

D-T3300  
ok

HONORABLES,

**MAGISTRADOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL**

Bogotá, Distrito Capital.

E.S.D

**REF:** Acción Pública de Inconstitucionalidad regulada en el decreto 2067 de 1991, en contra del numeral 2 del artículo 103 del Decreto ley 2663 de 1950, "SOBRE CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO" y contra el inciso final del literal a, del artículo 7 del Decreto legislativo 2351 de 1965, "Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo"

**MARÍA PAULA MARTÍNEZ ARÉVALO**, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía 1.049.657.280 de Tunja Boyacá, domiciliada en la ciudad de Tunja (Boyacá), Calle 32 N° 11-79, Barrio Jorge Eliécer Gaitán, actuando en nombre propio, en calidad de ciudadana Colombiana, identificada como aparece al pie de mi firma, de manera respetuosa me dirijo a ustedes, con el objetivo de interponer la presente acción pública de inconstitucionalidad, en virtud de mis derechos y deberes estipulados en el numeral 6 del artículo 40, numeral 7 del artículo 91 y el numeral 4 del artículo 241 de la Constitución Política de Colombia.

#### **I. NORMA DEMANDADA**

A continuación, se realiza la transcripción de la norma objeto de la demanda, según lo consagrado en el Decreto 2067 de 1991, numeral 1 del artículo 2.

(...)

**"DECRETO LEY 2663 DE 1950**

*(Mayo 8 de 1950)*

*Diario Oficial No. 27.407 de 9 de septiembre de 1950*

**CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

*Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No. 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No. 3518 de 1949.*

(...)

### **TITULO III.**

#### **CONTRATO DE TRABAJO CON DETERMINADOS TRABAJADORES.**

(...)

#### **[...]CAPITULO VI.**

#### **CHOFERES DE SERVICIO FAMILIAR.**

#### **ARTICULO 103. TERMINACIÓN DEL CONTRATO:**

*1. Al contrato de trabajo con los choferes de servicio familiar se le aplican las disposiciones establecidas para trabajadores domésticos, pero la cesantía, las vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesional se les liquidaran en la forma ordinaria.*

*2. En los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo con el servicio doméstico y con los choferes de servicio familiar, conforme al artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo, el preaviso será de siete (7) días.*

Y del Decreto Legislativo 2351 de 1965, literal a, del artículo 7 inciso final.

**“DECRETO LEGISLATIVO 2351 DE 1965**

*(septiembre 4)*

*Diario Oficial No 31.754, 17 de septiembre de 1965*

Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo.

(...)

a) Por parte del patrono:

(...)

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} **deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.**

**II. NORMAS CONSTITUCIONALES INFRINGIDAS**

Las normas constitucionales infringidas por el artículo demandado, son las que se relacionan a continuación:

**1. TÍTULO II: DE LOS DERECHOS, LAS GARANTÍAS Y LOS DEBERES.**

**CAPÍTULO I.**

**A. ARTICULO 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

**B. ARTICULO 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

## **CAPITULO II. DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONÓMICOS Y CULTURALES**

**A. ARTICULO 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.

### III. COMPETENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

La Corte Constitucional es competente para conocer de la presente acción pública de inconstitucionalidad, de conformidad con lo establecido en el numeral 4 del artículo 241 de la Constitución Política de Colombia, que estipula que: “Artículo 241. A la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, en los estrictos y precisos términos de este artículo. Con tal fin, cumplirá las siguientes funciones: (...) 4. Decidir sobre las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes, tanto por su contenido material como por vicios de procedimiento en su formación (...)”<sup>1</sup>

### IV. CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN

Con la entrada en vigencia de la Carta Política del 91, se introdujeron cambios trascendentales en nuestro ordenamiento jurídico y en nuestra sociedad. Colombia como un Estado social de derecho, orientado a la protección de las personas que integran la sociedad, donde se consagra el respeto por la dignidad humana, la igualdad de derechos, un adecuado y eficiente acceso a la administración de justicia y la protección especial de las personas en condición de inferioridad, entre otros, son los pilares fundamentales, plasmados por nuestro constituyente primario. El derecho a la igualdad, como derecho fundamental plasmado en la Carta política y desarrollado jurisprudencialmente por la Corte Constitucional en su función de realizar la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, es uno de los derechos que se desarrolla como principio en el derecho laboral sustantivo y procedimental.

Tal como lo expresó Barona Betancourt, “La Constitución Política de 1991, declara desde su artículo 1 que Colombia “es un Estado social de derecho”, por tal razón, el Estado tiene un papel del promotor del desarrollo y la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos. En esta órbita de aspiraciones políticas y sociales se encuentran en un plano prevalente los principios del derecho laboral, que resultan primordiales en razón de que posibilitan los medios de subsistencia, y la calidad de ésta, para el mayor número de la población; en razón de que son un factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económico; y

---

<sup>1</sup> Constitución Política de Colombia (1991).

en razón de que de ellos se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban”<sup>2</sup>

El Código Sustantivo del Trabajo, regulado por el Decreto 2661 de 1950, que tiene como fin esencial lograr la justicia en las relaciones laborales, entre empleadores y trabajadores. Es bien sabido que anteriormente las condiciones de tratos desiguales entre empleador y trabajador, eran característicos de las relaciones laborales, razón por la cual surge la necesidad de regular la materia, donde se tiene como referencia que, el derecho laboral a través de la historia surge, en busca de igualdad entre las partes. La norma laboral favorece al trabajador, pues como fue mencionado anteriormente, existía una condición de inferioridad de este, respecto del empleador, razón por la cual la normatividad ampara al trabajador en la búsqueda del equilibrio de dicha relación, siendo esta característica la piedra angular de la materia.

- **PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN DE UNIDAD NORMATIVA EN LA PRESENTE ACCIÓN PÚBLICA DE CONSTITUCIONALIDAD.**

Los preceptos normativos que son materia de estudio de la presente demanda de inconstitucionalidad, presentan una estrecha relación toda vez que el decreto 2351 de 1965, es la norma por medio de la cual se realizan modificaciones del Código Sustantivo del Trabajo, entre otras, la del artículo 103 (objeto de análisis). El Artículo 6o. del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965 estableció las causales de terminación del contrato de trabajo, remitiendo en su literal h) a los artículos 7o. y 8o. del mismo Decreto para la terminación unilateral del contrato de trabajo, fijando en ellos el preaviso aplicable.

En ese entendido es pertinente traer a colación los dos preceptos normativos en virtud del principio de integración de unidad normativa, pues es necesario para esta Corporación realizar el estudio de la constitucionalidad de los artículos en conjunto por la relación que estos tienen. Con respecto a dicho principio esta corporación se ha pronunciado en sentencia C-634 de 2011

*“De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la integración de la unidad normativa por parte de la Corte es un mecanismo excepcional, que opera “... cuando ella es necesaria para evitar que un fallo sea inocuo, o cuando ella es absolutamente indispensable para pronunciarse de fondo sobre un contenido normativo que ha sido demandado en debida forma por un ciudadano. En este último caso, es procedente que la sentencia integre la proposición normativa y se extienda a aquellos otros aspectos*

---

<sup>2</sup> BETANCOURT, RICARDO BARONA. Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. 2010. Disponible en: [http://www.fuac.edu.co/recursos\\_web/documentos/derecho/revista\\_criterio/articulosgarantista2/16ricardobarona.pdf](http://www.fuac.edu.co/recursos_web/documentos/derecho/revista_criterio/articulosgarantista2/16ricardobarona.pdf)

*normativos que sean de forzoso análisis para que la Corporación pueda decidir de fondo el problema planteado”. A partir de esta regla, la Corte ha diferenciado dos planos en que resulta aceptable la integración de la unidad normativa. El primero procede en los casos en que las expresiones acusadas no configuran en sí mismas una proposición jurídica autónoma, bien porque carecen de contenido deóntico claro o requieren ser complementadas con otras para precisar su alcance. El segundo es aplicable cuando si bien lo demandado conforma una proposición normativa autónoma, tiene un vínculo inescindible con otros textos legales, de manera que, si se omitiera la integración, la decisión que adopte la Corte resultaría inocua. Igual criterio es utilizado cuando dicho vínculo se predica de una norma prima facie inconstitucional.”<sup>3</sup>*

Teniendo en cuenta lo anterior se puede inferir que este principio es aplicable al caso en concreto, puesto que es necesario estudiar las normas en conjunto respecto de la inconstitucionalidad existente en la misma, pues una es modificatoria de la otra, por ende, para realizar el análisis, no se puede excluir ninguna de las dos.

- **OBLIGATORIEDAD DE DAR CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS DE LA OIT RARIFICADOS POR COLOMBIA**

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) es un organismo de carácter internacional, que hace parte de las naciones unidas, que nace en virtud del tratado de Versalles, con el fin de buscar la igualdad social, la paz y la justicia en las relaciones laborales, por los constantes tratos desiguales, inhumanos e injustificados que se llevaban en la época, a cambio de esto la ejecución del verdadero trabajo decente. Para el caso concreto, Colombia es miembro de la OIT desde 1919, en este entendido, Colombia ha ratificado 61 convenios, entre esos y uno de los últimos sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Es bien sabido que los tratados internacionales ratificados por Colombia, con el debido trámite establecido, entran a ser parte del ordenamiento jurídico, bien sea en el Bloque de Constitucionalidad (si versa sobre derechos humanos) o de lo contrario entra a regir como ley. Ahora bien, según la Constitución Política en su artículo 53 nos dice “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales (...) **Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. (...)**”

---

<sup>3</sup>Colombia. Corte Constitucional. Sentencia del 24 de Agosto del 2011. Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva. (Sentencia número C 634). Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-634-11.htm>

Lo anterior con el fin de establecer como punto de partida lo regulado ya por nuestro ordenamiento jurídico, que, los tratados internacionales ratificados por nuestro país son DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO, y se debe tener en cuenta en la esfera de aplicación normativa, por ser directamente vinculantes. Para el caso concreto, el Convenio 189 de la OIT ratificado por Colombia a través de la Ley 1595 del 21 de diciembre 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 del Trabajo el 16 de junio de 2011. El presente acápite con el fin de especificar, que dicho convenio hace la recomendación a Colombia, de modificar el artículo objeto de estudio, situación la cual me permito desarrollar más adelante en la presente demanda.

## **1. ANÁLISIS DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL NUMERAL 2 DEL ARTÍCULO 103 DEL DECRETO LEY 2661 DE 1950.**

Para efectos de orden de la presente demanda a continuación se expondrá discriminadamente los argumentos que sustentan la presente, respecto de la vulneración de cada uno de los artículos superiores.

### **1.1. Vulneración del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia.**

En materia laboral existe una figura jurídica por medio de la cual, tanto empleador como trabajador, deben realizar por escrito un preaviso, por medio del cual, informan a la parte el ánimo de no continuar con la relación laboral, en contratos a término definido, se debe hacer con antelación de (30) días antes de expirar el término, de lo contrario se entiende por prorrogado el contrato por le mismo término y bajo las mismas condiciones. Dicha figura se encuentra estipulada en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo numeral 2<sup>4</sup>. Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, en paralelo a la norma acusada de violatoria de

---

<sup>4</sup> Decreto Ley 2663 de 1950. Mayo 8 de 1950. Diario Oficial No. 27.407 de 9 de septiembre de 1950. Código sustantivo del trabajo. Artículo 46: El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. (...)1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente (...).

preceptos constitucionales, la cual establece que el Preaviso en los contratos con empleados del servicio doméstico y Chóferes del servicio familiar, es de (7) días, para el caso de la reforma (15) días.

Como se puede evidenciar en el párrafo anterior se hace una comparación que permite dilucidar una desigualdad no fundamentada entre las normas puestas en comparación anteriormente. Tal como lo reiteró la Corte Constitucional en Sentencia C-161 de 2016 “la igualdad no tiene solo una dimensión formal (**Todos nacen libres es iguales ante la ley**), pues corresponde al Estado promover las condiciones materiales para que ese postulado sea real y efectivo, y por tanto tiene el deber de adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados, o de quienes, dada su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta; esto es introduce una dimensión material de dicha garantía. De manera que, como derecho, la igualdad impone deberes de abstención, como la prohibición de discriminación y, además incorpora obligaciones de acción, esto es tratos favorables a grupos en situación de debilidad manifiesta”. (Subrayado fuera del texto original).

En este entendido desde el punto de vista de las dos dimensiones es ateniendo recalcar la precisión de la obligación por parte del estado de realizar tratos favorables a grupos que se encuentran en condición de inferioridad respecto de los demás, por las condiciones traídas a colisión con anterioridad, pues los trabajadores del servicio doméstico y en el caso concreto los chóferes del servicio familiar, en la legislación Colombiana han sido tratados con condiciones desiguales que, no tienen fundamento en la dimensión material, es decir dichos tratos desiguales no justifican que dicha condición permita garantizar a cabalidad los derechos de este tipo de trabajadores. Tal como lo precisó la OIT “En la mayoría de los países latinoamericanos las trabajadoras domésticas están aún sujetas a una legislación especial que las pone en desigualdad de condiciones en relación con el resto de los ocupados”.<sup>5</sup>

**La Corte Constitucional en diferentes manifestaciones ha establecido un método por medio del cual se establece si lo que se compara es violatorio del principio de igualdad,** el juicio integrado de igualdad se compone entonces de dos etapas de análisis. En la primera, (i) se establece el criterio de comparación, patrón de igualdad o tertium comparationis, es decir, se precisa si los supuestos de hecho son susceptibles de compararse y si se confrontan sujetos o situaciones de la misma naturaleza. En esta parte, asimismo, (ii) se define si en el plano fáctico y en el plano jurídico existe un trato desigual entre iguales o igual entre desiguales. Una vez establecida (iii) la diferencia de trato entre situaciones o personas que resulten comparables, se procede, como segunda parte de este juicio, a

---

<sup>5</sup> Valenzuela, M. E., & Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

determinar si dicha diferencia está constitucionalmente justificada, esto es, si los supuestos objeto de análisis ameritan un trato diferente a partir de los mandatos consagrados en la Constitución Política.<sup>6</sup> (Aparte subrayado fuera del texto original).

Ahora bien, lo anterior para justificar por esta corporación encargada de velar y promover la verdadera materialización de los derechos y garantías constitucionales, fundadas y estipuladas por nuestro constituyente primario, si el precepto demandado característico desigualdad establecida por el legislador, se fundamenta en que dicho trato es razonado y constitucionalmente admisible.

Es así como lo menciona la Corte Constitucional “Asimismo, en reciente Observación directa dirigida al gobierno de Colombia, tras el alcance del referido Convenio 189 la Organización Internacional del Trabajo *“solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para modificar los artículos 77 y 103 del Código Sustantivo del Trabajo con miras a garantizar que los trabajadores domésticos gocen del mismo periodo de prueba y de preaviso para la terminación de los contratos a término fijo, así como de las mismas garantías, que el resto de los trabajadores. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que indique las medidas previstas o adoptadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente”*”<sup>7</sup>.

Esto tras advertir el trato desigual e injustificado sobre quienes desempeñan labores domésticas. Todo lo dicho hasta aquí para determinar que, en efecto, **es irrazonable y desproporcionado** mantener una presunción que solo recae en las trabajadoras domésticas y que limita injustificadamente sus garantías, restringiendo la necesaria equiparación de derechos que, desde hace décadas esta Corte ha emprendido para garantizar el trabajo en condiciones de dignidad y justicia (...)”<sup>8</sup>

Estos argumentos que permiten concluir la necesidad de modificar, estos artículos que aún se encuentran vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, que trasgreden la igualdad en los trabajadores y la verdadera materialización del trabajo decente.

## **1.2. Vulneración del artículo 25 de la Constitución Política de Colombia.**

---

<sup>6</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia del 2 de Marzo del 2016. Magistrado Ponente Dr. Luis Guillermo Gurrero Pérez. (Sentencia número C 104). Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-104-16.htm>

<sup>7</sup> Congreso de la República. Ley 1595 del 21 de diciembre 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 del Trabajo el 16 de junio de 2011.”

<sup>8</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia del 30 de Enero del 2019. Magistrado Ponente Dr. Alberto Rojas Ríos. (Sentencia número C 028). Disponible en: [http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/c-028-19.htm#\\_ftn52](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/c-028-19.htm#_ftn52)

El precepto constitucional que es quebrantado por la norma demandada, se fundamenta dicha violación, en que es deber del estado velar por protección del trabajo como derecho y obligación. Así lo reiteró la Corte; “Las condiciones de vulnerabilidad y de desprotección laboral de quienes se desempeñan en el servicio doméstico está bien documentada, así como lo está la dificultad del ordenamiento jurídico de dispensarles iguales derechos que al resto de los trabajadores, por estimar, hasta no hace mucho tiempo, que debían tener un trato distinto, dado el lugar en el que se desempeñaban y el tipo de labores que ejecutaban.”<sup>9</sup>

Como es mencionado por dicha corporación son notorias las condiciones de vulnerabilidad y desprotección laboral de las trabajadoras del servicio doméstico, siendo este un precepto de rango constitucional, donde se estipula la obligación por parte del estado, para velar por las condiciones justas y dignas de los trabajadores, en igualdad de condiciones, siendo así, entonces que la norma acusada de violatoria de las normas superiores ya mencionadas no tienen fundamento o exposición de motivos que la sustenten y que por consiguiente permitan la verdadera armonización de las normas de nuestro ordenamiento jurídico, con nuestra Carta Política.

De igual manera respecto del artículo superior, la Corte Constitucional ha reiterado la relevancia que se le debe dar al trabajo desde el punto de vista de precepto normativo así;

*“La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión.*

*En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio (...) Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.”<sup>10</sup>.*

En síntesis, esta corporación ha establecido la prevalencia del derecho al trabajo como derecho fundamental, característico y necesario para el adecuado desarrollo de nuestro orden social, jurídico y además económico, dentro del marco de condiciones de igualdad, que tenga como fundamento la garantía de los derechos de cada persona dentro de la

---

<sup>9</sup> *Ibidem.*

<sup>10</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia del 20 de Agosto del 2014. Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. (Sentencia número C 593). Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-593-14.htm>

sociedad, además consagra un núcleo de protección por la importancia que este tiene en la sociedad.

Ahora bien, se puede concluir que la norma objeto de estudio de la presente demanda es violatoria indudablemente del artículo 25 superior, pues su desigualdad injustificada no permite la protección que este especifica por parte del estado, en condiciones dignas y justas.

### **1.3. Vulneración del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.**

El trabajo considerado como un derecho de carácter fundamental que permite el desarrollo adecuado de la sociedad, este adecuado desarrollo teniendo en cuenta el cumplimiento y la verdadera aplicación de los derechos y garantías de las que cuenta las personas, en este entendido esta corporación ha expresado que *“el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior).”*<sup>11</sup>

Tal como lo precisó la corte, el desarrollo de nuestro estado social en fundamento a la positivización del trabajo, tiene unos límites establecidos por la carta política, que, si bien es cierto, limita la libertad del legislador, en el sentido de establecer unos principios o garantías de rango constitucional (artículo 53 superior) que su objetivo es la protección de los derechos mínimos de este grupo social. Por estos motivos, expuestos con anterioridad la norma demanda es violatoria de dichos derechos mínimos que son considerado el límite del legislador, el cual excedió sus atribuciones, creando una desigualdad no justificada de este grupo de trabajadores en comparación de los demás.

El artículo 53 de la Constitución es claro al precisar que la ley estatuto del trabajo debe contener entre otros principios mínimos, el principio de igualdad de oportunidades para los trabajadores, siendo así, el estado debe garantizar el cumplimiento de estos fines constitucionales, a través de las normas, así se pronunció la corte constitucional “De acuerdo con lo planteado, la Corte encuentra que en 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

---

<sup>11</sup> *Ibídem.*

prestacionales, (...). (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.”<sup>12</sup>

Pues bien, como lo pronunció la corte en virtud del cumplimiento del artículo 53 superior, se deben garantizar los diferentes planos de protección y aún permite la diferenciación con el fin de la protección de dichos trabajadores, pero, dicha diferenciación fundada en pro de buscar la igualdad entre trabajadores y en las relaciones debidamente fundamentada, situación que no es vista en la norma demandada, **Las garantías y principios mínimos fundamentales del trabajo son aplicables a todas las modalidades laborales, sin ninguna distinción. Así, esta Corte ha concluido en varias oportunidades que las 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 trabajadores.**<sup>13</sup> (Subrayado propio del texto original).

Con los fundamentos expuestos con anterioridad y teniendo en cuenta los fundamentos jurisprudenciales desarrollados por esta corporación, es notorio y palpable, la violación de normas constitucionales por parte de la norma demanda, que si bien es cierto, quebrantan la ejecución de la verdadera justicia material, y el cumplimiento de las garantías constitucionales, estas que se deben tener como principios rectores en la puesta en marcha de nuestro ordenamiento jurídico, para así tener un sistema jurídico, coherente, que respete y cumpla los derechos fundamentales plasmados en nuestra Constitución Política.

## V. CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA LAS ACCIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD

---

<sup>12</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia del 4 de Septiembre del 2013. Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva. (Sentencia número C 616). Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-616-13.htm>

<sup>13</sup> *Ibidem*.

La presente acción pública de inconstitucionalidad cumple con los requisitos formales establecidos en el artículo 2 y los demás estipulados por el Decreto 2067 de 1991, pues se define con precisión el objeto demandado, se ha realizado el señalamiento y la transcripción literal de la norma demandada como inconstitucional, de igual manera se ha fundamentado con normas constitucionales equiparándolas y sustentando por qué para la suscrita accionante se considera violatorias de dichos preceptos normativos, explicando discriminadamente cada uno de los cargos. De igual manera cumple con los requisitos de fondo establecidos por esta corporación en sentencia C- 1052 de 2001 (claras, ciertas, específicas, pertinentes y suficientes), como se evidencia en el desarrollo de la presente demanda. Así mismo, se indica porqué este máximo órgano de cierre constitucional es competente para conocer y decidir de la presente acción pública de inconstitucionalidad.

## VI. PETICIÓN

Por todas las razones expuestas en este escrito, el ciudadano aquí accionante, colombiano en su calidad de estudiante, solicita de manera respetuosa a la Honorable Corte Constitucional que declare:

**PRIMERO:** La **INEXEQUIBILIDAD** del numeral 2 del artículo 103 del Decreto Ley 2663 de 1950, Código Sustantivo del Trabajo, y del literal a, del artículo 7 del Decreto legislativo 2351 de 1965, “Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo”, pues esta norma es violatoria y quebranta los derechos constitucionales establecidos en los artículos 13, 25 y 53 de la Carta Política, por los motivos y razones sustentadas y desarrolladas anteriormente.

VII. NOTIFICACIONES

Para todos los efectos, el lugar de notificación, es en la Calle 32 N° 11-79, Barrio Jorge Eliécer Gaitán, de la ciudad de Tunja, Boyacá.

Correo electrónico: [mariapau\\_2314@hotmail.com](mailto:mariapau_2314@hotmail.com), celular 3112869876, [maria.martinez18@uptc.edu.co](mailto:maria.martinez18@uptc.edu.co)

Agradeciendo la atención prestada,

Atentamente,

  
MARÍA PAULA MARTÍNEZ ARÉVALO  
C.C 1049657280 de Tunja, Boyacá.

RECORDED BY  
SERVICIO NACIONAL DE REGISTRO  
Y TITULACION DE ALIENACIONES  
CALLE 32 N° 11-79, BARRIO JORGE ELIÉCER GAITÁN  
TUNJA, BOYACÁ

Maria Paula Martinez Arevalo  
1049657280 Tunja Boyacá

07 JUN 2019  
4:50 pm

  
Kevin Luna





INTERRAPIDISIMO S.A  
NIT: 800251569-7  
Fecha y Hora de Admisión:  
10/06/2019 12:09 p. m.  
Tiempo estimado de entrega:  
11/06/2019 06:00 p. m.

Factura de venta no válida como soporte de pago



700026364458

### NOTIFICACIONES

TJA 148 | BOG 301  
15-A | 20

DESTINATARIO

BOGOTA\CUND\COL

CORTE CONSTITUCIONAL SECRETARIA GENERAL CC 3112869876  
CALLE 12 # 7-65 PALACIO DE JUSTICIA  
3112869876

DATOS DEL ENVÍO

Tipo de empaque: SOBRE MANILA  
Valor Comercial: \$ 10.000  
No. de esta Pieza: 1  
Peso por Volúmen: 0  
Peso en Kilos: 1  
Bolsa de seguridad: 0

LIQUIDACION DEL ENVÍO

### Notificaciones

Valor Flete: \$ 9.300  
Valor Descuento: \$ 0  
Valor sobre flete: \$ 200  
Valor otros conceptos: \$ 0  
Valor total: \$ 9.500  
Forma de pago: CONTADO

Dice Contener: **DOC- SIN VERIFICAR SELLADO POR CLIENTE**

REMITENTE

MARIA PAULA MARTINEZ AREVALO CC 1049657280  
CALLE 32 # 11 -79  
3112869876  
TUNJA\BOVA\COL

Nombre y sello

Como remitente declaró que este envío no contiene dinero en efectivo, joyas, valores negociables u objetivos prohibidos por la ley y el valor declarado del envío es el que corresponde a lo descrito en este documento y por lo tanto es el que INTER RAPIDISIMO S.A. asumirá en caso de daño o pérdida. ACEPTO las condiciones en el contrato de prestación de servicios expresa de mensajería y carga publicado en la página web [www.interrapidisimo.com](http://www.interrapidisimo.com) o en el punto de venta. De igual forma AUTORIZO a INTER RAPIDISIMO S.A. el tratamiento de mis datos personales conforme a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012. Para más información de la política de privacidad y protección de datos personales de la Compañía remitase a sitio web.

Observaciones

RECLAMA EN PUNTO -



# RECOGIDAS SIN RECARGO



DESDE SU CELULAR DESCARGANDO NUESTRA APP

## NUEVA LINEA DE ATENCIÓN !!!

# 323 255 4455

O MARCANDO GRATIS  
01 8000 942 - 777

Oficina Principal Bogotá Cra 30# 7 - 45 Pbx: 5605000  
Oficina TUNJA: AVENIDAD ORIENTAL # 8 - 19 Ó # 8 - 37  
Oficina BOGOTA: CARRERA 30 # 7 - 45

[www.interrapidisimo.com](http://www.interrapidisimo.com) - [defensorinterno@interrapidisimo.com](mailto:defensorinterno@interrapidisimo.com), [sup.defclientes@interrapidisimo.com](mailto:sup.defclientes@interrapidisimo.com) Bogotá DC.  
Carrera 30 # 7-45 PBX: 5605000 Cel: 3232554455

700026364458