percibido por el trabajador corresponde a un salario mínimo mensual. Por tanto, es legítimo limitar la disminución de garantías que implicaría el paso de un régimen a otro.

Por otro lado, como ya se señaló, es plenamente válido que en un ordenamiento constitucional donde se prevé la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones laborales el legislador establezca una prohibición que limite el actuar caprichoso del empleador frente a sus trabajadores. Un claro ejemplo de este tipo de prohibiciones está constituido por la disposición demandada, la cual, si bien es una norma prohibitiva, es una norma protectora de los trabajadores.

Al realizar un análisis, la Sala encuentra que la posibilidad de que se encubra un contrato de trabajo a través de un contrato de aprendizaje es alta si se tiene en cuenta la ubicación del párrafo demandado dentro de la Ley y el artículo que lo contienen, como se procederá a explicar.

El artículo 35 de la Ley 789 de 2002 se refiere a la forma de seleccionar los aprendices a cuya vinculación está obligada la empresa⁴. En el contrato de aprendizaje existe una cierta carga para el empleador al tener que vincular personas a las cuales deberá capacitar⁵ y de las que no podrá recibir el mismo grado de satisfacción de las necesidades de la empresa que el percibido de un trabajador ya capacitado. De no existir la prohibición cuestionada, se abriría la posibilidad de que, para cumplir la obligación de vincular a un determinado número de aprendices, el empleador desmejorara en su situación laboral a unos de sus trabajadores, lo cual liberaría a aquél de la carga de capacitación y le dejaría intactos los beneficios percibidos durante el proceso productivo, puesto que quien fuera trabajador ya tenía un rendimiento superior al de un aprendiz. Es decir, la Corporación evidencia que de no existir esta norma se abriría el camino para hacer fraude a la ley.

5.4. El otro fin legítimo desarrollado por la norma demandada es el de la promoción del empleo. Éste está señalado en el artículo 54 constitucional que afirma: “(...) [e]l Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.(...)”. Si se contrata a un trabajador o a un extrabajador de la empresa se estará cerrando la puerta a otras personas que no han tenido siquiera la oportunidad de ingresar al mundo laboral y que requieren de una oportunidad para adquirir al menos una destreza o para practicar la que ya han adquirido en procesos de aprendizaje previos.

5.5. Por último, observa la Corte que a pesar de que, como señala el Procurador, el artículo 54 constitucional – en el aparte que señala la obligación de brindar formación- no prevé ninguna excepción para tal carga, los derechos derivados de las obligaciones del Estado y particulares son susceptibles de limitaciones⁶ que estén acordes a los principios y valores del Estado social de derecho.

En esa medida, si bien persiste la obligación de brindar formación a los trabajadores de la empresa, y el correlativo derecho a obtener tal formación, este derecho no puede ser exigible en detrimento de las condiciones laborales de éstos.

En este contexto, el empleador y el Estado no quedan liberados de la obligación de formación a las personas que lo necesiten, pero tendrán el deber de hacerlo a través de modalidades laborales que respeten los principios constitucionales laborales ya mencionados.

En efecto, la Sala estima pertinente hacer énfasis en que la capacitación es un deber

permanente de Estado y particulares. Este deber en ningún momento se desdibuja al existir un contrato de trabajo. Es indispensable darles capacitación en superior grado a la ya poseída por los trabajadores.

La Sala precisa que, por otro lado, una vez obtenida la capacitación se deben brindar iguales o mejores condiciones laborales al trabajador capacitado. Esto en virtud de que se debe remunerar el trabajo teniendo en cuenta las capacidades del trabajador y lo que éstas pueden repercutir en la labor realizada. Si el empleado está más capacitado, necesario es reconocerle con condiciones laborales proporcionales su mayor preparación para la ejecución de la labor empresarial.

En ese sentido, por último, se hace importante recalcar que el artículo analizado no puede ser un instrumento para desvincular al trabajador y, posteriormente, vincularlo como aprendiz implicando esto un detrimento de condiciones laborales. Esto se desprende del tenor mismo de la disposición acusada, cuando dice que no se podrán contratar bajo la modalidad de aprendices quienes “hayan estado... vinculados laboralmente [a la empresa]”

5.6. Así las cosas, la Corte declarará exequible, por los cargos analizados, el párrafo del artículo 35.

VII. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: ESTARSE A LO RESUELTO en la Sentencia C-038 de 2004, en la cual se declaró EXEQUIBLE, por los cargos analizados en dicha Sentencia, el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

SEGUNDO: Declarar EXEQUIBLE, por los cargos analizados en la presente Sentencia, los apartes demandados del artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

TERCERO: ESTARSE A LO RESUELTO en la Sentencia C-038 de 2004, en la cual se declaró exequible, en relación con los cargos estudiados, el artículo 31, párrafo, de la Ley 789 de

2002, por la existencia de una cosa juzgada material.

CUARTO: Declarar EXEQUIBLE, por los cargos estudiados, el artículo 35, párrafo, de la Ley 789 de 2002.

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

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Presidenta

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT

Magistrado

ÁLVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO

Salvamento parcial de voto a la Sentencia C-457/04

COSA JUZGADA RELATIVA-Nuevo pronunciamiento por existencia de cargos distintos
(Salvamento parcial de voto)

DERECHO A LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR-Deber del Estado y del empleador
(Salvamento parcial de voto)

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Modalidad de contrato de trabajo (Salvamento parcial de voto)

RELACION DE APRENDIZAJE-Desconocimiento del derecho a un salario mínimo legal
(Salvamento parcial de voto)

NORMA PROHIBITIVA-Cambio de estructura (Salvamento parcial de voto)

JUICIO DE IGUALDAD-Realización también en relación con la situación jurídica anterior
(Salvamento parcial de voto)

NORMA ACUSADA-Carácter regresivo (Salvamento parcial de voto)

REGLAS DE DISTRIBUCION EN MATERIA DE IGUALDAD-Estructura (Salvamento parcial de voto)

REGLAS DE REDISTRIBUCION EN MATERIA DE IGUALDAD (Salvamento parcial de voto)

REF.: Expediente D-4896

Magistrado Ponente:

MARCO GERARDO MONROY CABRA.

Con el respeto acostumbrado por las decisiones de esta Corporación, procedo a salvar mi voto respecto por las siguientes razones:

1. Por cuanto salve el voto en la sentencia C-038 de 2004 y en adición a lo anterior, los cargos presentados ahora no son idénticos a los que fueron objeto de decisión en la sentencia C-038 de 2004, por lo que no podía estarse a lo resuelto en esa sentencia. Por ejemplo, el argumento de que se puede percibir una remuneración inferior al salario mínimo no fue abordado en la sentencia C-038 de 2004.

2. De conformidad con los artículos 53 y 54 de la Constitución Política, los trabajadores tienen derecho a la capacitación y al adiestramiento necesario y porque es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer la formación, habilitación profesional y técnicas, a quienes lo requieran. En consecuencia, no es sólo un derecho de los trabajadores sino también un deber constitucional del Estado y de los patronos capacitarlos.

El contrato para realizar este deber, es una modalidad del contrato de trabajo y con la argucia de la calificación legal se les desnaturaliza para negarles a los trabajadores sus derechos, que son entre otros el derecho al salario y aun salario mínimo legal.

En relación con el numeral cuarto de la parte resolutive que declaró exequible el parágrafo del artículo 35 de la Ley 789 de 2000, como consecuencia de las razones dadas por la Corte, cambia la estructura de la norma, pues de norma prohibitiva se convierte en permisiva.

3. El juicio de igualdad, que hizo el demandante y el que finalmente hace a Corte es erróneo, por cuanto es necesario hacerlo no sólo en relación con la norma actual sino también en relación con la situación jurídica anterior, de haberse hecho así hubiera parecido claro que estas normas no son igualitarias; sino que acentúan las desigualdades, lo que hace a la norma regresiva en relación con el contexto anterior y esto la hace inconstitucional.

Es necesario precisar algunos conceptos que hacen más inteligible la problemática de la igualdad y sus reglas de distribución.

Debemos examinar brevemente la estructura de las reglas de distribución, antes de determinar lo que las convierte en igualitarias o desigualitarias. Tales reglas especifican, explícita o implícitamente, lo siguiente: 1) un beneficio (por ejemplo, un voto) o una carga

(por ejemplo, un año de servicio militar) que se debe distribuir; 2) un grupo de referencia –es decir, una clase de personas a quienes se pretende aplicar la regla, definidas a menudo por una característica común (por ejemplo, todos los ciudadanos); 3) un grupo seleccionado; es decir, una subcategoría del grupo de referencia a quien se distribuye el beneficio o la carga (por ejemplo, todos los ciudadanos de determinada edad).⁷

Las reglas que asignan beneficios o cargas, especialmente aquellas decretadas por ley, operan en un contexto históricamente determinado. Por consiguientes, son consideradas más adecuadamente como reglas de redistribución. Hay una distribución que puede ser el resultado de la aplicación de cierta regla formal de distribución, o puede ser la consecuencia de una costumbre. Cuando se introduce una regla nueva (por ejemplo, cuando se promulga una ley) que redistribuye los beneficios o las cargas, cambia la proporción del grupo seleccionado respecto al grupo de referencia. Como, queremos determinar si tal regla de redistribución es igualitaria y en qué grado, para ello debemos comparar la distribución dada históricamente, con la distribución que resulta de la aplicación de la regla.

Respecto a una distribución dada (y respecto a un grupo de referencia dado), una regla de redistribución de beneficios o cargas determinadas es más igualitaria cuanto mayor sea la proporción del grupo seleccionado respecto al grupo de referencia después de la aplicación de la regla, en comparación con la distribución original.

En otras palabras, la asignación es tanto más igualitaria cuanto más igualitaria sea la aplicación de la regla. Viceversa, una regla de redistribución es tanto más desigualitaria, cuanto más reduzca el tamaño del grupo seleccionado.

¿Admitir 400, de los 600 que hicieron la solicitud para entrar a la Universidad, es una política igualitaria o desigualitaria?; Depende: Si el año anterior fueron admitidos 300 de los 600 que hicieron la solicitud, admitir 400 incrementa la proporción del grupo seleccionado; en consecuencia, esta nueva política constituye una regla de distribución más igualitaria. Pero esta misma política es desigualitaria si anteriormente se admitió a 500 de los 600 que hicieron la solicitud. La Constitución francesa de 1791 era igualitaria no porque sustituyera nobleza, por propiedad, como criterio para conferir el derecho de voto, sino porque amplió el sufragio a un número mucho mayor de ciudadanos (o sea, a más de la mitad de todos los varones adultos que pagaban cierto número de impuestos). Respecto a esta situación

histórica, la posterior introducción del sufragio universal constituyó de nuevo una redistribución igualitaria del derecho de voto.⁸

Fecha ut supra.

JAIME ARAUJO RENTERIA

Magistrado

SALVAMENTO DE VOTO PARCIAL DE LOS MAGISTRADOS ALFREDO BELTRÁN SIERRA, JAIME CORDOBA TRIVIÑO Y CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ EN RELACIÓN CON LA SENTENCIA C-457 DE 11 DE MAYO DE 2004 (Expediente D-4896).

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Modalidad específica del contrato de trabajo (Salvamento parcial de voto)

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Exclusión de modalidad de contrato de trabajo/CONTRATO DE APRENDIZAJE-Privación de la naturaleza jurídica de “salario” la remuneración al aprendiz es inconstitucional (Salvamento parcial de voto)

Es absolutamente claro que la exclusión del contrato de aprendizaje como una modalidad del contrato de trabajo para privar de la naturaleza jurídica de “salario” la remuneración al aprendiz que siéndolo no deja de ser por ello un trabajador, es manifiestamente contraria a la Constitución, pues desconoce de manera frontal el artículo 25 de la Constitución Política, así como las normas internacionales protectoras del trabajo en la modalidad de aprendizaje, aceptadas por la Organización Internacional del Trabajo, e incorporadas al ordenamiento jurídico interno por virtud de lo dispuesto en el artículo 93 de la Constitución Política.

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Remuneración debe ser equitativa (Salvamento parcial de voto)

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Dependencia de variación de la tasa de desempleo es inconstitucional (Salvamento parcial de voto)

DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA-Garantía para la regulación de las relaciones laborales/CONTRATO DE APRENDIZAJE-Exclusión de negociación colectiva el apoyo de

sostenimiento mensual es inconstitucional (Salvamento parcial de voto)

Con el respeto acostumbrado por las decisiones de la Corte Constitucional, los suscritos magistrados salvamos parcialmente nuestro voto en relación con lo resuelto en la Sentencia C-457 de 11 de mayo de 2004, por las razones que se expresan a continuación:

1ª. En la demanda con la cual se inició este proceso el actor impetró que se declare la inconstitucionalidad de los artículos 30 (parcial), 31 (parágrafo) y 35 (parágrafo) de la Ley 789 de 2002.

2ª. En la Sentencia de la cual discrepamos se decidió estar a lo resuelto en la sentencia C-038 de 2004 en relación con la exequibilidad del artículo 30 de la Ley 789 de 2002, por los cargos analizados en ella y, con respecto al parágrafo del artículo 31 de la Ley 789 de 2002, por la existencia de una cosa juzgada material.

Ahora, en esta Sentencia C-457 de 11 de mayo de 2004 se declara la exequibilidad del artículo 30 de la Ley 789 de 2002 por los cargos que fueron objeto de análisis y, además, también se declara la exequibilidad del parágrafo del artículo 35 de la citada ley.

3ª. Nuestra discrepancia en esta oportunidad radica, esencialmente, en la declaración de exequibilidad del artículo 30 de la ley 789 de 2002, por cuanto encontramos que mediante esa norma legal desaparece el contrato de aprendizaje como una modalidad específica del contrato de trabajo, pues simplemente se señala que el aprendiz recibirá formación teórico-práctica en una entidad autorizada, con el patrocinio de una empresa y que por ello recibirá “un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario”; adicionalmente, se expresa que tal apoyo de sostenimiento “en la fase lectiva” será el “equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente” y que en la “fase práctica será equivalente al 75% de un (1) salario mínimo mensual vigente”, a menos que la tasa de desempleo nacional sea inferior al 10% , “caso en el cual será equivalente al 100% de un salario mínimo legal vigente”. Y como si lo anterior ya no fuera bastante, se dispone que “en ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva”.

Es absolutamente claro para los suscritos magistrados que la exclusión del contrato de aprendizaje como una modalidad del contrato de trabajo para privar de la naturaleza jurídica

de “salario” la remuneración al aprendiz que siéndolo no deja de ser por ello un trabajador, es manifiestamente contraria a la Constitución, pues desconoce de manera frontal el artículo 25 de la Constitución Política, así como las normas internacionales protectoras del trabajo en la modalidad de aprendizaje, aceptadas por la Organización Internacional del Trabajo, e incorporadas al ordenamiento jurídico interno por virtud de lo dispuesto en el artículo 93 de la Constitución Política.

De la misma manera, resulta contrario a la Carta que a esos trabajadores se les pueda remunerar con la mitad de un salario mínimo mensual vigente en unos casos y con el 75% de ese salario mínimo en otros casos, pues así se desconoce el derecho a que el trabajo tenga una remuneración equitativa, que es también un mandato de la Constitución.

En la misma dirección, resulta contrario a la Carta Política hacer depender la remuneración de quienes celebren contrato de aprendizaje de la variación de la tasa de desempleo, para señalar que en la fase práctica la remuneración podrá alcanzar al ciento por ciento del salario mínimo legal vigente, pero sólo si la tasa de desempleo nacional es menor del 10%, factor este que en nada depende de quien labora en una empresa determinada, sino, por completo, de la dirección de la economía que, constitucionalmente, corresponde al Estado.

Pero la inconstitucionalidad de la norma sube de punto en cuanto ella dispone que se excluye de la negociación colectiva y, en consecuencia no puede ser regulado por ella a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales “el apoyo de sostenimiento mensual” (que es salario) a los trabajadores que ejecutan su labor en desarrollo de un contrato de aprendizaje. Semejante disposición, además de violatoria de los artículos 1, 25 y 53 de la Constitución, lo es también del artículo 55 de la Carta que de manera expresa garantiza el derecho de negociación colectiva para la regulación de las relaciones laborales.

En tales circunstancias, y por las mismas razones es también inexecutable el párrafo del artículo 31 de la Ley 789 de 2002, no sólo porque reitera la denominación de “apoyos de sostenimiento mensual” para la remuneración que reciban los trabajadores vinculados mediante contrato de aprendizaje, sino también por cuanto desvirtuada de esa manera la relación jurídico laboral, se le hace producir efectos en el derecho colectivo cuando se ordena que “en ningún caso” los contratos de aprendizaje puedan “ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva”, lo

que significa que abierto el camino para privar de la categoría de contrato de trabajo a una modalidad del mismo, se sigue luego por el mismo sendero para impedir que sobre ese tipo de contrato se pueda ejercer el derecho de negociación colectiva que para la regulación de las relaciones laborales se garantiza por el artículo 55 de la Carta Política, decisión que no tiene justificación constitucional para formularse como excepción, pues la única que acompaña a lo dispuesto en el parágrafo del artículo 31 de la Ley 789 de 2002, es la supuesta inexistencia de relación laboral pese a que, ya se dijo, en ese aspecto es clara la inexequibilidad del artículo 30 de la misma ley, por las razones expresadas.

Queda así sentado nuestro disenso de la decisión adoptada por la Corte en la Sentencia C-457 de 11 de mayo de 2004.

Fecha ut supra.

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

Magistrado

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada

Salvamento Parcial de voto a la Sentencia C-457/04

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Empleador puede acudir a beneficios siempre que obligaciones salariales y prestacionales se mantengan sin solución de continuidad (Salvamento parcial de voto)

La norma acusada debió declararse exequible, bajo el entendido que aún cuando se persigue como fin constitucional válido evitar un fraude a la ley, puede el empleador acudir a los beneficios del contrato de aprendizaje con el propósito de capacitar a sus trabajadores, siempre y cuando las obligaciones salariales y prestacionales que surgen del contrato de trabajo se mantengan sin solución de continuidad.

DERECHO A LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR-Deber del Estado y del empleador de ofrecer programas de formación y habilitación profesional y técnica (Salvamento parcial de

voto)

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Celebración (Salvamento parcial de voto)

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Vinculación del trabajador activo (Salvamento parcial de voto)

Si el ordenamiento jurídico ha creado el contrato de aprendizaje, como herramienta idónea para patrocinar el acceso de los trabajadores a la formación profesional productiva y útil para el mejor desempeño en el giro ordinario de las actividades de la empresa; es indiscutible que, la interpretación válida y armónica de la norma acusada, sin sacrificar los fines constitucionales relacionados en la Sentencia de la cual me aparto y el alcance de los artículos 53 y 54 del Texto Superior, conducía a reconocer la posibilidad de los empleadores acudir a los beneficios del contrato de aprendizaje con el propósito de capacitar a sus trabajadores, sujetando dicha modalidad de vinculación del derecho laboral a la preservación de las condiciones propias del contrato laboral vigente. Esto significa que un trabajador activo que por razones del servicio requiera formación profesional o técnica, puede beneficiarse de las condiciones propias del contrato de aprendizaje, tales como, acudir a cursos teóricos, adelantar prácticas empresariales y obtener un apoyo mensual de sostenimiento, por un término máximo de dos años, sin alterar las condiciones de su contrato de trabajo vigente. Una lectura de la norma en dicho sentido, en lugar de excluir a los trabajadores activos de un derecho que constitucionalmente les pertenece en virtud de lo previsto en los artículos 53 y 54 del Texto Superior, por la simple duda que en relación con la aplicación de dichos beneficios realicen los empleadores, contribuye no sólo a la formación profesional, estímulo y crecimiento personal del trabajador, sino también le permite al empresario contar con una mano de obra más calificada e idónea, al interior de una economía con tendencia hacia la globalización y a la preservación en el mercado exclusivamente por razones de competitividad.

Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.

Expediente No.: D-4896.

Actor: Jorge William Gómez Escobar.

Con el acostumbrado respeto, me aparto parcialmente de la posición mayoritaria acogida en

la presente sentencia, por las siguientes razones:

1. El accionante presentó demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 30 parcial, 31 párrafo único, y 35 párrafo único, de la Ley 789 de 2002. A su juicio, el citado párrafo único del artículo 35 es inconstitucional⁹ porque desconoce el derecho que le asiste a los trabajadores de tener la oportunidad de acceder a la formación profesional integral que imparten las instituciones autorizadas por el Estado para vincularse mediante la modalidad del contrato de aprendizaje.

2. En opinión de la Corte, el precepto normativo acusado es constitucional, no sólo porque a través del mismo se pueden evitar contrataciones en las que se contraría el principio de primacía de la realidad sobre las formas, sino también porque se hace efectiva la finalidad del contrato de aprendizaje, “la cual no consiste solamente en brindar formación académica, sino en dar oportunidades laborales a los sectores jóvenes que aún no se han podido ubicar en el mercado de trabajo”.

3. Contrario a lo resuelto por esta Corporación, considero que la norma acusada debió declararse exequible, bajo el entendido que aun cuando se persigue como fin constitucional válido evitar un fraude a la ley, puede el empleador acudir a los beneficios del contrato de aprendizaje con el propósito de capacitar a sus trabajadores, siempre y cuando las obligaciones salariales y prestacionales que surgen del contrato de trabajo se mantengan sin solución de continuidad.

Brevemente expondré las razones que fundamentan mi posición:

4. A partir de la Sentencia C-038 de 2004, esta Corporación ha considerado que el contrato de aprendizaje no constituye una modalidad de contrato laboral. Por esta razón, se estima que los aprendices no son trabajadores y en esa medida el sostenimiento que perciben no constituye salario. Adicionalmente, la subordinación se predica exclusivamente de las actividades propias del aprendizaje y no de una actividad material o inmaterial concreta y determinada.

Con fundamento en la citada diferenciación, esta Corporación concluyó que las cargas prestacionales que se asumen en cada modalidad de contratación son distintas. Por ello, la Corte declaró exequible el artículo 35 de la Ley 789 de 2002, al estimar que la prohibición allí

prevista, según la cual, no se pueden vincular mediante contrato de aprendizaje a personas que hayan estado o estén vinculadas laboralmente a una empresa, es una limitación ajustada a la Constitución no sólo porque a través de la misma se pueden evitar contrataciones en las que se contraría el principio de primacía de la realidad sobre las formas, sino también porque se hace efectiva la finalidad del contrato de aprendizaje la cual no consistente solamente en brindar formación académica, sino en dar oportunidades a los sectores jóvenes que aún no se han podido ubicar en el mundo laboral.

5. Sin embargo, a pesar de compartir el razonamiento jurídico previamente expuesto y reiterado en el fallo del cual me aparto, considero que la norma acusada carece de un determinado ingrediente normativo o condición jurídica que resulta imprescindible a la materia allí tratada, y que, precisamente, en razón de su omisión relativa, hace viable condicionar la exequibilidad de la norma¹⁰.

6. En efecto, el artículo 53 de la Constitución Política garantiza el derecho que le asiste a los trabajadores de obtener la debida capacitación y adiestramiento, en aras de adquirir los conocimientos suficientes que les permitan desarrollar sus labores en términos de idoneidad, calidad y profesionalidad. Para acreditar el cumplimiento de dicha obligación, el artículo 54 Superior le impone al Estado y, principalmente, a los empleadores el deber de ofrecer programas de formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Como herramienta legal para cumplir dicha obligación constitucional, los artículos 30 a 39 de la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios 933 y 2585 de 2003; establecen, regulan y en ciertos casos imponen la celebración de un contrato de aprendizaje, cuya finalidad consiste en permitir que un trabajador reciba formación teórica en una entidad autorizada por el Estado, con el propósito de aplicar dichos conocimientos en el giro ordinario de las actividades propias de la empresa patrocinadora, por un plazo no mayor a dos años y con el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento mensual que garantice el proceso de aprendizaje.

7. La norma acusada, en los precisos términos en que fue declarada exequible, conduce a la imposibilidad de los empleadores de auxiliarse de los beneficios del contrato de aprendizaje, cuando se aspira a involucrar a los trabajadores activos de la empresa en procesos de formación profesional o técnica, cuyo fin sea mejorar la ejecución de las labores.

No se pretende desconocer las finalidades constitucionales de la norma acusada, pero tampoco puede la Corte ignorar el contenido normativo de los artículos 53 y 54 de la Carta Fundamental. Por ello, le corresponde al Juez Constitucional acudir el principio de neutralidad como guía de interpretación constitucional, conforme al cual deben armonizarse los valores, principios y derechos en conflicto, a partir del reconocimiento intrínseco de su relatividad, sin imponer la praxis de alguno a costa del sacrificio del otro.

En este orden de ideas, si el ordenamiento jurídico ha creado el contrato de aprendizaje, como herramienta idónea para patrocinar el acceso de los trabajadores a la formación profesional productiva y útil para el mejor desempeño en el giro ordinario de las actividades de la empresa; es indiscutible que, la interpretación válida y armónica de la norma acusada, sin sacrificar los fines constitucionales relacionados en la Sentencia de la cual me aparto y el alcance de los artículos 53 y 54 del Texto Superior, conducía a reconocer la posibilidad de los empleadores acudir a los beneficios del contrato de aprendizaje con el propósito de capacitar a sus trabajadores, sujetando dicha modalidad de vinculación del derecho laboral¹¹ a la preservación de las condiciones propias del contrato laboral vigente.

8. Esto significa que un trabajador activo que por razones del servicio requiera formación profesional o técnica, puede beneficiarse de las condiciones propias del contrato de aprendizaje, tales como, acudir a cursos teóricos, adelantar prácticas empresariales y obtener un apoyo mensual de sostenimiento, por un término máximo de dos años, sin alterar las condiciones de su contrato de trabajo vigente.

Una lectura de la norma en dicho sentido, en lugar de excluir a los trabajadores activos de un derecho que constitucionalmente les pertenece en virtud de lo previsto en los artículos 53 y 54 del Texto Superior, por la simple duda que en relación con la aplicación de dichos beneficios realicen los empleadores, contribuye no sólo a la formación profesional, estímulo y crecimiento personal del trabajador, sino también le permite al empresario contar con una mano de obra más calificada e idónea, al interior de una economía con tendencia hacia la globalización y a la preservación en el mercado exclusivamente por razones de competitividad.

Fecha ut supra,

RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado

1 Ver Sentencia C-081 de 1996. Fundamento Jurídico No 8.

2 “Artículo 31. Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación; (...)”

3 Ponencia para primer debate ante Senado y Cámara, presentada por los Senadores Oscar Iván Zuluaga y Jesús Puello y los Representantes a la Cámara Carlos Ignacio Cuervo, Albino García, Carlos Célis Gutiérrez, Miguel Durán y Miguel Arenas. Gaceta del Congreso Año XI, No 444, 25 de octubre de 2002, pp. 35-36

4 Artículo 35. Selección de aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi-calificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi-calificada, técnica o tecnológica.

Parágrafo. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

5 Artículo 33. Cuotas de aprendices en las empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz. (...)

6 En la exposición de cómo la jurisprudencia constitucional ha considerado que los derechos constitucionales son susceptibles de ser limitados, en virtud de que ningún derecho es absoluto, la Sentencia C-916/02, M.P. Manuel José Cepeda, la cual encontró que la indemnización de daños dentro del proceso penal no era un derecho absoluto, afirmó que la “Sentencia C-150 de 1993, MP: Fabio Morón Díaz, al examinar la constitucionalidad de varias disposiciones del Código de Procedimiento Penal, Decreto 2700 de 1991 que regulaban el debido proceso en el proceso penal, la Corte reiteró que no existen derechos absolutos; C-355 de 1994, MP: Antonio Barrera Carbonell, al examinar la constitucionalidad de las limitaciones para el ejercicio profesional de la odontología, la Corte reiteró que no existían derechos absolutos; C-189 de 1994, MP: Carlos Gaviria Díaz, donde la Corte al examinar la libertad de fundar medios masivos de comunicación, reiteró que en un Estado Social de Derecho no existen derechos absolutos, pues “el absolutismo, así se predique de un derecho, es la negación de la juridicidad”; C-454 de 1993, MP: Hernando Herrera Vergara, en donde la Corte señaló que el derecho a participar en política no era un derecho absoluto, pues la Constitución no autoriza a nadie alegar en su favor la existencia de un derecho para sacrificar el bien de todos; C-448 de 1998, MP: Hernando Herrera Vergara, donde la Corte examina la constitucionalidad de una disposición que según el demandante afectaba el derecho político a elegir y a ser elegido, y de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos de los aspirantes a concejal del Distrito Capital y reitera la inexistencia de derechos absolutos; C-531 de 2000, MP: Álvaro Tafur Galvis, donde la Corte examina los derechos de personas discapacitadas y señala: “Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados “no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros” (Sentencia T-427 de 1992, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz); C-1172 de 2001, MP: Alfredo Beltrán Sierra, donde la Corte examinó la constitucionalidad de una disposición que permitía la utilización por parte del Presidente de la República del servicio de televisión “en cualquier momento y sin ninguna

limitación”, y luego de reiterar que la Constitución no reconocía derechos absolutos, declaró que la expresión “y sin ninguna limitación” era contraria a la Carta Política, y el derecho al libre desarrollo de la personalidad.”

7 Oppenheim, Felix E., Conceptos Políticos una reconstrucción, Edt. Tecnos, 1987, Pág. 78.

8 Ibídem, pág. 83 y 84.

9 Se transcribe el texto objeto de acusación: “Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a las mismas”.

10 Sobre “omisiones constitucionales relativas” se pueden consultar, entre otras, las siguientes providencias: C-543 de 1996 (M.P. Carlos Gaviria Díaz), C-427 de 2000 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), C-1549 de 2000 (Martha SÁCHICA Méndez), C-185 de 2002 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), etc.

11 Artículos 30 de la Ley 789 de 2002 y 1° del Decreto 933 de 2003.