



Bogotá, D.C., 5 JUL 2018

Señores
MAGISTRADOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL
E. S. D.

REF: Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 77, numeral 2 del Decreto Ley 2663 de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo".

Demandante: Juan Sebastián Plazas Montañez.

Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos.

Expediente: D-12659.

Concepto No - 6409

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 242, numeral 2, y 278, numeral 5, de la Constitución Política, rindo concepto en relación con la demanda instaurada por el ciudadano Juan Sebastián Plazas Montañez, quien en ejercicio de la acción pública prevista en los artículos 40, numeral 6, y 242, numeral 1, ibídem, solicita que se declare la inexecutable del numeral 2 del artículo 77 del Decreto Ley 2663 de 1950, cuyo texto se transcribe a continuación:

***"Decreto Ley 2663 de 1950
(9 de septiembre)
Sobre Código Sustantivo del Trabajo***

***Capítulo I
Periodo de prueba
[...]***

Artículo 77. Estipulación. 1. *El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.*

2. *En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.*

1. Planteamientos de la demanda:

Para el accionante, la disposición acusada es contraria al principio de igualdad, en tanto implica un trato discriminatorio contra los empleados de servicio doméstico respecto de los demás trabajadores, al establecer como periodo de prueba un término de 15 días, siendo este inferior a la duración máxima del periodo de prueba (2 meses) que se prevé como regla general en el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo.

Afirma que dicha norma desconoce el deber del Estado de adoptar medidas para promover la igualdad real y efectiva, y de proteger especialmente a las personas, que por su condición económica se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta¹, situaciones en las que en la mayoría de los casos se encuentran quienes desempeñan dicha labor.

De otro lado, aduce que la norma es contraria al artículo 53 de la Constitución, en el cual se estipularon las condiciones para la expedición del estatuto del trabajo, siendo algunas de ellas la *igualdad de oportunidades para los trabajadores, la estabilidad del empleo y la protección especial a la mujer y al trabajador menor de edad.*

Así mismo, estima que se contrarían los mandatos contenidos en el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos², en virtud del cual el Estado se obligó a *asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, además de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, de modo tal que aquellos puedan disfrutar de condiciones laborales *equitativas*, y particularmente que les permitan conocer las circunstancias específicas de su labor y en caso de que proceda, que se incluya en los contratos el periodo de prueba.

Concluye que el aparte acusado del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo, en lo referente al periodo de prueba para trabajadores del servicio doméstico, genera condiciones de desigualdad, sin que exista una justificación constitucional para ello, por lo que solicita que se declare la inconstitucionalidad de la expresión *[e]n el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.*

¹ Cfr. Artículo 13 Constitución Política de Colombia.

² Convenio 189 de 2011 de la OIT, aprobado en Colombia mediante la Ley 1595 de 2012 "*Por medio de la cual se aprueba el 'Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)'*", adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional

2. Problema jurídico:

De conformidad con los cargos planteados en la demanda, corresponde determinar si el numeral segundo del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo, es contrario a la igualdad (artículos 13 y 53 de la Constitución) y a los compromisos adquiridos por el Estado en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en lo relacionado con los deberes de protección a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios domésticos, por estipular un periodo de prueba de 15 días, es decir inferior a los 2 meses que se establecieron para los demás trabajadores en el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Análisis constitucional

3.1. Periodo de prueba

En el caso que nos ocupa, la norma acusada prevé un periodo de prueba distinto e inferior al máximo legal para los trabajadores que presten servicios domésticos³. Para resolver el problema jurídico planteado es pertinente señalar las características generales del periodo de prueba en la ley laboral colombiana, y la aplicación del derecho a la igualdad en lo atinente a los trabajadores de servicio doméstico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad desarrollada y sus condiciones de especial protección.

De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, el periodo de prueba *es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo*⁴. En esta medida se trata de una garantía para que ambas partes de la relación laboral evalúen los beneficios y utilidades del contrato, teniendo en cuenta las necesidades particulares y las circunstancias propias de la labor.

³ “Se considera como trabajador del servicio doméstico a toda persona natural, que presta sus servicios a los hogares en tareas como aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños, jardinería, conductor de familia, y demás labores propias del hogar”; Ministerio del Trabajo, <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/10931799/PREGUNTAS+Y+RESPUESTAS+SERVICIO+DOMESTICO+2.pdf/c9a91478-d640-509b-f693-3d9e4f1ad19d?version=1.0> , consultado el 18 de junio de 2018.

⁴ Artículo 77.

El periodo de prueba se concibió como una excepción al principio constitucional de estabilidad laboral, *habida cuenta que permite la terminación unilateral de la relación laboral sin que haya necesidad de comprobar la existencia de las condiciones que de conformidad con la ley constituyen justas causas para resolver el contrato de trabajo*⁵.

No obstante, como garantía de los derechos de los trabajadores, *particularmente [de] la prohibición de la discriminación injustificada en el empleo*, la terminación del contrato de trabajo durante el periodo de prueba aunque no requiere motivación, debe estar fundada objetivamente, por ejemplo en la falta de competencias del trabajador para desarrollar la labor, de modo tal que se eviten decisiones arbitrarias por parte del empleador⁶.

El artículo 77 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que *el periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo*. De lo anterior se deriva que en ausencia de estipulación expresa y escrita del periodo de prueba, en caso de que cualquiera de las partes del contrato laboral decida terminar con el mismo, deberán sujetarse a lo establecido en el Capítulo VI de la misma norma⁷.

A este respecto, es importante señalar que en Colombia, de acuerdo con los usos y costumbres, un porcentaje importante de trabajadores y trabajadoras de servicio doméstico tienen contratos laborales verbales, es decir que no se les aplican las normas especiales del periodo de prueba^{8 9}.

⁵ Sentencia T 978 de 2004, Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño.

⁶ Cfr. *Ibidem*.

⁷ Sobre la terminación del contrato de trabajo.

⁸ “Una estadística revelada por el Ministerio de Trabajo dice que son 753.333 trabajadores en el sector doméstico, de los cuales el 95 por ciento son mujeres (715.666) y el resto hombres (37.667). Sin embargo, advierte que a pesar de contribuir con 3,5 por ciento de las ocupaciones totales en el país, que son cerca de 21,5 millones, las condiciones laborales de los oficios domésticos son deficitarias, ya que solo 8 por ciento de las personas tiene un contrato escrito, mientras que el porcentaje restante tiene un convenio verbal”. Portafolio, <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/colombia-hay-750-000-trabajadores-sector-domestico-80708>, consultado el 18 de junio de 2018.

⁹ Contribuyen a esta percepción los análisis estadísticos que asimilan el grupo familiar a mera unidad de consumo, ignorando que las labores desarrolladas en su seno también contribuyen a la producción y a la reproducción social. Además, gravita la creencia equivocada según la cual quienes desempeñan labores domésticas por cuenta ajena no son trabajadores, pues sólo lo son quienes poseen un empleo convencional que les demanda dedicación de tiempo, por el cual perciben un ingreso.

Las pautas culturales también aportan a esta visión, pues como antiguamente el trabajo doméstico correspondía a criados o siervos, aún se sigue pensando que esas personas pueden ser explotadas, máxime cuando ejercen una labor que supuestamente no exige instrucción para desempeñarla.

Así mismo, pese a la influencia que en los últimos tiempos han tenido las políticas de género, aún hay quienes

En otras palabras, a pesar de que los contratos de trabajo de servicios domésticos en su mayoría no cuentan con la estipulación de un periodo de prueba, el legislador estableció en el numeral acusado, una medida más garantista para los mencionados trabajadores, cuando las circunstancias contractuales lo permitan, lo que además atiende a lo establecido en el artículo 7 del Convenio 189 de la OIT, que dispone:

“Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;*
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;*
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;*
- (d) el tipo de trabajo por realizar;*
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;*
- (f) las horas normales de trabajo;*
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;*
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;*
- (i) el período de prueba, cuando proceda;*
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y*
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador”.*

Como puede verse, el mencionado Convenio establece un marco general a partir del cual se busca que los países firmantes tengan bases claras para garantizar los derechos de los trabajadores domésticos¹⁰, en el que se prevé

prejuicio que quizás explica porque históricamente la participación femenina en este tipo de labor es muy significativa.

Las condiciones laborales de los trabajadores del servicio doméstico son en la mayoría de los casos desfavorables, pues se los explota en circunstancias que equivalen a las de esclavitud y el trabajo forzoso.

¹⁰ *“Tradicionalmente al servicio doméstico se le ha restado importancia jurídica, económica y social, al estar destinado a remplazar o complementar la labor del ama de casa que, como tal, es considerada económicamente inactiva. Se trata, como lo han hecho ver estudios especializados, de una actividad “invisible” para el resto de la sociedad”. Sentencia C-616 de 2013, Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva.*

que no siempre es posible que la relación laboral se rija mediante un contrato de trabajo escrito, e incluso partiendo de la premisa de que así sea, se resalta que en el literal i) se indica con claridad que el acuerdo debe contener un periodo de prueba únicamente cuando proceda.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que la OIT no es ajena a las circunstancias específicas que normalmente caracterizan a las personas que ejercen el oficio de trabajo doméstico, y precisamente por eso, se establecen obligaciones que aunque significan retos para los países, en aras de mejorar la calidad de vida y de garantizar derechos fundamentales, parten del reconocimiento de las realidades que rodean el tipo de trabajo y las modalidades de contratación del mismo.

El artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo por su parte, dispone que la duración máxima del periodo de prueba es de dos meses y que tratándose de contratos a término fijo inferiores a un año, no podrá superar la quinta parte de la duración del contrato, sin que exceda el máximo legal mencionado.

En conclusión, el periodo de prueba es una etapa de la relación laboral que tiene una doble dimensión, la primera relacionada con la garantía y protección de los derechos del empleador y del trabajador, como una fase de conocimiento y de adaptación en la que se evalúa la conveniencia de permanecer en el trabajo y las aptitudes particulares necesarias para el desempeño de la labor, y la segunda referente a la posibilidad de dar por terminado el contrato, por cualquiera de las partes, unilateralmente, sin la comprobación de una justa causa para ello.

En este orden, no cabe duda de que un periodo de prueba de 15 días implica una situación más favorable para los trabajadores y trabajadoras de servicios domésticos, pues otorga una estabilidad laboral superior a la de otros trabajadores que tienen un periodo de prueba de 2 meses, en los cuales como ya se explicó, se puede dar por terminada la relación laboral sin que se deba probar alguna de las justas causas para ello, y en ausencia de estas, sin que se causen las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador.

Igualmente, se debe tener en cuenta que el numeral 2 del artículo 77 demandado, establece que se **presume** como periodo de prueba los primeros quince (15) días de servicio. Es decir que al tratarse de una presunción, las partes de la relación laboral podrían inclusive acordar por escrito un periodo de prueba mayor a quince días que no exceda los dos meses. Por lo

Así las cosas, salta a la vista que, justamente, las distintas situaciones y características particulares del oficio de los trabajadores domésticos, ponen a estos en una posición diferenciada respecto de los demás trabajadores, y como consecuencia de ello, la norma acusada no es contraria al principio de igualdad.

En la Constitución Política de 1991, así como en distintos instrumentos internacionales ratificados por Colombia, se ha reconocido el trabajo en condiciones dignas y justas como un derecho fundamental y tal como lo mencionó el accionante, se han establecido principios mínimos para la materialización de dicho derecho, entre los cuales se encuentra la igualdad de oportunidades para los trabajadores.

*La igualdad tiene un tripe rol en el ordenamiento constitucional: el de valor, el de principio y el de derecho. En tanto valor, la igualdad es una norma que establece fines, dirigidos a todas las autoridades creadoras del derecho y en especial al Legislador; en tanto principio, la igualdad es una norma que establece un deber ser específico y, por tanto, se trata de una norma de mayor eficacia que debe ser aplicada de manera directa e inmediata por el Legislador o por el juez; en tanto derecho, la igualdad es un derecho subjetivo que “se concreta en deberes de abstención como la prohibición de la discriminación y en obligaciones de acción como la consagración de tratos favorables para los grupos que se encuentran en debilidad manifiesta. **La correcta aplicación del derecho a la igualdad no sólo supone la igualdad de trato respecto de los privilegios, oportunidades y cargas entre los iguales, sino también el tratamiento desigual entre supuestos disímiles**”¹¹. (Negrillas y subrayas fuera del texto original).*

En el caso que nos ocupa, existe una clara diferencia entre el periodo de prueba que se presume para los trabajadores y trabajadoras de servicios domésticos (15 días), y el término **máximo** para el periodo de prueba (2 meses) para todos los trabajadores; situación que para el demandante es inconstitucional por constituir un trato diferenciado que carece de justificación, particularmente grave en tanto implica una discriminación a un grupo poblacional vulnerable.

Contrario sensu, el Ministerio Público estima, que el tratamiento desigual en la presunción frente a la ausencia de acuerdo sobre el mismo, se encuentra justificado en las diferencias entre los trabajadores de servicios domésticos con otros trabajadores. En este sentido, la Corte Constitucional sostuvo que *las garantías y principios mínimos fundamentales del trabajo son aplicables a todas las modalidades laborales, sin ninguna distinción*. [Por lo] que las

¹¹ Sentencia C-601 de 2015, Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva.

anterior se puede ver que la presunción refuerza la estabilidad laboral de los servidores domésticos en los casos en los cuales las partes no han estipulado nada en contrario, dando la libertad a las partes de la relación laboral de acordar otro término si lo desean de acuerdo a las disposiciones en la materia.

Para el Ministerio Público es claro que el legislador decidió con esta medida, otorgar una protección especial y superior a los trabajadores domésticos, por lo que contrario a lo sostenido por el demandante, no se trata de una disposición discriminatoria que genere una afectación negativa a este grupo de trabajadores, sino de una garantía adicional para la estabilidad laboral de los mismos y para que en caso de que se termine el contrato con posterioridad a los 15 días previstos en la norma acusada, se deba configurar una justa causa, o en su defecto se indemnice al trabajador doméstico, en aquellos casos en los que no se haya acordado dicho periodo.

3.2. Principio de igualdad

- **3.2.1.** Artículos 13 y 53 de la Constitución Política de Colombia.

Teniendo en cuenta las consideraciones generales sobre el periodo de prueba y los argumentos del accionante en relación a la presunta vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores y trabajadoras de servicio doméstico (artículos 13 y 53 superiores), el Ministerio Público estima que uno de los aspectos sustanciales del presente análisis constitucional, es que el principio de igualdad no constituye un impedimento para la existencia de tratos diferenciados, sino que más bien, exige una justificación objetiva y razonable cuando aquellos tengan lugar, además de que se persiga un fin constitucionalmente loable.

Llama la atención que en la demanda, el accionante señala que existe un reconocimiento expreso de la situación de vulnerabilidad y consecuente especial protección constitucional que tienen los trabajadores de servicios domésticos, y sin embargo exige un trato igualitario respecto de los demás trabajadores so pena de que se configure una discriminación hacia los primeros. En otras palabras, acepta la existencia de distintas condiciones entre unos y otros, es decir que no son sujetos comparables, pero así mismo considera contrario al ordenamiento constitucional un trato diferenciado respecto del periodo de prueba en materia laboral.

trabajadoras y trabajadores domésticos son titulares indiscutibles de esas garantías, incluso bajo un marco de especial protección del Estado, en razón de la recurrente situación de vulnerabilidad e invisibilidad a la que se encuentran sujetos dichos trabajadores¹².

Así mismo, “[e]n relación con la garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras domésticos, la jurisprudencia constitucional ha fijado reglas definidas sobre el particular, las cuales versan en sus aspectos esenciales acerca de (i) la existencia de un mandato constitucional de equiparación, en lo que respecta al goce y ejercicio de los principios mínimos del trabajo, de que trata el artículo 53 C.P. entre los trabajadores y trabajadoras domésticos y los demás trabajadores. Esto en los diferentes planos de la protección laboral, entre los que se destacan los aspectos salariales y prestacionales, de la seguridad social, las condiciones físicas del empleo compatibles con la dignidad de la persona; la protección de la estabilidad laboral de la mujer embarazada, etc. (ii) el reconocimiento que la relación laboral de los trabajadores y particularmente los trabajadores domésticos está signada por una particular forma de subordinación jurídica hacia el empleador, merced de la labor efectuada y las condiciones en que se desarrolla, sumado al hecho que el servicio es usualmente prestado por mujeres de escasos recursos e instrucción; en consecuencia (iii) la necesidad de otorgar a las relaciones laborales en comento un marco reforzado de protección de los derechos del trabajador, lo cual incluso permite fijar discriminaciones a su favor, compatibles con la condición de vulnerabilidad en que suelen encontrarse las trabajadoras y trabajadores domésticos”.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, el Estado colombiano es “conocedor de las dificultades y condiciones adversas que a nivel mundial enfrenta esta población, entendiendo que por décadas en muchos países han sido notorios los eventos de trato discriminatorio y de explotación hacia personas contratadas para cumplir labores domésticas como aseo, cocina, lavado y planchado de ropa y demás actividades propias de un hogar, que habían encontrado tradicional materialización, connivencia e indiferencia, en un rezago de la esclavitud y la servidumbre del pasado a través del mantenimiento de la segregación social y las diferencias en las condiciones laborales”¹³.

Así, justamente debido a la condición de sujetos de especial protección, es imperativo otorgar un trato distinto a través de medidas afirmativas, que partiendo del reconocimiento de una situación de vulnerabilidad buscan

¹² Sentencia C-616 de 2013, Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva.

¹³ Ibidem.

salvaguardar derechos fundamentales. Lo anterior, sin lugar a dudas justifica de forma objetiva y razonable la diferencia de los términos de los periodos de prueba objeto de reproche.

De este modo, en contraposición a lo sostenido por el demandante, la presunción de un periodo de prueba más corto responde a que la labor desempeñada por los trabajadores domésticos tiene una naturaleza particular, y a que considerando que se trata de un grupo que requiere especial protección, este periodo constituye una prerrogativa que les permite ser acreedores de las indemnizaciones legales que tienen lugar cuando se termina un contrato laboral sin justa causa, en caso de que sean despedidos una vez culminado el periodo de prueba.

Como puede verse, se trata de una medida afirmativa, pues mientras que otros trabajadores pueden ser despedidos sin motivación alguna, en un término no mayor a 2 meses de periodo de prueba, los trabajadores de servicios domésticos pueden serlo hasta 15 días después de haber sido contratados, en el evento que opere la presunción por no haber contrato escrito (lo que sucede en una gran mayoría) o que habiéndolo, nada se haya dicho sobre el periodo de prueba.

- **3.2.2.** Convenio 189 de 2011 - Sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos.

Adicionalmente, para el demandante el numeral 2 del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo, es contrario a las disposiciones contenidas en los artículos 3, 6 y 7 del Convenio 189 de 2011 de la OIT, e implica un desconocimiento por parte del Estado colombiano de sus obligaciones internacionales en materia de derechos de los trabajadores domésticos.

Algunos de los compromisos adquiridos por Colombia con la ratificación del mencionado Convenio en el año 2012 son (i) la adopción de medidas tendientes a asegurar la protección real y efectiva de los derechos de los mencionados trabajadores; (ii) la garantía de condiciones laborales equitativas y justas; y (iii) la implementación de contratos que, en caso de que sea procedente, incluyan el periodo de prueba.

La Procuraduría estima que si bien la implementación de políticas y medidas afirmativas que garanticen de forma eficaz los derechos a los trabajadores domésticos ha sido progresiva, en esta materia se requiere un esfuerzo mancomunado de las distintas entidades del Estado, no solamente para la

No se encuentra una contradicción entre la norma acusada con el Convenio 189 de la OIT, por el contrario, se concluye que el establecimiento de un término inferior como periodo de prueba, como una presunción en los contratos de los trabajadores de servicio doméstico es una garantía adicional para protegerlos.

Finalmente, se reitera que la norma acusada parte del reconocimiento de la condición de grupo de especial protección de las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, y como consecuencia, diferencia la duración del periodo de prueba de estos con los demás trabajadores al establecer que se se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio; se trata entonces de una discriminación positiva o una medida afirmativa en favor de este grupo de trabajadores, y por tanto, no es contraria a los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, ni al Convenio 189 de la OIT.

4. Solicitud

Por las razones expuestas, el Ministerio Público solicita a la Corte Constitucional que declare **EXEQUIBLE** el numeral 2 del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo, por el cargo estudiado.

De los Señores Magistrados,


JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ

Viceprocurador General de la Nación con funciones de Procurador General
de la Nación

LOM/Vfg
Visto Bueno Dym


creación de normas que protejan dichos derechos e intereses, sino para generar una conciencia colectiva acerca de la importancia de la labor que estos trabajadores desempeñan, y de la necesidad de seguir equiparando las condiciones laborales respecto de otros trabajadores, sin que ello implique la prohibición de un tratamiento diferenciado cuando el fin sea jurídicamente relevante y constitucionalmente válido.

En efecto, la Corte Constitucional ha sido clara respecto de los derechos de los trabajadores domésticos, indicando por ejemplo que *“la relación laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos configuraba una particular subordinación jurídica, habida cuenta que generalmente era adelantada por mujeres, con escasa instrucción y, por ende, acreedoras de especial protección por parte del Estado. Así, debía tenerse en cuenta que en ese escenario concurría un deber jurídico de raigambre constitucional, predicable tanto de los empleadores como de las autoridades públicas, referido a la garantía de la plena vigencia de los garantías laborales mínimas, en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. Sólo de esa manera podría superarse la tradicional estigmatización de la actividad en comento, que muchas veces es erróneamente vinculada con rezagos históricos de prácticas serviles, del todo incompatibles con el Estado Constitucional”*¹⁴.

Se hace evidente que el Estado Colombiano ha avanzado en esta materia, atendiendo a las distintas circunstancias en que se encuentran los trabajadores domésticos, como por ejemplo que en su mayoría quienes ejercen dicho oficio son mujeres de escasos recursos, con limitadas oportunidades educativas y económicas.

En este contexto, el legislador a través de la Ley 1788 de 2016 *“por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos”*, modificó el Código Sustantivo del Trabajo, reconociendo el derecho de las trabajadores domésticos a la prima de servicios.

Como puede verse, es evidente la voluntad estatal de avanzar en la protección y garantía de los derechos de los trabajadores que prestan servicios domésticos, por lo que optar por retirar del ordenamiento jurídico la norma acusada implicaría cierta regresividad en materia de reconocimiento de derechos.

¹⁴ Sentencia C-310 de 2007. Magistrado Ponente Nilson Pinilla