COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/042/03

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/042/03
Expediente	—
Fecha	2003-01-28
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	Dr JAIME CÓRDOBA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Prima De Servicios
- Prima De Servicios En Contrato A Termino Fijo
- Contrato Laboral
- Contrato De Trabajo A Termino Fijo Y Estabilidad Laboral Prima De Servicios En Contrato De Trabajo Derecho A La Igualdad
- Derecho A La Igualdad
- /Principio De La Justa Igualdad

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: : Declarar INEXEQUIBLE la expresión “por lo menos la mitad del semestre respectivo” contenida en los literales “a” y “b” del numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, cúmplase y archívese el expediente. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Presidente JAIME ARAUJO RENTERÍA Magistrado ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO…

Texto completo

C-042-03 -Proyecto de circulación restringida- Sentencia C-042/03 PRIMA DE SERVICIOS -Monto PRIMA DE SERVICIOS -Naturaleza jurídica PRIMA DE SERVICIOS -Causación PRIMA DE SERVICIOS EN CONTRATO A TERMINO FIJO -Inferior a un año CONTRATO LABORAL -Modalidades no tienen las mismas consecuencias y efectos jurídicos CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO Y ESTABILIDAD LABORAL PRIMA DE SERVICIOS EN CONTRATO DE TRABAJO DERECHO A LA IGUALDAD -Elementos DERECHO A LA IGUALDAD -Alcance /PRINCIPIO DE LA JUSTA IGUALDAD -Alcance El derecho a la igualdad, que a la vez constituye un principio fundamental, se traduce en la garantía a que no se instauren excepciones o privilegios que exceptúen a unos individuos de lo que se concede a otros en idénticas circunstancias, de donde se sigue necesariamente, que la real y efectiva igualdad consiste en aplicar la ley en cada uno de los acaecimientos según las diferencias constitutivas de ellos. El principio de la justa igualdad exige precisamente el reconocimiento de la variada serie de

desigualdades entre los hombres en lo biológico, económico, social, cultural, etc., dimensiones todas que en justicia, deben ser relevantes para el derecho.

DERECHO A LA IGUALDAD- Es objetivo El derecho a la igualdad que consagra la Constitución es objetivo y no formal, puesto que se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales, concepción ésta que supera así la noción de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente reglamentación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado.

DERECHO A LA IGUALDAD -Protección material La protección material del derecho a la igualdad alude al compromiso de remover los obstáculos que en el plano económico y social configuran efectivas desigualdades de hecho, las cuales se oponen al disfrute efectivo del derecho, lo que hace necesaria la configuración de medidas que puedan compensar y sean defensivas respecto de personas y grupos ubicados en condiciones de inferioridad mediante el ejercicio de acciones positivas por parte de las autoridades públicas.

DERECHO A LA IGUALDAD -Situaciones que justifican un trato diferenciado DERECHO A LA IGUALDAD -Prohibición de discriminación LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA -Límites constitucionales /LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA -Límite establecido por la igualdad /LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA -Límite material La igualdad como principio, valor y derecho fundamental se erige en límite constitucional de las competencias de regulación normativa que incumben al legislador como titular de la cláusula general de competencia de modo que, so pretexto del ejercicio de la libertad de configuración normativa, no es constitucionalmente valido restringir el goce de derechos sin una justificación objetiva y razonable. En otros términos, la garantía efectiva de la igualdad constituye uno de los límites materiales que el legislador encuentra al ejercicio de su función, fuera de los cuales no le es posible obrar, por plausible y encomiable que sea el objetivo buscado con las normas que profiere.

JUICIO DE IGUALDAD PRIMA DE SERVICIOS EN CONTRATOS A TERMINO INDEFINIDO O A TERMINO FIJO SUPERIOR A UN AÑO -No condicionamiento de pago a haber servido por lo menos la mitad del semestre DERECHO A LA IGUALDAD EN PRIMA DE SERVICIOS -No condicionamiento de pago a haber laborado por un periodo determinado PRIMA DE SERVICIOS -Inconstitucionalidad de restricción temporal Referencia: expediente D-4171 Demanda de inconstitucionalidad contra los literales “a” y “b” (parciales) del numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo Demandante: Elsa Gómez Fandiño Magistrado Ponente:

Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO 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 de trámite establecidos en el Decreto 2067 de 1991, profiere la siguiente SENTENCIA I. ANTECEDENTES En ejercicio de la acción de inconstitucionalidad, la ciudadana Elsa Gómez Fandiño demandó los literales "a" y "b" (parciales) del numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de los procesos de constitucionalidad, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda de la referencia.

II. TEXTO DE LA NORMA ACUSADA A continuación se transcribe el texto de la disposición objeto del proceso y se subraya lo acusado: "CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO [1] CAPITULO VI Prima de Servicios Artículo 306.

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

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

2. Esta prima de servicios sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior.” III. LA DEMANDA La demandante solicita la declaratoria de inexequibilidad de la expresión "por lo menos la mitad del semestre respectivo" contenida en los literales "a" y "b" del numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, por considerar que vulnera los artículos 13 y 53 de la Constitución Política “porque coloca a unos trabajadores en desventaja con relación a otros trabajadores que se encuentran en una misma situación de hecho” .

[2] Sostiene la ciudadana accionante que el parágrafo del artículo 3º de la Ley 50 de 1990 [3] establece que "los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea "

, motivo por el cual la prima se causa por el servicio prestado, como participación de las utilidades de la empresa, las cuales el trabajador genera desde que empieza a laborar.

Después de formular varios ejemplos tendientes a demostrar, en su criterio, la desigualdad en que se encuentran los trabajadores vinculados mediante un contrato a término fijo inferior a un año y los que han celebrado contratos a término indefinido, reprocha la práctica de muchas empresas en las que a pesar de que el trabajador ha laborado todo el semestre, éstas han suscrito varias modalidades de contratos de trabajo, según la demandante, para "evitar pagar la totalidad de la prima de servicios"

[4] . Concluye que existe una discriminación entre los trabajadores que celebraron contratos a término fijo inferior a un año y los que lo hicieron a término indefinido, por cuanto a pesar de que ambos prestan su servicio al empleador en las mismas condiciones físicas y bajo idénticos parámetros, a los primeros se les cancela la prima de servicios en proporción al tiempo laborado "cualquiera que éste sea "

mientras que a los segundos se les exige un mínimo de tiempo de servicio para la causación de esa prestación, esto es, que hayan laborado todo el semestre o si no lo han hecho que "hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo" caso en el cual se les cancela la prestación proporcionalmente al tiempo trabajado, lo que, en su entender, pone a los trabajadores que tienen contrato a término indefinido en desigualdad frente a los otros sin justificación alguna.

IV. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION El Procurador General de la Nación, solicita a esta Corporación declarar la exequibilidad de la expresión contenida en la norma demandada.

Después de realizar un análisis de la normatividad vigente sobre los contratos a término fijo inferior a un año y a término indefinido y hacer algunas precisiones sobre el derecho-principio de la igualdad, señaló que el Constituyente de 1991 reconoció la posibilidad de que el trabajador pueda ser vinculado mediante contratos de diversa modalidad, conforme a lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo.

De esta manera, afirma que el derecho laboral reconoce la existencia de diversas modalidades de contrato de trabajo, que de acuerdo con su duración pueden ser a término indefinido y fijo, cada una con reglamentación especial y con

consecuencias diferentes y concretamente en relación con el tema de la prima de servicios, puesto que su regulación es diversa.

En efecto, considera que el legislador fue más garantista al regular los contratos a término fijo inferior a un año, en atención a su duración, pues los trabajadores vinculados bajo esta modalidad y a quienes no es posible prorrogar el contrato por más de tres veces quedan cesantes, mientras que los vinculados mediante contrato a término indefinido disfrutan de mayor estabilidad.

De igual manera, señala que estos últimos tienen mayor protección legal, de una parte en cuanto a las prestaciones sociales que hay lugar a cancelar, y por la otra, en lo referente a la indemnización a pagar por el empleador, puesto que en este evento se da aplicación a lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; mientras que para los trabajadores vinculados mediante contrato a término fijo inferior a un año, sus prestaciones corresponden a la prima de servicios y vacaciones proporcionales al tiempo laborado y la indemnización por despido injusto la constituye el valor de los salarios correspondiente al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince días.

Así, precisa que no existe identidad entre los supuestos de hecho que rigen las relaciones laborales entre los trabajadores vinculados mediante contrato a término indefinido y los que se vinculan laboralmente por un contrato a término fijo inferior a un año, puesto que éstos tienen una “regulación especial, diferente a los propios contratos a término fijo”.

Concluye el director del Ministerio Público que el legislador, al haber establecido en las normas acusadas exigencias diferentes a efectos de reconocer la prima de servicios, no violó el artículo 13 de la Carta Política, por cuanto se está ante supuestos distintos y el trato diferente resulta razonablemente justificado, dada la naturaleza de las dos modalidades de contrato de trabajo mencionadas.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTOS DE LA DECISION 1. Competencia De conformidad con lo dispuesto en el artículo 241 numeral 4º de la Constitución Política, la Corte es competente para conocer de la presente demanda por estar la expresión acusada contenida en una ley de la República.

2. Planteamiento del problema jurídico La demanda de inconstitucionalidad instaurada contra la expresión “por lo menos la mitad del semestre respectivo” contenida en los literales “a” y “b” del numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, hace referencia a la presunta violación al derecho a la igualdad que dicha norma configura, al exigir como presupuesto para la causación del derecho a la prima de servicios que se labore por parte del trabajador vinculado mediante contrato a término fijo igual o superior a un año y a término indefinido por lo menos la mitad del semestre respectivo, mientras que a los trabajadores que suscriben contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año no se les hace dicha exigencia y por el contrario la ley les reconoce dicho derecho “en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea .” [5] Para el señor Procurador General de la Nación, quien solicita la declaratoria de exequibilidad de la expresión objeto de acusación, la posición de la demandante es equivocada por cuanto las modalidades de contrato de trabajo según sea a término fijo, a término indefinido o a término fijo inferior a un año son diferentes y por ende tienen consecuencias jurídicas distintas, las cuales resultan constitucionalmente razonables.

Corresponde a la Corte Constitucional, entonces, establecer si es violatorio del derecho a la igualdad que a los trabajadores vinculados mediante una modalidad de contrato de trabajo diferente a la de término fijo inferior a un año, se les exija laborar "por lo menos la mitad del semestre respectivo"

para que puedan tener derecho al pago de la prima de servicios proporcionalmente al tiempo trabajado. 3. Prima de servicios y contratos de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el capítulo VI del Título IX del Código Sustantivo del Trabajo la prima de servicios es una prestación patronal especial que debe ser cancelada por las empresas de carácter permanente [6] a sus trabajadores.

El monto de la prima de servicios está condicionado al capital de la empresa, así en las de capital de $200.000 o superior el trabajador que hubiere laborado o laborare todo el respectivo semestre tiene derecho a un mes de salario pagadero por semestres del calendario en las siguientes oportunidades: una quincena el último día de junio y la otra el 20 de diciembre. En las de capital menor de $200.000, el trabajador que hubiere laborado el mismo tiempo tiene derecho a quince (15) días de salario el cual debe ser cancelado: una semana el último día de junio y la otra en los primeros veinte (20) días de diciembre.

En una y otra empresa si el trabajador no laboró la totalidad del semestre, la prima de servicios se le cancela proporcionalmente al tiempo laborado, siempre que hubiere servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y en ambos casos, era menester que el trabajador no hubiera sido despedido con justa causa, puesto que la desvinculación justificada tenía como consecuencia la pérdida de dicho derecho [7] .

En cuanto a su naturaleza jurídica, el ordenamiento laboral dispone que la prima de servicios sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que establecía la legislación anterior (Art. 306-2 C.S.T.) y adicionalmente prescribe que dicha prestación especial no constituye salario ni se computa como factor salarial en ningún caso (Arts. 128 y 307 ídem).

Respecto de los trabajadores que no son titulares del derecho a prima de servicios, el Código Sustantivo del Trabajo señala a los ocasionales o transitorios (Arts. 6 y 306), los del servicio doméstico, los choferes de familia y demás vinculados a empresas que no tengan carácter permanente.

Debe tenerse en cuenta que con posterioridad a la Ley 141 de 1961 que adoptó como legislación permanente los Decretos 2663 y 3743 de 1950, normas que constituyen el Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece la regulación normativa de la prima de servicios en los términos del artículo 306 analizado, el legislador, dentro de su marco de libertad de configuración normativa, expidió la Ley 50 de 1990 y estableció excepciones sobre este tema al ordenamiento vigente para esa época.

En efecto, el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 [8] permite al empleador y al trabajador pactar por escrito una modalidad de remuneración denominada salario integral, en la cual éste devengará más de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía y en la cual se compensa de antemano el valor de las prestaciones sociales entre ellas la prima legal de servicios.

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

En ese orden de ideas, el legislador regló de forma especial la causación del derecho de la prima de servicios de aquellos trabajadores que fueron vinculados a una empresa de carácter permanente mediante un contrato a término fijo inferior a un año.

Así lo señaló la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, al declarar exequibles los apartes "y así sucesivamente", contenidos en los numerales 1 y 2 del artículo 3 de la Ley 50 de 1990, mediante la Sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991 [10] :

"Introdujo el nuevo artículo 46 algunas innovaciones al anterior en lo siguiente: Aunque no se establece como período mínimo del contrato el de un año, como si ocurría en la legislación anterior y salvo algunas excepciones, se busca en la

versión del novedoso artículo 46 desalentar la contratación por plazos inferiores a ese, ya que, como se dijo, sólo se permite, si en esta última forma se ha pactado una renovación automática por igual lapso no superior a 3 períodos o inferiores, luego de los cuales la renovación no podrá ser inferior a un año".

"De ahí también que expresamente se ordene en el artículo 46 nuevo que en los contratos de trabajo de períodos inferiores a un año, los asalariados tendrán derecho a vacaciones y prima de servicios proporcionales".

Se colige de esta manera que el legislador buscó garantizar que los trabajadores vinculados a término fijo por un periodo inferior a un año, sin importar cual éste sea, tuvieran derecho a la prima de servicios, puesto que de aplicarse el principio general contenido en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, en algunos eventos, no tendrían derecho a esta prestación, como por ejemplo cuando el periodo de vinculación es inferior o no coincide con el que establece la norma mencionada.

Lo anterior, por cuanto si bien todas las modalidades de contratación laboral tienen protección constitucional, no por ese sólo hecho tienen las mismas consecuencias y efectos jurídicos para quienes las celebran.

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

Sobre este aspecto, la Corte Constitucional, al analizar la tensión existente entre los contratos a término fijo y la garantía constitucional a la estabilidad en el empleo, en la Sentencia C-588/95 [11] precisó:

Los contratos a término fijo, como lo expresó en la sentencia C-483/95 [12] no son per se inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador.

Coincidente con la idea expuesta, dijo la Corte en la sentencia C-521/95 [13] : "... la existencia del contrato de trabajo y de los acuerdos y convenios de trabajo como reguladores de las relaciones de trabajo es reconocida por la propia Constitución (art. 53), en cuanto no menoscabe la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores"

"La regulación de las relaciones de trabajo por los aludidos instrumentos, supone el reconocimiento constitucional de un amplio espacio para que se acuerden entre los trabajadores y los empleadores las condiciones de la prestación del servicio, en forma libre y espontánea, obedeciendo al principio de la autonomía de la voluntad, el cual tienen plena operancia en las relaciones laborales y resulta compatible con las normas constitucionales que regulan el trabajo, en cuanto su aplicación no implique la vulneración de los derechos esenciales o mínimos de los trabajadores, regulados por éstas y la ley".

El principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aun cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, mas que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la

expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma la demandante que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono siempre tiene la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización.

El contrato a término definido no contradice el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre la forma, pues éste alude a que predomine la verdad real afirmada por la sucesión o reiteración de los hechos durante la relación material de trabajo, por encima de los actos formales y, es obvio, que el contrato de trabajo a término fijo reconoce una realidad, cual es, el acuerdo de buena fe entre las partes de que la relación de trabajo tenga la duración que ellas libremente han dispuesto, y que ésta no se prolongue en el tiempo sin su consentimiento.

Tampoco la norma viola el principio de igualdad, pues, como se ha visto, los supuestos de hecho tenidos en cuenta por el legislador al regular los contratos de trabajo a término definido e indefinido son diferentes .

(Resaltado fuera de texto) En el mismo sentido en la Sentencia C-016/98 [14] esta Corporación consideró que: Tampoco se vulnera el principio de igualdad (art. 13 C.P.), pues no son iguales las hipótesis de quien ha sido contratado indefinidamente y de quien ha celebrado un contrato de trabajo por término previamente establecido.

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

4 . El derecho a la igualdad como l ímite a la libertad de configuración del legislador La igualdad ante la ley se encuentra garantizada desde el mismo Preámbulo de la Constitución, no sólo como uno de los fundamentos del Estado social de derecho puesto que Colombia “reconoce sin discriminación alguna , la primacía de los derechos inalienables de la persona” [15] , sino con el carácter de derecho constitucional fundamental cuya consagración se hace en el artículo 13 de la Carta Política.

Con respecto a la citada disposición, esta Corporación ha expresado [16] : De todos ellos se desprende una clara y contundente afirmación sobre el carácter fundamental del derecho a la igualdad, como valor fundante del Estado social de derecho y de la concepción dignificante del ser humano que caracteriza la Constitución de 1991 y que consagra su artículo 13 (...).

Según lo ha indicado también la Corte [17] , dicho derecho contiene seis elementos, a saber: a) Un principio general, según el cual, todas [18] las personas nacen libres e iguales ante la ley y recibirán la misma protección y trato de las autoridades.

b) La prohibición de establecer o consagrar discriminaciones: este elemento pretende que no se otorguen privilegios, se niegue el acceso a un beneficio o se restrinja el ejercicio de un derecho a un determinado individuo o grupo de personas de manera arbitraria e injustificada, por razón de su sexo, raza, origen nacional o familiar, o posición económica.

c) El deber del Estado de promover condiciones para lograr que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas. d) La posibilidad de conceder ventajas o prerrogativas en favor de grupos disminuidos o marginados.

e) Una especial protección en favor de aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, y f) La sanción de abusos y maltratos que se cometan contra personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

De esta manera el derecho a la igualdad, que a la vez constituye un principio fundamental, se traduce en la garantía a que no se instauren excepciones o privilegios que exceptúen a unos individuos de lo que se concede a otros en idénticas

circunstancias, de donde se sigue necesariamente, que la real y efectiva igualdad consiste en aplicar la ley en cada uno de los acaecimientos según las diferencias constitutivas de ellos. El principio de la justa igualdad exige precisamente el reconocimiento de la variada serie de desigualdades entre los hombres en lo biológico, económico, social, cultural, etc., dimensiones todas que en justicia, deben ser relevantes para el derecho.

[19] Así, el derecho a la igualdad que consagra la Constitución es objetivo y no formal, puesto que se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales, concepción ésta que supera así la noción de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente reglamentación a supuestos distintos.

Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. [20] Conforme a la jurisprudencia constitucional, la igualdad formal no es ajena al establecimiento de diferencias en el trato, sustentadas en condiciones relevantes que imponen la necesidad de distinguir situaciones para otorgarles tratamientos diferentes, cuyos supuestos exigen un tratamiento igual para los mismos y desigual con respecto a quienes no se encuentran cobijados por la misma situación.

[21] La protección material del derecho a la igualdad alude al compromiso de remover los obstáculos que en el plano económico y social configuran efectivas desigualdades de hecho, las cuales se oponen al disfrute efectivo del derecho, lo que hace necesaria la configuración de medidas que puedan compensar y sean defensivas respecto de personas y grupos ubicados en condiciones de inferioridad mediante el ejercicio de acciones positivas por parte de las autoridades públicas.

En este orden de ideas, la discriminación se presenta cuando la diferencia de trato se hace sin fundamento constitucional que tenga un carácter objetivo y razonable. No obstante, conforme a la jurisprudencia constitucional [22] , existen situaciones que justifican el trato diferenciado, a saber:

a) La diferenciación razonable de los supuestos de hecho: El principio de igualdad solo se viola si el tratamiento diferenciado de casos no está provisto de una justificación objetiva y razonable. La existencia de tal justificación debe ser apreciada según la finalidad y los efectos del tratamiento diferenciado.

b) Racionalidad y proporcionalidad: Fuera del elemento anotado anteriormente, debe existir un vínculo de racionalidad y proporcionalidad entre el tratamiento desigual, el supuesto de hecho y el fin que se persigue, el cual debe ser constitucionalmente permitido.

Por lo tanto, los medios escogidos por el legislador no sólo deben guardar proporcionalidad con los fines buscados por la norma, sino compartir su carácter de legitimidad.

Este principio busca que la medida no sólo tenga fundamento legal, sino que sea aplicada de tal manera que los intereses jurídicos de otras personas o grupos no se vean afectados, o que si ello sucede, lo sean en grado mínimo.

La discriminación implica entonces, la violación del derecho a la igualdad, por lo que su prohibición constitucional se encamina a impedir que se restrinja o excluya el ejercicio de los derechos y libertades de una o varias personas, se les niegue el acceso a un beneficio o se otorgue un privilegio sólo a algunas de ellas, sin que exista justificación objetiva y razonable.

Desde esta perspectiva, la igualdad como principio, valor y derecho fundamental se erige en límite constitucional de las competencias de regulación normativa que incumben al legislador como titular de la cláusula general de competencia de modo que, so pretexto del ejercicio de la libertad de configuración normativa, no es constitucionalmente valido restringir el goce de derechos sin una justificación objetiva y razonable.

[23] En otros términos, la garantía efectiva de la igualdad constituye uno de los límites materiales que el legislador encuentra al ejercicio de su función, fuera de los cuales no le es posible obrar, por plausible y encomiable que sea el objetivo buscado con las normas que profiere.

[24] 5. Análisis del cargo de la demanda Según la demandante la exigencia de que el trabajador labore por lo menos la mitad del semestre respectivo para ser titular del derecho a la prima de servicios, cuando no ha servido durante todo el semestre viola presuntamente el derecho a la igualdad, pues dicho plazo no se requiere para la causación del derecho en los contratos a término fijo inferior a un año.

Para constatar si efectivamente se verifica la desigualdad reprochada, la jurisprudencia constitucional ha establecido la necesidad de determinar si la disposición legal objeto de control, realmente regula situaciones fácticas iguales, de manera tal que el legislador hubiera debido dispensar a las personas que se encuentran reguladas en ella un mismo trato jurídico.

[25] La Sala advierte, en el presente caso, que la expresión acusada hace parte de la regla general (Art. 306 C.S.T.) en la que se establecen los requisitos para que un trabajador sea titular del derecho a la prima de servicios, disposición que no se aplica en los casos en que el acuerdo laboral haya sido a término fijo inferior a un año, puesto que para estos eventos el legislador estableció una norma especial (Parágrafo del artículo 3º de la Ley 50 de 1990) que por ende, contiene la excepción a la regla general.

Sin embargo, del análisis del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, se infiere que esta disposición no utiliza como criterio para otorgar el derecho a la prima de servicios, la modalidad contractual que utilice el trabajador para vincularse a la empresa de carácter permanente, ya que a los que excluye como beneficiarios de esa prestación especial es a quienes tienen la condición de trabajadores ocasiones o transitorios.

Verificado lo anterior, es claro que el juicio de igualdad no puede, como lo pretende la accionante, efectuarse entre quienes no se encuentran en situaciones fácticas idénticas y, por demás, regulados por normas diferentes en lo que concierne a la prestación social especial de prima de servicios.

Ante esta circunstancia el control de constitucionalidad de la expresión demandada deberá realizarse teniendo en cuenta a quienes, a partir de la regulación del artículo 306 del C.S.T., se encuentren en la misma situación de hecho, es decir, entre varios empleados vinculados a una empresa de carácter permanente mediante contrato de trabajo a término indefinido o entre trabajadores que hayan celebrado contrato a término fijo igual o superior a un año, por cuanto sólo de la valoración de las consecuencias que dicha norma prodiga a las personas que se encuentren en la misma situación de hecho y de derecho, podrá colegirse si se ajusta o no a la Carta Política.

En efecto, al ser el artículo 306 C.S.T. el resultado del ejercicio de una competencia asignada por la Constitución al Congreso que parte del reconocimiento del principio democrático, así como de la presunción de constitucionalidad que existe sobre las decisiones que toma el legislador, su contenido no puede ser una decisión arbitraria y caprichosa de éste sino que debe estar fundada en un mínimo de racionalidad [26] .

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

De otra parte, si la naturaleza de la prima de servicios es la de una prestación que tiene como finalidad que el trabajador participe en las utilidades de la empresa (Art. 306-2 C.S.T.), no resulta razonable ni proporcionado que en los contratos

de trabajo a término indefinido o a término fijo igual o superior a un año, se condicione el pago de esta prestación a que el trabajador haya laborado por un periodo fijado por el legislador a su arbitrio.

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

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

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

DECISION Con fundamento en las precedentes motivaciones, la Sala Plena de la Corte Constitucional administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Declarar INEXEQUIBLE la expresión “por lo menos la mitad del semestre respectivo” contenida en los literales “a” y “b” del numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, cúmplase y archívese el expediente. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Presidente JAIME ARAUJO RENTERÍA Magistrado ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada ÁLVARO TAFUR GALVIS Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General (e) 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 en permiso debidamente autorizado por la Sala Plena.

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ Secretaria General [1] Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente.

[2] Folio 1 del expediente. [3] Esta norma subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. [4] Folio 2 del expediente. [5] Cfr . Parágrafo del artículo 3º de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

[6] De conformidad con lo establecido en el artículo 291 del C.S.T. “Se entiende que una empresa tiene carácter permanente cuando su finalidad es la de desarrollar actividades estables o de larga duración, cuando menos por un tiempo no inferior a un (1) año."

[7] Mediante la Sentencia C-034/03 M.P. Eduardo Montealegre Lynett la Corte Constitucional declaró la inexequiblidad de 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.

[8] Esta norma subrogó el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo. [9] Aun en la modalidad de salario integral el trabajador conserva el derecho a vacaciones.

[10] Esta sentencia fue proferida por la Corte Suprema de Justicia en cumplimiento de la competencia que le confirió el artículo 24 transitorio de la Constitución Política.

[11] M.P. Antonio Barrera Carbonell. [12] M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [13] M.P. Antonio Barrera Carbonell. [14] M.P. Fabio Morón Díaz.

[15] Cfr . Artículo 5 de la Constitución Política. [16] Corte Constitucional. Sentencia C-409/94. M.P. Hernando Herrera Vergara. [17] Corte Constitucional. Sala de Revisión.

Sentencia T-591 de diciembre 4 de 1992. M.P. Dr. Jaime Sanín Greiffenstein. [18] Corte Constitucional -Sala Plena-. Sentencia C-221 de mayo 29 de 1992. M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero, pp. 10-12.

[19] Corte Constitucional. Sentencia T-432/92 M.P. Simón Rodríguez Rodríguez. [20] Corte Constitucional. Sentencia C-221/92 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[21] Corte Constitucional. Sentencia C-410/96 M.P. Hernando Herrera Vergara. [22] Corte Constitucional. Sentencias T-422/92 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz y C-016/93 M.P. Ciro Angarita Barón, entre otras.

[23] Corte Constitucional. Sentencia C-177/01 M.P. Fabio Morón Díaz. [24] Corte Constitucional. Sentencia C-657/97 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

[25] Corte Constitucional. Sentencia C-154/02 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [26] Corte Constitucional. Sentencia C-673/01 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

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.