COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/034/03

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/034/03
Expediente	—
Fecha	2003-01-28
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	Dr EDUARDO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Terminacion De Contrato De Trabajo Por Justa Causa
- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo Por Empleador
- Derecho A La Estabilidad Laboral
- Prima De Servicios
- Juicio De Proporcionalidad En Materia De Prima De Servicios
- Prima De Servicios En Trabajador Despedido Con Justa Causa

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: : Declarar INEXEQUIBLE la expresión “y no hubieren sido despedidos por justa causa” contenida en los literales a) y b) del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Presidente JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO…

Texto completo

C-034-03 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia C-034/03 TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA -Potestad del patrono y derechos laborales del trabajador TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR EMPLEADOR -Derechos laborales del trabajador DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL -Alcance La estabilidad es un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, que demuestra que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, pues están involucrados otros valores constitucionales, especialmente la dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado.

PRIMA DE SERVICIOS -Naturaleza JUICIO DE PROPORCIONALIDAD EN MATERIA DE PRIMA DE SERVICIOS -Reconocimiento PRIMA DE SERVICIOS -No constituye salario TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA -No afecta ingresos laborales causados PRIMA DE SERVICIOS EN TRABAJADOR DESPEDIDO CON JUSTA CAUSA -Cancelación Referencia:

expediente D-4131 Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 306 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo (Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente).

Demandante: María Matilde Trejos Aguilar Magistrado Ponente: Dr. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Bogotá, D.C., veintiocho (28) de enero de dos mil tres (2003).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámite establecidos en el decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA I. ANTECEDENTES En ejercicio de la acción pública consagrada en el artículo 241 de la Constitución Política, la ciudadana María Matilde Trejos Aguilar solicita ante esta Corporación la declaratoria de inexequibilidad del artículo 306 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo.

Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de esta clase de procesos, entra la Corte a decidir sobre la demanda de la referencia.

II. NORMA DEMANDADA A continuación se transcribe el texto de la norma acusada, de conformidad con su publicación en el Diario Oficial No. 30694 del veintitrés (23) de diciembre de 1961, y se subraya lo acusado “LEY 141 DE 1961 (diciembre 15) por la cual se adoptan como legislación permanente los Decretos 2663 y 3743 de 1950.

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

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

una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte (20) días de diciembre, pagadero por semestres del calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre; o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa ."

III. LA DEMANDA Para la demandante, los apartes acusados violan los artículos 1°, 13 y 53 de la Constitución. Considera la actora que la pérdida de la prima para los trabajadores que hayan sido despedidos por justa causa es contraria a la cláusula del Estado social de derecho. Además, esta situación vulnera el derecho a la igualdad pues excluye sin fundamento alguno a los trabajadores despedidos por justa causa. Así, la prima de servicios es una prestación especial que debe ser cancelada si el “subordinado hubiere laborado el semestre completo o por lo menos la mitad del semestre en forma proporcional”.

Muchos trabajadores que cumplen estas condiciones no son beneficiarios de esta prestación por las circunstancias de su despido. Ello es claramente inexequible ya que el derecho se causa con la mera prestación del servicio durante un tiempo determinado, independientemente de las características de terminación de la relación laboral.

En cuanto a la violación del artículo 53 de la Carta, la demandante estima que el fragmento acusado desconoce los principios que contiene este artículo, pues los trabajadores que a pesar de prestar su fuerza laboral durante el tiempo requerido son despedidos con justa causa, son sancionados con la pérdida de un derecho que es correlativo al tiempo laborado. Tal situación no toma en consideración que el trabajador queda desempleado y requiere un apoyo mientras se ubica nuevamente en un empleo y una sanción como esta sólo disminuye su patrimonio y agrava su situación y la de su familia.

IV. INTERVENCIONES Conforme a constancia secretarial fechada el 31 de julio del año en curso (fl. 21) el término de fijación en lista venció en silencio.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN El Procurador General de la Nación, en concepto No. 2990, recibido el 29 de agosto de 2002, interviene en este proceso para solicitar que la Corte declare la exequibilidad de la expresión "y no hubieren sido despedidos por justa causa" incluida en la parte final de los literales a) y b) del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Considera la Vista Fiscal que la prima de servicios es una prestación fija y no permanente, cuya causación está ligada al tiempo de servicio de trabajadores permanentes y no constituye salario (art. 307 CST). Agrega que la norma acusada autoriza al empleador para que no realice el pago de la prima si media una de las circunstancias del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (justa causa para la terminación del contrato).

De otro lado, el Ministerio Público recuerda que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterada en el sentido de afirmar que a pesar de la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, los derechos salariales no pueden ser menoscabados. De acuerdo con lo anterior, sumas de dinero que no son constitutivas de salario para los trabajadores no se rigen por esta tesis. Así, si una de las partes se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones sin ninguna causal justificativa debe indemnizar a la parte contraria, de conformidad con la ley. En ese sentido, la autorización que el artículo parcialmente acusado le otorga al empleador para apropiar en su favor el valor de la prima de servicios del último período laborado por el trabajador, tiene la naturaleza de una indemnización a su favor ante el incumplimiento de las obligaciones del trabajador. Finalmente la Procuraduría anota que la norma no contraviene el derecho a la igualdad, pues los trabajadores despedidos con justa causa no se encuentran en un plano de igualdad con quienes han sido despedidos sin justa causa, pues estos últimos no han cumplido con las obligaciones propias del contrato de trabajo. Por tal motivo, la diferenciación establecida por la norma acusada se encuentra plenamente justificada.

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS Competencia 1.- 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.

Problema Jurídico 2.- Para la demandante, la disposición acusada viola el derecho a la igualdad y los principios laborales del Estado social de derecho al excluir a los trabajadores despedidos con justa causa del pago de la prima del último período, especialmente si se tiene en cuenta que un desempleado necesita estos recursos, y que ellos se causan con la prestación del servicio durante un tiempo determinado. Por el contrario, el Ministerio Público estima que no hay violación del derecho a la igualdad por tratarse de supuestos de hecho distintos, pues la existencia de una justa causa en el despido explica el tratamiento diferenciado. Además, la prima no hace parte del salario y por tanto la norma no desconocería los derechos laborales del trabajador despedido con justa causa.

Conforme a lo anterior, corresponde a esta Corte determinar si está justificada constitucionalmente la previsión del aparte acusado que permite que el patrono no cancele la prima de servicios a los trabajadores que han sido despedidos con justa causa. La Corte empezará por recordar el alcance de la potestad patronal de terminar el contrato de trabajo por justa causa y los derechos de los empleados en esos casos, para luego describir la naturaleza de la prima de servicios. Este examen permitirá determinar si la regulación acusada se ajusta o no a la Carta.

La posibilidad que tiene el patrono de terminar el contrato de trabajo por justa causa y los derechos laborales del trabajador 3.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el patrono puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por hechos diversos que encuadren en alguna de las causales establecidas en el mencionado estatuto.

Sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, esta Corte ha tenido ocasión de pronunciarse en varias oportunidades a fin de precisar el proceso a seguir por parte del patrono cuando hace uso de esta normatividad, en aras de garantizar la protección del derecho de defensa de los trabajadores y el ejercicio de la posibilidad que la disposición otorga al empleador [1] .

Así, la norma otorga a los patronos una facultad que de ninguna manera es desmesurada y que responde a la necesidad de finalizar el contrato de trabajo por diferentes motivos que generan el incumplimiento de las obligaciones del trabajador. Con todo, ello no implica que el empleado pierda todos sus derechos. La configuración de una justa causa implica únicamente que el derecho a la estabilidad de los trabajadores se debilita, debido a la ocurrencia de ciertos hechos que muestran que el trabajador no cumplió adecuadamente con sus obligaciones laborales, y por ende el patrono se encuentra autorizado a realizar el despido; pero ese hecho no implica que el empleado pierda los demás derechos que el ordenamiento le confiere.

4.- La sentencia C-470 de 1997, MP Alejandro Martínez Caballero, analizó el alcance del derecho a la estabilidad en el empleo contenida en el artículo 53 Constitucional [2] y señaló que éste “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido” . La estabilidad es un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, que demuestra que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, pues están involucrados otros valores constitucionales, especialmente la dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por eso, para proteger el derecho a la estabilidad en el empleo, el legislador determinó los hechos que configuran justa causa para terminar el contrato de trabajo y que afectan entonces el derecho del empleado a permanecer en el cargo, pero que en principio no tienen consecuencias sobre los otros derechos del trabajador. La pregunta que obviamente surge entonces es si la existencia de una justa causa para el despido puede o no igualmente fundamentar el no pago de la prima de servicios. Ahora bien, la demandante argumenta que esa previsión es discriminatoria y desconoce los derechos del trabajador pues dicha prima se causa únicamente con la labor desempeñada. Por el contrario, la Vista Fiscal considera que el no pago de la prima de servicios en esos eventos se justifica, pues aunque es claro que el salario y los elementos que hacen parte del mismo no se pierden por el hecho de ser despedido con justa causa, lo cierto es que la prima de servicios no tiene una naturaleza salarial. La constitucionalidad o no de la exclusión de pago de la prima de servicios se encuentra entonces íntimamente ligada a la naturaleza de esta prima, por lo que la Corte procede a recordar sus características básicas.

Naturaleza de la prima de servicios 5.- Esta Corte ya ha tenido la oportunidad de referirse a la naturaleza de la prima de servicios cuando tuvo que analizar la constitucionalidad de lo establecido en el artículo 307 del Código Sustantivo del Trabajo que determina que ésta no hace parte del salario. La noción de lo que constituye salario es de suma importancia, porque con base en ella se verifican las liquidaciones de las prestaciones sociales en la forma reglamentada por la ley [3] .

La sentencia C-710 de 1996, MP Jorge Arango Mejía, estudió entonces la norma que establece que la prima no hará parte del salario ante una demanda según la cual tal disposición desconocería el derecho del trabajador a recibir la remuneración por su servicio, porque la prima es producto de la relación laboral. En aquella ocasión consideró la Corte que la naturaleza jurídica de la prima de servicios hace aceptable su exclusión como factor salarial. Dijo entonces esta Corporación lo siguiente:

“La prima de servicios se introdujo en la reforma laboral del año 1950, para sustituir la obligación que tenían los patronos de dar a sus trabajadores una participación en las utilidades de la empresa, así como la prima de beneficios, prevista en el régimen laboral derogado. El pago de utilidades se había convertido en uno de los conflictos constantes

entre patronos y trabajadores, de manera que el legislador se ideó una forma alternativa de permitir al trabajador recibir una suma determinada de dinero, que, en cierta forma, represente su participación en las utilidades de la empresa".

La Corte concluyó entonces que el Legislador podía establecer que la prima de servicios no fuera considerada factor salarial pues no era en sentido estricto la retribución de la labor prestada por el trabajador sino una forma de participación en las utilidades empresariales. Incluso es claro que por su carácter de participación en las utilidades no todo patrono está obligado a pagarla. Sólo aquellos patronos que tengan el carácter de empresa deben pagar esa prima, y por ello la sentencia C-051 de 1995, MP Jorge Arango Mejía, encontró ajustado a la Carta que la ley excluyera del pago de la prima de servicios a los empleados del servicio doméstico, pues " el hogar, la familia, no es una empresa y no genera utilidades ". En cambio, si la prima tuviera naturaleza salarial, es obvio que todos los empleadores deberían cancelarla. Con todo, el monto de la prima depende, como lo afirma la demandante, del servicio del trabajador por un tiempo específico, y el valor de esta prima está determinado por el capital de la empresa (artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo). Así, las empresas con un capital mayor a doscientos mil pesos ($200.000), están obligadas a pagar un mes de salario por año de trabajo, mientras que las que poseen un capital menor, deben cancelar quince días de salario.

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

La prima de servicios, despido sin justa causa, especial protección al trabajo e igualdad 6.- Una vez determinada la naturaleza de la prima de servicios y la forma como ésta se causa, pasa la Corte al estudio de la violación al derecho a la igualdad aducida por la demandante. Este Tribunal reitera que no está prohibido que el legislador establezca tratos diferentes, siempre y cuando éstos tengan un fundamento objetivo y razonable, de acuerdo con la finalidad perseguida por la autoridad [4] .

La Corte procederá entonces a analizar si esta diferenciación entre trabajadores despedidos con o sin justa causa se ajusta o no a la Carta, conforme al juicio de proporcionalidad que esta Corporación ha desarrollado en anteriores oportunidades. Ahora bien, teniendo en cuenta que en este caso se trata de la posible afectación de los derechos de un trabajador, y que la Carta establece una especial protección al trabajo (CP art. 25), es claro que el análisis de proporcionalidad del trato distinto establecido por la norma acusada debe ser riguroso, conforme a los criterios desarrollados por esta Corte al respecto [5] .

7.- En primer lugar debe determinarse si la finalidad perseguida por la norma tiene un fin legítimo y constitucionalmente importante. En este caso, la finalidad del tratamiento diferenciado cumple con este requisito ya que pretende incentivar a los trabajadores para que no den lugar a hechos que configuren una justa causa para el despido. Así, el pago de la prima de servicios sólo a los trabajadores que no sean despedidos con justa causa intenta premiar a quienes desarrollan un comportamiento satisfactorio al interior de la empresa. La Corte encuentra que la finalidad del tratamiento diferenciado es legítima y persigue un fin que tiene rango constitucional, ya que pretende mantener las buenas relaciones la interior de la empresa (CP art. 56) y favorecer a los trabajadores que han cumplido adecuadamente con sus obligaciones laborales.

8- En segunda instancia, este Tribunal debe determinar si el medio utilizado para alcanzar la finalidad perseguida es adecuado, efectivamente conducente y proporcionado.

Observa la Corte que el mecanismo de excluir a los trabajadores despedidos con justa causa del pago de la prima de servicios es potencialmente adecuado y puede conducir al fin propuesto, pues es razonable suponer que la posibilidad de

perder la prima por incurrir en un hecho que configure una justa causa de despido es un incentivo para que los empleados cumplan más adecuadamente con sus obligaciones laborales. Sin embargo, la medida no aparece necesaria y resulta claramente desproporcionada, como se verá, a continuación.

La pérdida de la prima constituye una sanción pecuniaria al trabajador despedido con justa causa, que se suma a las que derivan de las circunstancias del despido. Y es que si un trabajador es despedido con justa causa, eso significa que la afectación a su estabilidad laboral se encuentra justificada, precisamente porque su comportamiento permite que el empleador legítimamente dé por terminado el contrato de trabajo. Estos trabajadores no tienen entonces derecho a ciertas indemnizaciones y acciones judiciales que amparan al trabajador despedido sin justa causa. Así, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6 de la ley 50 de 1990 y reformado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, establece que en "caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización" en los términos señalados por la norma. Además, la legislación laboral también prevé una acción de reintegro para quienes se encuentren en las circunstancias anotadas en el artículo 8 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 (trabajadores con más de 10 años continuos de servicios despedidos sin justa causa). En tales circunstancias, si el ordenamiento laboral ya previó ciertas consecuencias negativas para el trabajador despedido con justa causa, como la pérdida de las indemnizaciones correspondientes o de una eventual acción de reintegro, entonces el no pago de la prima de servicios en esos casos configura en realidad una doble sanción, que no aparece necesaria para estimular a los trabajadores a que cumplan satisfactoriamente sus deberes laborales, precisamente por cuanto la ley ya previó otros efectos perjudiciales para el empleado que incurra en un hecho que represente justa causa de despido.

9- Además, es necesario recordar que aunque la prima de servicios no es salario, es evidente que se trata de una prestación que se causa con el simple transcurso del tiempo laborado. Por consiguiente, autorizar que esa prima no sea pagada por la ocurrencia de un hecho posterior –como es que el trabajador incurra ulteriormente en una causal de justo despido- implica privar al empleado de un ingreso que ya había sido causado, y que en cierta medida ya hacía parte de su patrimonio. Por ello, el aparte acusado establece una sanción pecuniaria adicional, que es además un medio desproporcionado que afecta los derechos adquiridos de los trabajadores.

La existencia de la justa causa para el despido sólo mina la estabilidad laboral del trabajador, y por ello permite su despido, sin que el empleado tenga derecho a la acción de reintegro o a una indemnización por despido injusto; pero la justa causa de despido no puede afectar los ingresos laborales que ya han sido causados. Por tanto, el despido no puede producir efectos sobre el pasado, ni afectar un derecho que ya ha sido causado y menos desconocer que el tiempo laborado -requisito para acceder a la prima de servicios- ya transcurrió.

10- Para la Corte es entonces claro que, contrariamente a lo sostenido por la Vista Fiscal, en la presente discusión el punto relevante no es que la prima de servicios tenga o no naturaleza salarial. Y es que aunque dicha prima no representa una remuneración del servicio prestado sino una forma de participación en las utilidades de las empresas, el asunto decisivo es que ella se causa por el tiempo de trabajo desarrollado por el empleado. Y por ello la Corte encuentra que los apartes acusados son inconstitucionales ya que establecen una sanción desproporcionada para las personas que son despedidas después de incurrir en una de las causales de terminación del contrato de trabajo, pues les es negado el pago de la prima de servicios, a pesar de haber efectuado sus servicios durante el tiempo determinado por la ley para acceder a ese beneficio.

11.- En ese sentido, a pesar de tratarse de supuestos de hecho distintos -trabajadores despedidos con y sin justa causa- para este Tribunal la regulación establece una doble sanción que no se ajusta a los postulados del Estado social de derecho ni a la especial protección al trabajo que la Carta ordena (CP arts 1º y 25), pues el trabajador, por el sólo hecho

de cumplir un tiempo de servicio establecido en la ley, tiene derecho a recibir la prima de servicios como una forma de participar en las utilidades en la empresa. Permitir la exclusión significaría además una sanción retroactiva, pues sería eliminar la trascendencia jurídica del tiempo laborado anteriormente por una conducta actual que configura una justa causa para la terminación del contrato laboral. En conclusión, el derecho a recibir la prima de servicios es causado al trabajar para una empresa durante cierto tiempo, y no puede ser entonces eliminado por circunstancias distintas y posteriores, como lo es el despido con justa causa.

La medida usada por el legislador atenta contra los postulados de un Estado social de derecho, desconoce la especial protección al trabajo, afecta derechos adquiridos del empleado y vulnera el derecho a la igualdad de trabajadores despedidos con justa causa (CP art. 1º, 13, 25 y 58). Los apartes demandados no se ajustan entonces a la Carta y serán entonces retirados del ordenamiento.

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:

Declarar INEXEQUIBLE la expresión “y no hubieren sido despedidos por justa causa” contenida en los literales a) y b) del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.

Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Presidente JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado CLARA INES VARGAS HERNANDEZ Magistrada MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General LA SUSCRITA SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL HACE CONSTAR:

Que el H. Magistrado doctor RODRIGO ESCOBAR GIL, no firma la presente sentencia por encontrase con permiso debidamente autorizado por la Sala Plena.

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ Secretaria General [1] Ver sentencias C-594 de 1997, C-299 de 1998 y C-079 de 1996. [2] En aquella ocasión, distinguió también que en algunos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esta se configura en casos especiales como por ejemplo, en relación con el fuero sindical, los minusválidos y las mujeres embarazadas.

[3] Sobre los factores salariales, la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en múltiples ocasiones en el sentido de afirmar que la prima de servicios no hace parte del salario. Al respecto ver: Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de marzo 22 de 1988. Este criterio fue reiterado en la sentencia proferida por esta misma sala el 7 de junio de 1989.

[4] Ver, entre otras, las sentencias C-093 de 2001, C-112 de 2000, C-563 de 1997, C-022 de 1996. [5] Sobre la diversa intensidad del juicio de proporcionalidad en materia de igualdad, ver, entre otras, las sentencias C-445 de 1995, C-093 de 2001 y C-673 de 2001.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 1 de noviembre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.