

Incidencia de la Sentencia C – 177 de 2005, en la garantía de los principios mínimos fundamentales en materia laboral, y su relación con los derechos adquiridos de los trabajadores en Colombia

Rosa Marcela Díaz Gómez
Emigdio de Jesús Hernández Suárez

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrados y Educación Continua
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social
Sincelejo – Sucre
2020

Incidencia de la Sentencia C – 177 de 2005, en la garantía de los principios mínimos fundamentales en materia laboral, y su relación con los derechos adquiridos de los trabajadores en Colombia

Rosa Marcela Díaz Gómez
Emigdio de Jesús Hernández Suarez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Directora
Sandra Elena Anaya Sierra
Maestrante en Derecho, Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrados y Educación Continua
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social
Sincelejo – Sucre
2020

Nota de Aceptación

4.5 (CUATRO PUNTO CINCO)

José Andrés Arroyave J.

Director

José P.

Evaluador 1

Evaluador 2

Sincelejo, Sucre (Colombia), febrero 4 de 2020.

Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	6
Introducción	7
1. Principios mínimos fundamentales en materia laboral 10	
2. Alcance de los principios mínimos fundamentales y los derechos adquiridos en la creación de las normas laborales en Colombia.....	15
3. Análisis de la protección de los principios mínimos laborales y derechos adquiridos por los trabajadores en Colombia, bajo los lineamientos de la sentencia C-177 de 2005.	17
Conclusiones	2
2	
Referencias Bibliográficas	2
3	

Resumen

Los principios mínimos fundamentales en materia laboral, se constituyen como una garantía para la materialización y protección de los derechos adquiridos de los trabajadores en Colombia. La presente investigación, realiza un abordaje de la importancia que representan dichos principios en el ordenamiento jurídico colombiano. Es una investigación jurídica descriptiva, con enfoque cualitativo, que realiza un rastreo teórico, normativo y jurisprudencial sobre este tema. Además, a partir de un análisis de jurisprudencia, se pretende establecer la incidencia que tienen los criterios de la Corte Constitucional de Colombia, consagrados en la Sentencia C-177 de 2005, en cuanto a la protección de las garantías constitucionales y legales, y sus repercusiones en los derechos adquiridos por los trabajadores en Colombia.

Palabras clave: incidencia, garantía, principios mínimos fundamentales, derechos adquiridos, trabajadores.

Abstract

The minimum fundamental principles in labor matters constitute a guarantee for the materialization and protection of the acquired rights of workers in Colombia. This research addresses the importance of these principles in the Colombian legal system. It is a descriptive legal research, with a qualitative focus, that carries out a theoretical, normative and jurisprudential search on this subject. In addition, based on an analysis of jurisprudence, the aim is to establish the impact of the criteria of the Colombian Constitutional Court, enshrined in Ruling C-177 of 2005, on the protection of constitutional and legal guarantees, and their repercussions on the rights acquired by workers in Colombia.

Keywords: incidence, guarantee, fundamental minimum principles, acquired rights, workers.

Introducción

A partir de la creación de la Constitución Política de 1991, se introdujeron en nuestro sistema jurídico una serie de principios y derechos, que han buscado proteger a los ciudadanos y materializar los fines del Estado Social de Derecho adoptados por el constituyente; y que, con el tiempo a través de la ley, la doctrina y la jurisprudencia, y demás fuentes formales del derecho, se ha podido construir y desarrollar la conceptualización teórica sobre su aplicación, y las garantías o manera de hacerlos efectivos en la práctica jurídica.

Al tenor de lo anterior, la Honorable Corte Constitucional de Colombia en sede de control de constitucionalidad, a través de la Sentencia C-177 de 2005, ha fijado criterios sobre algunos principios, destacándose los de retroactividad y retrospectivita de la Ley, el no menoscabo de derechos fundamentales de los trabajadores, el de favorabilidad, entre otros.

Por tanto, es indiscutible que cada uno de estos principios posee elementos intrínsecos, que tienen como objetivo principal proteger la relación entre el estado y los ciudadanos, así como entre empleadores y trabajadores, destacándose el derecho laboral como un área sumamente garantista en todo el sentido de la palabra, pues en su mayoría dichas normas buscan ante todo el bienestar general de los ciudadanos, de ahí que la Corte constitucional en su calidad de guardadora de la carta magna a través del estudio de acciones de tutela y de demandas de constitucionalidad como en el caso que nos ocupa, establece un balance entre estos para armonizar su relación con su aplicabilidad en nuestro ordenamiento legal.

Particularmente, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 16, refiere el efecto de las normas de derecho laboral, toda vez que, al ser de carácter público, tienen un efecto general, y, por ende, pueden afectar contratos laborales vigentes y en curso al momento de su expedición, señalando además que estas no pueden ser retroactivas ni afectar situaciones definidas o consumadas por leyes anteriores.

En la sentencia *sub-examine*, se destaca que el demandante plantea que con ello se violan muchos artículos contenidos de la Carta Política, puesto que no se garantiza la especial protección que debe brindar el Estado al trabajo como derecho fundamental, tal como se menciona en el preámbulo de la Constitución. Es por ello, que la jurisprudencia referida, marcó

un antes y después en lo que respecta a la interpretación de las normas y la finalidad de las mismas, pues la Corte busca establecer si el numeral 1 del artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo – CST–, viola principios y derechos de carácter constitucional y legal, especialmente el que hace referencia al no menoscabo de los derechos de los trabajadores; pues hace alusión a la preocupación del accionante de que con ello no se afecten los derechos reconocidos anteriormente a la creación de una nueva norma y, en consecuencia, se vea afectada la estabilidad laboral desde diferentes puntos de vista en la vida de los trabajadores.

Por tanto, a partir del análisis y la discusión que supone el problema jurídico abordado por la jurisprudencia constitucional, surge el interrogante sobre ¿Cuál es la incidencia de la Sentencia C – 177 de 2005, en la garantía de los principios mínimos fundamentales en materia laboral, y su relación con los derechos adquiridos de los trabajadores en Colombia?

La importancia de este análisis radica en la inconformidad de un ciudadano, que trasciende a cualquiera que haga la lectura de la sentencia estudiada, pues obliga a reflexionar sobre el papel del legislador y del control constitucional que se le hace a ciertas normas, en el que debe tenerse como derrotero no solo el bienestar general y a quienes cobija dicha ley, sino también el deber de definir si es o no contradictoria con los derechos preexistentes, buscando con ello que se cree un equilibrio entre los principios prenombrados y demás conceptos que son tenidos en cuenta por el legislador al momento en que se detienen a observar la realidad del país en cuanto a la regulación de hechos y fenómenos sociales de carácter laboral, para así mantener en orden el Estado social de derecho.

Así las cosas, y en aras de realizar un análisis crítico de la sentencia en mención, nos fijamos como eje principal analizar el contenido de la Sentencia C – 177 de 2005, y su incidencia en la garantía de los principios mínimos fundamentales en materia laboral, y su relación con los derechos adquiridos de los trabajadores en Colombia. Por tanto, para lograr el desarrollo de este propósito, se hace necesario partir

de la conceptualización y descripción de los principios mínimos fundamentales en materia laboral, así como de los derechos adquiridos; por otro lado, se requiere identificar el alcance de estos en la creación de las normas en nuestro sistema jurídico, y por último analizar las garantías para la protección de los principios dada por la Corte

Constitucional en la Sentencia C-177 de 2005 y la relación que tiene con los derechos adquiridos en materia laboral.

Ahora bien, al tenor de la naturaleza y características propias de esta investigación, observamos que ésta se encuadra dentro del enfoque cualitativo, y es de carácter jurídico descriptiva. Metodológicamente, se desarrolló en tres etapas. En la primera de ellas, se buscó conceptualizar sobre los principios mínimos fundamentales en materia laboral y la definición de derechos adquiridos según los postulados de varios autores y la jurisprudencia, para lo cual se revisaron varios escritos académicos que hacen alusión al tema, como también sentencias de la Corte Constitucional que hablan de ello.

En una segunda etapa se realiza un estudio del alcance de los principios mínimos en materia laboral y los derechos adquiridos por los trabajadores en la creación de las normas en nuestro ordenamiento jurídico Colombiano, a partir de la implementación de estos en las leyes, y en la última parte luego de hacer un análisis y comparación pudimos obtener una respuesta concreta a la pregunta problema, punto central de esta investigación, para así llegar a las conclusiones finales a partir del análisis de la sentencia C-177 de 2005, en relación con la protección de los principios mínimos en materia laboral y los derechos adquiridos por los trabajadores en Colombia, para luego presentar las conclusiones generales de la investigación en mención.

1. Principios mínimos fundamentales en materia laboral.

El derecho laboral en Colombia, ha sido a través de los tiempos una de las ramas con mayor influencia de los llamados principios fundamentales, pues al ser un área sumamente garantista desde el marco de la Constitución Política, en las normas que hablan sobre derecho laboral se ha hecho énfasis en cada uno de ellos, siendo entendidos y estudiados por las leyes laborales, que tal como lo ha planteado el legislador siempre han buscado la defensa de los mismos, razón por la que han estado presentes desde el momento mismo de la creación de los derechos fundamentales, en ellos se cimienta un sin número de garantías que se hacen presentes en la relación entre empleador y trabajador, pues de otro modo su desconocimiento acarrearía una trasgresión no solo a la Ley laboral Colombiana, sino al bloque de Constitucionalidad que contiene todos los tratados, pactos y convenios ratificados por nuestro país.

Jaramillo Jassir (2011, pág. 15), considera que “los principios jurídicos se definen como aquella parte de un ordenamiento que tiene por objeto concretar los valores propios de una disciplina determinada en normas orientadoras que constituyen la base de la estructura normativa”. De su teoría se desprende que los principios jurídicos tienen la función de orientar y administrar las relaciones que se originan en el quehacer social, a partir de la articulación de reglas imperativas determinadas por una disciplina particular. Al entenderlo de esta manera, de su teoría de que los principios parten de una regla imperativa, se constituyen también en “directores de una regulación jurídica existente o posible. En sí mismos no son todavía reglas susceptibles de aplicación, pero pueden transformarse en reglas” (Jaramillo, 2011).

A partir de la anterior concepción, se podría indicar que la característica de estos principios, es que son inmutables, ya que están orientados a permanecer en el tiempo, dada su naturaleza y contenido superior, incluso, sobreviviendo a los constantes y dinámicos cambios normativos. En suma, se podría decir que son el alma o la esencia del ordenamiento jurídico y del derecho mismo.

Por otro lado, Guillermo Guerrero Figueroa (1999) define los principios fundamentales del derecho del trabajo como los "postulados que inspiran y definen el sentido de las normas laborales con criterio diferente del de las otras disciplinas jurídicas". Según el autor, en Colombia pueden clasificarse en los establecidos en la Constitución con el valor de inspirar la legislación, y los eminentemente jurídicos, que son los reconocidos expresa o tácitamente en los distintos textos que regulan el derecho del trabajo. Hace hincapié en los principios de carácter general, como el derecho del trabajo, dignidad del trabajo, protección al trabajo, libertad de trabajo, mínimos derechos fundamentales referidos en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, y los de carácter colectivo, como el derecho de asociación sindical, negociación colectiva y huelga (Guerrero, 1999, pág. 31).

De la misma manera, el tratadista Alberto López Fajardo señala que, para los autores especializados, los principios fundamentales cumplen una triple misión: *informativa*, es decir, inspiran al legislador o al intérprete; *normativa*, puesto que actúan como fuente supletoria; e *interpretadora*, porque operan como criterio orientador. (López, 2010, pág. 91).

Por su parte, Juan Manuel Charria menciona que "a partir de la Constitución Política de 1991, se hace de la aplicación de los principios la columna vertebral del derecho laboral como derecho vivo, bajo una interpretación realista del derecho positivo". (Charria, 2012)

Es importante mencionar que, dentro de nuestro sistema jurídico, los principios fundamentales se encuentran reseñados desde el preámbulo de la Constitución, y en materia laboral encontramos que la Carta Magna consagra textualmente:

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil,

proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (*Constitución Política de Colombian, 1991*).

A partir del postulado constitucional, encontramos que Nieto, J. (2019), en su tesis sobre el análisis hecho a las precisiones que se han dado por la jurisprudencia constitucional en Colombia sobre los principios mínimos fundamentales, realiza una distinción de los 9 principios consagrados por el Constituyente, indicando que fue producto de la discusión, con una apreciación personal que consiste en que los considera tanto principios mínimos que como derechos fundamentales de los trabajadores.

De otro lado, Barona, J. (2010), considera que a partir de la adopción del nuevo modelo surgido de la Constituyente de 1991, es el mismo Estado quien está en la obligación de promover con sus políticas, el desarrollo y la justicia social, como una herramienta para superar las brechas de desigualdad que dominan la dinámica social, a

partir de la implementación de políticas sociales y económicas garantistas; y es aquí donde cobran relevancia los principios laborales, ya que la estabilidad laboral es la que hace posible la subsistencia humana, y es la que brinda capacidad adquisitiva a los administrados, y, en consecuencia, a mayores beneficios y condiciones laborales, mejor calidad de vida. Lo anterior tiene su fundamento en que el sector laboral, se constituye en un factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económico; por lo que los indicadores de desarrollo económico-social, están íntimamente relacionados con la estabilidad laboral (Barona, 2010, pág. 252).

Frente al tema de la interpretación de los derechos laborales fundamentales como principios mínimos fundamentales, la Corte Constitucional, a través de Sentencia C – 200 de 2019, sobre el particular ha señalado que el derecho fundamental al trabajo se constituye en un *“principio fundante del Estado Social de Derecho”* y, en consecuencia, es un factor limitante para la actividad legislativa. Además de ello, hace una categorización de los principios fundamentales, estableciendo como una especie de catálogo de principios, iniciando con el principio de igualdad de oportunidades y el de remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, al considerar su relevancia para el cumplimiento de los fines del Estado. En cuanto al primer principio enunciado, la Corte hace referencia a la *“posibilidad de ejercer la actividad o cargo que se desee”* teniendo en cuenta la igualdad, realidad que se desprende de la praxis laboral. En cuanto al segundo principio, el Tribunal Constitucional se concentra en establecer que cuando se habla de mínimo vital, se habla, necesariamente de *“las sumas indispensables para satisfacer en condiciones de dignidad humana las necesidades básicas de una persona”*, de allí la relevancia e importancia de este postulado en su doble condición de principio y derecho, además de su constitución como elemento esencial de todo contrato de trabajo (Corte Constitucional de Colombia, 2019).

Sobre la *“irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”*, principio que también se aborda en la sentencia, la Corte manifiesta que al ser el Código Sustantivo del Trabajo una norma de derecho público, su contenido y

los derechos que se desprenden de él no son susceptibles de renuncia, máxime cuando este principio lo que persigue es blindar al trabajador de las posibles presiones que se puedan influir sobre los derechos que garantizan la dignidad que propende el Estado Social de Derecho. Finalmente, se discute en la jurisprudencia el principio de favorabilidad, y la Corte dice que este principio en materia laboral es aplicable a todos aquellos casos en los cuales se debe aplicar la disposición jurídica que represente mayor provecho y protección al trabajador, cuando se presente duda sobre la norma jurídica que se deba aplicar en un caso particular y concreto.

1.1. Derechos adquiridos por los trabajadores en Colombia.

Para la Suprema Corte de Justicia de México (2019), los derechos adquiridos pueden definirse como la imposibilidad de afectación del patrimonio de una persona a partir incorporación de un acto, una facultad o un bien; prohibición que se aplica a la voluntad de las partes que intervienen en el negocio jurídico, así como al ordenamiento jurídico que regula la relación que dio origen al derecho.

Por su parte, para la Corte Suprema de Justicia de Colombia (1997), estableció que un derecho adquirido se constituye cuando ha ingresado o incidido sobre el patrimonio de una persona y que le permita gozar de cierto aprovechamiento o beneficio demostrable, sin distinción de que su origen sea material o inmaterial, o de algo derivado de un derecho previo o inexistente. Para el Alto Tribunal, deben coincidir tres elementos fundamentales: (i) una situación que esté consolidada jurídicamente, (ii) que se haya adquirido; y (iii) que se haya adquirido de buena fe.

De acuerdo a la jurisprudencia del Consejo de Estado (1998), un derecho adquirido se invoca única y exclusivamente, sobre aquellos que han derivado de su vinculación, y no sobre la mera expectativa que se derive de la sostenibilidad de una norma de derecho público, es decir, sin importar que después de nacido el derecho haya cambio de legislación. Adicionalmente, considera que es un requisito indispensable que el derecho revista un carácter patrimonial.

Otra de las características fundamentales de esta categoría de derechos, es que están íntimamente ligados con la aplicación de la ley en el tiempo, tal como lo establece la Corte Constitucional en su Sentencia de Constitucionalidad 168 de 1995, citada por Barona. J. (2010). Así mismo, la misma jurisprudencia señala que el derecho adquirido, una vez se configura, queda protegido de cualquier acto positivo de desconocimiento por parte del mismo sistema jurídico, por ende, su irrenunciabilidad, concepto ratificado por la Corte Suprema de Justicia a través de la Sala Laboral en Sentencia de Unificación SL4341-2018/57996 de octubre 3 de 2018. (Corte Suprema de Justicia, 2018).

2. **Alcance de los principios mínimos fundamentales y los derechos adquiridos en la creación de las normas laborales en Colombia.**

Lo primero que hay que anotar sobre los principios mínimos fundamentales y los derechos adquiridos, es que estos guardan estrecha relación con el principio de progresividad y no regresividad en materia laboral, y estos, a su vez, con los derechos económicos, sociales y culturales. Para Duque (2018), citando a Courtis (2006): “Una norma es regresiva cuando limita, restringe o le impone al ejercicio de un derecho condiciones que con anterioridad no debían sortearse, es decir, cuando es menos favorable para el titular del derecho.” Sobre este entendido, cualquier tipo de reforma que pretenda hacerse al sistema normativo que regula las relaciones laborales y que tenga incidencia directa sobre los derechos adquiridos, no puede violentar estas disposiciones de carácter principialística.

Ahora bien, además de lo anterior, hay que tener en cuenta lo que establece la Constitución Política de 1991 en sus artículos 53 y 58, que indican la observancia y respeto de los derechos adquiridos. No obstante, hay que tener de manifiesto la diferenciación que se pueda hacer entre éstos, las expectativas legítimas y las simples expectativas. Adicional a lo anterior, hay que entender que al igual que la sociedad misma, las dinámicas laborales van evolucionando, y siempre van a obedecer a los cambios que se susciten en lo social, lo económico, lo político y lo cultural. Es por ello, que cuando se pretenda hacer una modificación sustancial a los regímenes laborales, se debe asegurar que las modificaciones introducidas por el nuevo régimen se den de manera progresiva de tal manera que se logre la adaptación en los sistemas económicos, así como la protección de los derechos de la clase trabajadora. La finalidad de todo esto, debe garantizar un equilibrio social (Diazgradanos, 2018).

Por otro lado, la naturaleza del derecho laboral y de la seguridad social tiene un perfil altamente garantista, y en su desarrollo y aplicación cobra gran fuerza la aplicabilidad de la principialística general, así como la específica en materia laboral. Al tratar de entender lo anterior, es importante precisar que los valores axiomáticos que

constituyen la esencia de cualquier sistema jurídico, particularmente, lo anterior se evidencia en el contenido de la Carta Política del 91, en la consagración de los principios mínimos en materia laboral, así como el contenido del Código Sustantivo del Trabajo, que en su primera parte contiene los propios de esta área del derecho.

Ahora, en cuanto a lo que de regulación internacional se refiere, se puede observar que, en los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, compromete al Estado a garantizar tanto los principios, como los derechos fundamentales mínimos que se deben respetar para la protección del derecho al trabajo. Asimismo, cualquier norma de orden interno, deberá aplicarse con observancia de dichos instrumentos, en virtud del bloque de constitucionalidad. Sobre lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia C- 663 de 2007, estableció al referirse sobre la constitucionalidad de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT– que las disposiciones internacionales en materia laboral emanadas de este organismo internacional, al constituirse como materialización de los derechos humanos y al pertenecer al bloque de constitucionalidad, deben prevalecer sobre cualquier otra disposición de orden interno que le sea contraria.

En suma, se precisa, entonces, que los principios mínimos fundamentales están vivos y presentes en el área del derecho laboral, pues es claro que toda norma que vaya en contravía de estos, tal como lo ha fijado la Corte no tienen cabida en el sistema jurídico, con el tiempo hemos constatado como las normas han consagrado el respeto por los mismos. La evidencia de lo anterior fue el régimen de transición adoptado a partir de la entrada en vigencia de la reforma laboral introducida por la Ley 100 de 1993, que, pese a la reestructuración completa del Sistema General de Seguridad Social, conservó y respetó las expectativas legítimas de los trabajadores e hizo prevalecer los principios mínimos fundamentales protectores del derecho laboral.

3. Análisis de la protección de los principios mínimos laborales y derechos adquiridos por los trabajadores en Colombia, bajo los lineamientos de la sentencia C-177 de 2005.

En la Sentencia C – 177 de 2005, se origina a partir de una demanda de constitucionalidad que realiza un ciudadano, que manifiesta la contrariedad que existe entre el numeral 1° del artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo con lo establecido tanto en el preámbulo de la Constitución Política de 1991, así como en sus artículos 1, 2, 4, 13, 25, 29, 53, 93 y 215. La pretensión principal de la demanda de constitucionalidad la constituye la declaratoria de inconstitucionalidad del referido aparte normativo, y en consecuencia la expulsión del ordenamiento jurídico y del sistema legal colombiano, bajo el considerando que la aplicación inmediata de nuevas disposiciones en materia laboral que vayan en detrimento los derechos de los trabajadores, de manera flagrante contraviene lo dispuesto por los principios mínimos fundamentales que contiene el CST, y que se desprenden del artículo 53 Constitucional. Su argumento se centra en el principio de aplicación de la condición más beneficiosa, puesto que considera que conlleva consigo la materialización del principio de progresividad en materia laboral, lo que supone la consecución de uno de los fines el Estado, que es garantizar la dignidad humana.

A partir de esta realidad puesta por la parte demandante, el Tribunal Constitucional centra su reflexión jurídica sobre el siguiente interrogante:

¿Vulnera el numeral 1 del artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo los principios mínimos fundamentales del trabajo contemplados en el art. 53 de la Constitución, y especialmente el principio que prohíbe menoscabar los derechos de los trabajadores, por cuanto dispone que las normas laborales se aplican a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, independientemente de si la nueva norma es favorable o

desfavorable al trabajador? (*Corte Constitucional de Colombia, 2005*)

Sobre el particular, al abordar el problema jurídico presentado en la demanda de constitucionalidad, primeramente, la Corte hace una reiteración de su jurisprudencia que se refieran al tema de los derechos adquiridos y las expectativas legítimas. En un segundo punto precisó acerca de las acusaciones del actor que tratan de la vulneración de los principios mínimos fundamentales del trabajo. Y por último puntualizó sobre los límites fijados por su jurisprudencia a la reforma de la ley laboral en el caso de las expectativas legítimas, cuando se introducen condiciones más desfavorables para el trabajador. Como el tema que nos ocupa dentro de esta investigación son los derechos adquiridos y los principios mínimos fundamentales en materia laboral, nuestro análisis se referirá expresamente a lo que la Corte puntualizó sobre estos temas.

Con respecto al primero concluyó luego de hacer un breve repaso por las decisiones adoptadas a lo largo del tiempo, decantando que, tratándose de derechos adquiridos y expectativas legítimas, cuando un trabajador cumpla con los requisitos establecidos para la adquisición de una prerrogativa o para acceder a ella, de manera que se pueda inferir que ha adquirido para él valor patrimonial al incorporarse a su pecunio individual, en entrada en vigencia de una nueva disposición laboral, si esta le fuere adversa y fuere en detrimento de la adquisición de ese derecho, esta disposición no sería aplicable, cosa contraria a quien no reúne los requisitos para la adquisición del mismo.

En un segundo argumento, sobre la transgresión de los principios mínimos fundamentales en materia laboral, el actor señala que la disposición contenida en el numeral demandado va en detrimento del orden constitucional en lo que se refiere al principio de no menoscabo de los derechos de los trabajadores, el cual ha sido estudiado por la doctrina a partir del inciso final de dicha norma arguyendo que “la Ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”, bases que toma el actor para concluir que en ningún caso las nuevas leyes pueden desmejorar estos derechos.

En primer lugar, la Corte hace alusión a lo manifestado por esta Corporación en la sentencia C-168 de 1995, la cual estableció que cuando en el inciso final del artículo 53 se dispone que no se pueden menoscabar los derechos en materia laboral hace referencia a los adquiridos y no a las meras expectativas.

También dice que la norma demandada no es violatoria de dicho principio por cuanto esta prohíbe la aplicación retroactiva de la Ley laboral, esto es su aplicación para las situaciones ya definidas o consumadas de acuerdo a leyes anteriores, pues aquí operan plenamente la figura de los derechos adquiridos.

Concluye la Corte diciendo que las nuevas leyes laborales son aplicables a los contratos de trabajo que se encuentren en curso, independientemente de si son menos favorables al trabajador, por cuanto estos cuentan solo con una expectativa de la continuidad en la aplicación de una norma anterior, respecto de un determinado derecho, situación diferente la que se configura si el trabajador ha cumplido con los requisitos para acceder a la garantía plena y satisfactoria de la consolidación de un derecho, en este caso ese derecho adquirido no puede ser modificado por leyes futuras o posteriores.

Al respecto cabe anotar sobre este primer punto, que la ley laboral tiene efectos inmediatos y hacia el futuro, por lo tanto, no puede modificar las situaciones jurídicas consolidadas o los derechos adquiridos sino las meras expectativas legítimas o esperanzas de adquirir un derecho.

En la sentencia que fue objeto de análisis la Corte declara la Constitucionalidad de la norma demandada, pues según su criterio se ajusta a la distinción desarrollada en su jurisprudencia a lo largo del tiempo, respecto de los derechos adquiridos y expectativas legítimas, es decir que no vulnera las normas consagradas en la Carta sobre el derecho al trabajo, el principio de igualdad, y los tratados internacionales.

Concluye que el artículo 16 prohíbe la aplicación retroactiva de las nuevas normas, a situaciones consumadas o definidas por leyes anteriores, protegiendo de esta manera los derechos que han pasado a ser parte del patrimonio de las personas, esto es

los derechos adquiridos; permitiéndose además la restrospectividad de la Ley laboral, ya que por ser de orden público pueden ser aplicadas a los contratos vigentes o en curso a momento de que empiecen a regir, pudiendo afectar expectativas legítimas, inclusive cuando consagra condiciones más desfavorables para el trabajador.

Sin embargo, esta misma corporación en pronunciamientos posteriores a la declaratoria de exequibilidad del artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo, ha tenido que flexibilizar un poco los argumentos utilizados para sustentar la decisión, porque, algunas expectativas legítimas afectadas por el legislador pueden desconocer derechos fundamentales, normas del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo de San Salvador y los convenios de la OIT que forman parte del bloque de constitucionalidad. Por ejemplo, en el reconocimiento de una pensión de invalidez se aplica por regla general la norma vigente al tiempo de la estructuración de la pérdida de capacidad laboral. No obstante, la Corte Constitucional a través de la acción de tutela indicó a la administradora colombiana de pensiones, Colpensiones, y al Instituto de Seguros Sociales -ISS-, que se tenga en cuenta la norma bajo cuya vigencia se contrajo una expectativa legítima para el trabajador, justamente porque no existe un régimen de transición a favor de quienes vienen cotizando.

En ese orden, han tenido aplicación los principios de seguridad jurídica, confianza legítima, condición más beneficiosa, igualdad de trato y favorabilidad, en aras de salvaguardar el derecho fundamental a la seguridad social que la misma corporación ha considerado de tal naturaleza por su carácter de irrenunciable, su reconocimiento en instrumentos internacionales como tratados y convenios ratificados por el Estado Colombiano y su prestación como servicio público en concordancia con el principio de universalidad.

Por lo anterior, resulta contradictorio el pronunciamiento efectuado en la sentencia C-596 de 1997 citada en la jurisprudencia objeto de análisis para justificar la distinción entre derechos adquiridos y expectativas legítimas, al señalar:

Justamente por cuanto los derechos a la seguridad social no se

tienen por el simple hecho de ser persona humana, como si sucede con los derechos fundamentales o derechos de primera generación, para ser titular de ellos es necesario acreditar el cumplimiento de los requisitos que la ley, de manera general, impone para adquirirlos. Cuando, en vigencia de la ley que señala tales requisitos, estos llegan a cumplirse, se habla de derecho adquirido en materia de seguridad social. Cuando, por el contrario, durante el término de vigencia de la ley que prescribe tales condiciones, la persona que aspira a la titularidad de ellos está en vía de cumplirlas, se habla de expectativa de derecho. (*Corte Constitucional de Colombia, 1997*).

Lo mismo ocurre en el otorgamiento de la licencia de maternidad que inicialmente estuvo regulada por la Ley 1468 de 2011 y posteriormente, fue derogada por la Ley 1822 de 2017, en la que nada se dispuso sobre su aplicación en el tiempo, dejando a la intemperie por aquella época las expectativas legítimas de las mujeres que tuvieron el parto o iniciaron la licencia antes de entrar en vigencia y encontrarse disfrutando del descanso remunerado.

El cuestionamiento frente a estos supuestos, emergen de la posibilidad que pudo haber tenido la madre y su hijo recién nacido de gozar de un mayor descanso para recuperarse y disfrutar del cuidado de la madre, pero, por falta de previsión del legislador de proteger a la mujer y a la maternidad como principio mínimo fundamental, los derechos del niño por mandato de la Constitución Política de 1991 y los tratados internacionales ratificados por Colombia sobre la materia resultaron desconocidos por la aplicación estricta de la irretroactividad de la norma laboral.

Bajo ese entendido los administradores de justicia o los particulares no pueden aplicar de manera exegética las normas y sus efectos en el tiempo, en algunos casos, es necesario hacer uso de otras herramientas como el control de convencionalidad, los tratados y convenios internacionales, pues, se desconoce que son fuente de derecho de obligatorio cumplimiento y terminan haciendo una interpretación abstracta de las

normas de carácter constitucional y legal, al momento de adoptar sus decisiones prescindiendo de tales instrumentos.

Sumado a lo anterior, no puede echarse de menos el deber del Estado Colombiano de procurar la plena y efectiva vigencia de los derechos sociales en observancia del principio de progresividad contenido en el artículo 48 de la Constitución Política de 1991 y desarrollado en el Protocolo de San Salvador y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues, con frecuencia el legislador introduce cambios normativos que retroceden o disminuyen la protección brindada al trabajador en regulaciones anteriores y de dicho sea de paso, restándole fuerza normativa a la prohibición de retroceso que caracteriza como principio de irreversibilidad, en la medida en que mientras no se cumplan todos los requisitos previstos en la nueva norma para adquirir un derecho solo existe una mera expectativa que puede ser modificada, en lugar de mejorar

Conclusiones

Una vez realizada la presente investigación, en primer lugar, se puede concluir que los principios mínimos fundamentales en materia laboral, están consagrados como garantías de los derechos adquiridos de la población trabajadora de Colombia, y en tal sentido son de obligatoria observancia por parte del legislador al momento de pretender incorporar modificaciones o sustituciones normativas que impliquen un tocamiento o desmejora de los derechos y/o prerrogativas adquiridas con el pasar de los años y la incorporación al patrimonio de los trabajadores.

En segundo lugar, al realizar el rastreo teórico y normativo, se puede colegir que tanto las disposiciones internacionales como las normas constitucionales que hacen parte del ordenamiento jurídico superior colombiano, tiene un alto contenido principialístico, tanto de manera tácita como expresa. Ejemplo de lo anterior está en los artículos 53 y 58 de la Carta Política. De la misma manera, se evidencia que esta principialística permea el sistema legal ordinario lo que permite establecer, sin lugar a dudas que inciden de manera directa y positiva sobre éste.

Finalmente, el valor jurídico que tiene la Sentencia C-177 de 2005, lo constituye la definición y confirmación de la obligatoriedad de la observancia de los principios mínimos fundamentales en materia laboral para la protección de los derechos adquiridos de los trabajadores en Colombia.

Referencias Bibliográficas

- Barona, R. (2010). *Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano*. Obtenido de <https://2019-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#sources/20339>
- Charria, J. (2012). *Reflexiones Constitucionales II*. Obtenido de Editorial Ibañez: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100006#footnote25
- Consejo de Estado. (1998). *Fallo 10502 de 1998*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=20827&cadena>
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de 1991*. Obtenido de <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>
- Corte Constitucional de Colombia. (20 de Noviembre de 1997). *Sentencia C-596 de 1997*. Obtenido de Corte Constitucional de Colombia: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1997/C-596-97.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (29 de Agosto de 2005). *Sentencia C-177 de 2005*. Obtenido de Corte Constitucional de Colombia: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-663-07.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2019). *Sentencia C - 200 de 2019*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-200-19.htm>
- Corte Suprema de Justicia. (20 de Mayo de 1997). *Voto 2765-97*. Obtenido de Sala Constitucional: <https://www.nacion.com/opinion/foros/derechos-adquiridos-y-situaciones-juridicas-consolidadas/QIZHAHFGSVHMBTUWPYONSTILY/story/>
- Corte Suprema de Justicia, SL4341-2018/57996 de octubre 3 de 2018 (Sala de Casación Laboral 3 de Octubre de 2018).
- Courtis, C. (2006). *La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales: apuntes introductorios*. Buenos Aires: CEDAL - CELS.

Diazgradanos, Q. &. (Junio de 2018). *Derecho Laboral en Colombia*. Obtenido de Colección JUS - Universidad Católica de Colombia:
<https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>

Duque, S. (31 de 05 de 2018). *Progresividad y no regresividad en materia laboral*. Obtenido de Universidad de Antioquia:
http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z1/nVJNU8IwEP0reugRspRSi7cM4gcWqTNUMBcn0FDitNmSBur46w1yUIoiYw47eTvv7e68XcLIIDDFNzLIRqLimcXPzH8Juj23RT0Iwfd8oH7kdS7cm_b4CcikRrhvdYA-9qOH8agXXQ1cwk7Rwy-Pwmn6IwR2vPzgrwbWAfm6W

Guerrero, G. (1999). *Principios fundamentales del derecho del trabajo*. Bogotá: Leyer.

Jaramillo, I. (2011). *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano*.

Obtenido de Universidad del Rosario (Bogotá):
<https://2019-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#sources/6383>

López, A. (2010). *Elementos de derecho del trabajo*. Bogotá: Librería Ediciones del Profesional Ltda.

Nieto, J. (2019). *Principios mínimos fundamentales de los trabajadores en Colombia: balance de las precisiones jurisprudenciales más relevantes dadas por la Corte Constitucional*. Obtenido de Universidad del Rosario:
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/9999/4/Art%C3%ADculo.%20Principios%20m%C3%ADnimos%20fundamentales%20de%20los%20trabajadores%20en%20Colombia%20balance%20de%20las%20precisi.pdf>

Suprema Corte de Justicia de México. (2019). *Derechos adquiridos y expectativas de derecho*. Obtenido de Seminario Judicial de la Federación:
<https://sjf.scjn.gob.mx/SJFList/Documentos/Tesis/232/232511.pdf>