



Secretaria3 Corte Constitucional <secretaria3@cor-teconstitucional.gov.co>

Fwd: DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA EL ARTICULO 64 CST

1 mensaje

Secretaria1 Corte Constitucional <secretaria1@cor-teconstitucional.gov.co>

3 de mayo de 2020, 10:56

Para: Secretaria3 Corte Constitucional <secretaria3@cor-teconstitucional.gov.co>

----- Forwarded message -----

De: **andres dewdney** <andresdewdney@hotmail.com>

Date: vie., 1 may. 2020 a las 17:40

Subject: DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA EL ARTICULO 64 CST

To: secretaria1@cor-teconstitucional.gov.co <secretaria1@cor-teconstitucional.gov.co>

Buenas noches, envié por este medio, demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 64 del CST, no tiene presentación personal ante notario o ante la Corte por la cuarentena, por tanto, solicito por favor se le dé trámite con la firma escaneada en este documento, aplicando el artículo 89 del CGP, que establece que la demanda se entregará sin necesidad de presentación personal,

Agradezco me confirme si por este medio es válido la presentación de la demanda de la referencia o quedo hacer para presentar la misma, quedo atento para poder saber si el trámite solicitado es válido por este medio.

**DEMANDA INCONSTITUCIONALIDAD ART 64 CST.pdf**

902K

Bogotá D.C., 30 de Abril de 2020

Señores
CORTE CONSTITUCIONAL
E.S.D.

Referencia: **DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA EL ARTICULO 64 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

ANDRÉS EDUARDO DEWDNEY MONTERO, identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 72.203.823 de Barranquilla, me permito presentar **DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD** contra un aparte del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

1. NORMA OBJETO DE DEMANDA

ARTICULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> **En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.** Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, **el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:**

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. (El subrayado de la norma es lo que se demanda)

2. NORMAS VIOLADAS

1. Artículo 7 numeral d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales "**Protocolo de San Salvador**" aprobado por el Congreso de la República de Colombia a través de la Ley 319 de 1996 (septiembre 20) "Por medio de la cual se aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988"

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"

"(...) Artículo 7 Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...)"

(...) d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (...)"

2. Artículo 9 de la C.P.

(...) ARTICULO 9o. Las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto a la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia (...)"

3. Artículo 93 C.P.

"(...) Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él (...)"

3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD

3.1. ALCANCE DEL ARTÍCULO 7 LITERAL D) DEL PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES APROBADO POR EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA A TRAVÉS DE LA LEY 319 DE 1996 (SEPTIEMBRE 20) “POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR", SUSCRITO EN SAN SALVADOR EL 17 DE NOVIEMBRE DE 1988”

Lo primero que se debe precisar, es que el artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado por el Congreso de la República de Colombia a través de la Ley 319 de 1996 (septiembre 20) “Por medio de la cual se aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988”, **establece una prohibición del despido injustificado (sin justa causa) es decir, prohíbe que el empleador despidan “sin motivo alguno” a su trabajador.**

Esta norma prohíbe todo despido injusto, precisamente la norma prohíbe, el despido del trabajador por voluntad unilateral y sin razón justificada que hace el empleador, es decir, sin que exista una razón justa causa para desvincular al trabajador.

La prohibición general, que trae el 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es salvaguardar al trabajador de ser despedido por voluntad unilateral de su empleador y sin razón justificada, la misma norma establece que en el caso del despido injusto (no sin justa causa) el trabajador tenga derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación.

En conclusión, el 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece como Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo establece:

1. Que se prohíbe el despido que hace del empleador sin razón justificada, es decir, sin motivo alguno.

2. Y en caso de despido injusto, el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación de cada país.

Se insiste y se pone de presente, que el alcance del artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es proteger al trabajador de ser despedido “sin razón justificada”, y en caso de ser despedido de forma injusta, tenga derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación de cada país.

Lo anterior ha sido ratificado en la sentencia de la CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas) en la que se estableció:

“(…) 146. Por tanto, al analizar el contenido y alcance del artículo 26 de la Convención en el presente caso, la Corte tomará en cuenta, a la luz de las reglas generales de interpretación establecidas en el artículo 29 b, c, y d de la misma, la aludida protección a la estabilidad laboral aplicable al caso concreto.

147. En este sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, expresó que este mismo “implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo” incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros”, lo cual incluye “el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente”

148. A manera ilustrativa, el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), sobre la terminación de la relación de trabajo (1982), dispone que el derecho al trabajo incluye la legalidad del despido en su artículo e impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido, así como el derecho a recursos jurídicos efectivos en caso de despido improcedente. En similar sentido se encuentra lo dispuesto en la Recomendación No. 143 de la OIT sobre representantes de los trabajadores que requiere de adoptar medidas apropiadas y recursos accesibles para la tutela de los representantes de los trabajadores

149. Como correlato de lo anterior, se desprende que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) **proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos (*infra*, párrs. 174, 176 y 180).**

150. Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho. (el subrayado fuera del texto)

Nótese que la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos proscribe el despido unilateral “sin razón”; el despido permitido, según la sentencia de la Corte Interamericana de derechos humanos al interpretar el artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es el despido justo, que implica que el **empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.**

Prueba que el artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales prohíbe el despido del trabajador por parte del empleador **sin razón justificada**, es la Observación general Nº 18 Aprobada el 24 de noviembre de 2005 Artículo 6 del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales el COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES de la ONU que establece:

(...) 4. El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, **en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. Esta definición subraya el hecho de que el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, haciendo hincapié al tiempo en la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica (...).**

3.2. FUNDAMENTO DE LA INCONSTITUCIONALIDAD

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (en lo pertinente) confiere, al empleador la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo “sin justa causa comprobada o lo que es lo mismo “sin razón o motivo alguno” evento en el cual se debe pagar al trabajador una indemnización originada en el incumplimiento de lo pactado, la cual comprende el lucro cesante y el daño emergente.

La ley laboral Colombia en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo otorga una cierta discrecionalidad al empleador para efectos de dar por terminado un contrato de trabajo, siempre y cuando éste asuma las consecuencias negativas que la privación del empleo conllevaría en la situación del trabajador, razón por la cual le asiste la obligación de realizar un pago como mecanismo de indemnización, este el supuesto jurídico de la norma objeto de la presente demanda.

La norma objeto de la presente demanda, establece la indemnización de perjuicios a cargo del empleador que decide terminar el contrato laboral con su trabajador sin que medie razón justificada probada o motivo alguno del trabajador despedido, basado en el arbitrio o discrecionalidad del empleador, es decir, el empleador despide sin justa causa atribuible al trabajador, la ley solo lo obliga a indemnizarlo, indemnización previamente definida por el legislador

Esto es precisamente lo que es violatorio del artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales ***“Protocolo de San Salvador”***, en la medida, que este protocolo adicional solo permite o avala, el despido justo por razones relacionadas con **las características de las industrias y profesiones, y con las causas de justa separación, esta norma proscrib el despido del trabajador sin razón alguna, por el sola voluntad del empleador.**

“(…) Artículo 7 Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados

(...) d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.

Esta norma no está avalado o permitiendo el despido del trabajador “sin razón alguna” y su posterior indemnización, lo que la norma salvaguarda a luz de derecho a la estabilidad del empleo, es que si el despido es injusto, es decir, contrariando las características de las industrias y profesiones, o ante la ausencia de una causa justa que avale el despido, el trabajador se hace acreedor a una indemnización, al reintegro o a cualquier otra prestación.

Es claro que existe una total contradicción entre el derecho a despedir “sin razón alguna” por parte del empleador consagrado en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo, y el artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, esta contradicción entre la norma interna de Colombia y el tratado internacional aprobado por el Congreso de la República debe resolver declarando la inconstitucionalidad de la norma interna como procedo a explicar.

Colombia a través de Ley 319 de 1996 (septiembre 20) aprobó el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988”, por tanto el artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales es de obligatorio cumplimiento para el Estado Colombiano.

Lo anterior quiere decir, que el derecho a despedir “sin razón alguna” por parte del empleador consagrado en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo, es violatorio del artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, situación que hace que 64 del código sustantivo del trabajo deba ser declarado inexecutable.

El artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es un tratado internacional al cual deben ajustarse las normas internas Colombianas.

Nuestra Constitución en los artículos 9 y 93 inciso 1, obligan al Estado Colombiano respetar lo tratados internacionales.

En la sentencia C-191 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, se estableció la diferencia entre el bloque de constitucionalidad en sentido estricto y en sentido lato, con el objeto de incluir dentro de los parámetros para el examen de la constitucionalidad las leyes de categoría especial.

En esta sentencia se estableció:

“En reiterada jurisprudencia, la Corte ha considerado que una norma de carácter legal puede vulnerar la Carta Política no sólo por violar directamente unos de sus artículos sino, también, cuando conculca una serie de normas cuyo texto no forma parte del articulado constitucional, pero al que éste otorga, expresamente, un cierto carácter de "supralegalidad".

Lo anterior ocurre, particularmente, en el caso de los tratados internacionales de derechos humanos a que se refiere el artículo 93 del Estatuto Superior, de las leyes orgánicas (C.P., artículo 151), de las leyes estatutarias (C.P., artículo 152) y, como se verá adelante, de los tratados que integran el contenido normativo del artículo 101 de la Carta. Podría afirmarse que el texto de la Constitución, junto con el conjunto de normas antes mencionadas, conforman lo que la jurisprudencia y la doctrina han denominado el bloque de constitucionalidad en sentido lato, es decir aquellas disposiciones que pese a no tener, todas ellas, rango constitucional, sirven de parámetro de control de constitucionalidad

Para el caso que nos ocupa, se tiene que el artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es una norma supralegal por tanto el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, no puede establecer que en Colombia el empleador pueda terminar el contrato de trabajo sin razón motivada o sin justa causa probada permitiendo la indemnización tarifada establecida en esa misma norma, **pues esto está prohibido el artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como ya fue explicado en esta demanda.**

Precisamente el artículo 93 de la Constitución Política establece:

Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él.

Los convenios internacionales del trabajo integran el bloque de constitucionalidad en virtud del inciso segundo del art. 93 de la C.P., que establece que los derechos y deberes consagrados en la Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

En la sentencia C-038 de 2004, M.P. Eduardo Montealegre Lynett, que versó sobre la demanda de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley 789 de 2002, que reformaban el Código Sustantivo del Trabajo. En la sentencia se expresó:

“ (...) 20- Ahora bien, y conforme a reiterada jurisprudencia de esta Corte, para determinar cuáles son esos principios constitucionales mínimos del trabajo que deben ser respetados por cualquier reforma laboral, es necesario tomar en cuenta también los tratados internacionales que integran el bloque de constitucionalidad. En particular, en esta materia tienen mucha importancia los límites y deberes al Estado impuestos por los convenios de la OIT ratificados por Colombia, por el PIDESC, y **por el Protocolo de San Salvador, todos los cuales hacen parte del bloque de constitucionalidad, de conformidad con lo ordenado por el artículo 93 de la Carta, que establece que los “derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.”**”

Y es que esta Corporación ha precisado que todo tratado de derechos humanos ratificado por Colombia, que se refiera a derechos constitucionales, tiene rango constitucional y hace parte del bloque de constitucionalidad para efectos de determinar el alcance y contenido de los derechos constitucionales, pues no otro puede ser el sentido de la cláusula de remisión del inciso segundo del artículo 93 superior. Ha dicho al respecto esta Corporación que el inciso segundo del artículo 93-2 “*constitucionaliza todos los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia y referidos a derechos que ya aparecen en la Carta y, en virtud de la regla hermenéutica sobre favorabilidad, el intérprete debe escoger y aplicar la regulación que sea más favorable a la vigencia de los derechos humanos*”

Y específicamente sobre la integración de los convenios de la OIT al bloque de constitucionalidad, la sentencia T-1303, Fundamento 3°, MP Marco Gerardo Monroy Cabra, señaló al respecto:

“La opinión de que los convenios internacionales que tienen que ver con el derecho al trabajo quedarían por fuera del bloque de constitucionalidad porque en los Convenios de la OIT no hay mención expresa de que queda prohibida su limitación en los estados de excepción y porque su prevalencia es en el orden interno (inciso 1° artículo 93 de la Constitución Política), es una opinión que se cae de su peso si se considera que el bloque de constitucional se fundamenta en los dos incisos del artículo 93, el segundo de los cuales dice: “Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”, lo cual significa que es en virtud del inciso 2° del artículo 93 que los Convenios 87 y 98 de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad (Ver C-010/2000). La otra objeción consistente en que los Convenios de la OIT no harían parte del bloque de constitucionalidad porque el artículo 53 de la C.P. los ubica dentro de la legislación interna, es inconsistente porque el inciso 4° del artículo 53 de la C.P. cuando determina que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”, lo que hace es reafirmar aún más el deber de interpretar los derechos humanos (dentro de ellos los derechos sociales) de conformidad con los tratados internacionales. No tendría coherencia que se protegieran todos los derechos humanos menos los que se refirieran al derecho al trabajo, cuando en la Constitución de 1991 el trabajo es un derecho fundante (artículo 1° C.P.), una finalidad de la propia Carta (Preámbulo), un derecho fundamental (artículo 25). En consecuencia, los Convenios de la OIT integran el bloque de constitucionalidad en virtud del inciso 2° del artículo 93 de la C.P. y tal característica se refuerza con lo determinado en el inciso 4° del artículo 53 ibíd.

En el caso concreto se tiene entonces que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado el **Artículo 7 Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo, literal d) en estos términos:**

“(…) 149. Como correlato de lo anterior, se desprende que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, **en el ámbito privado**, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) **proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado**; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos (*infra*, párrs. 174, 176 y 180).

(…) 150. **Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho** (…)”CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017

En esa misma sentencia Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha interpretado que el **Artículo 7 Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo, literal d)** así:

(...) 147. En este sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, expresó que este mismo “implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo”. Asimismo, ha señalado que el “incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros”, lo cual incluye “el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente” (...)

La Observación general Nº 18 Aprobada el 24 de noviembre de 2005 Artículo 6 del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales el COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES de la ONU establece:

(...) 4. El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, **en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. Esta definición subraya el hecho de que el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, haciendo hincapié al tiempo en la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica (...).**

Esta más que claro que el alcance del artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es la prohibición del despido de trabajadores sin razón o motivo alguno, que es precisamente lo que permite el artículo 64 del código sustantivo del trabajo, autorizando dicho tipo de despido procediendo a indemnizar al trabajador.

Es decir, que el régimen laboral colombiano opta en general por un sistema de estabilidad laboral impropia o relativa, que consiste en que el empleador **privado** u oficial puede dar por terminado el contrato de trabajo, bien aduciendo una justa causa o, **en ausencia de esta**, pagando una indemnización al trabajado, es claro que la dicha estabilidad impropia viola el artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, lo cual general la inexecutable del artículo 64 del CST.

El artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hace parte del bloque de constitucionalidad, y dado que esa norma consagra la prohibición del despido de trabajadores sin razón o motivo alguno, dicho protocolo prevalece sobre artículo 64 del código sustantivo del trabajo, en aplicación del artículo 93 inciso 1 de la C.P. , al tenor de la Sentencia C-401/05, por lo que la norma objeto de esta demanda debe ser declarada inexecutable.

Colombia está incumpliendo el artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al permitir que su legislación interna avale el despido de trabajadores sin razón o motivo justificada bajo el concepto de estabilidad laboral impropia o relativa en voces de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia 154672015 (47601), Oct. 14/15 lo cual contraviene el artículo 9 y 91 inciso 1 de la C.P.

El artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Cultural integran el bloque de constitucionalidad en virtud del inciso 2° del artículo 93 de la C.P. y tal característica se refuerza con lo determinado en el inciso 4° del artículo 53 de la C.P., más si se tiene presente que dicho convenio fue aprobado por el Congreso de la República de Colombia a través de la Ley 319 de 1996 (septiembre 20) ***“Por medio de la cual se aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988”***

En razón a lo anterior, el artículo 64 del CST (subrogado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002) es inconstitucional por violar un tratado internacional de derechos humanos ratificado por Colombia, esto es el artículo 7 literal d) del 1 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" debiendo salir del ordenamiento en lo pertinente a la violación que se ha denunciado como inconstitucional.

Lo anterior teniendo presente que el Artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto (C.P. art. 93, inciso 1) siendo este protocolo obligatorio para Colombia, quien está obligada conforme el Artículo 1 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" a:

“(…) Obligación de Adoptar Medidas. Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo (...)”

Nótese además que el artículo 2 de Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", obliga al Estado Colombiano, a realizar las medidas legislativas que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos consagrados en el citado protocolo, así, **“si el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo no estuviera ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de este Protocolo las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos”**

El compromiso del Estado Colombiano, es total respecto de ajustar sus normas internas al Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" debiendo disponer las medidas legislativas o de otro carácter para hacer efectivos los derechos consagrados en dicho pacto.

Colombia ratificó el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" a través de la Ley 319 de 1996 (septiembre 20) quiere decir lo anterior, que desde la promulgación de esa ley, el Estado Colombiano, debió ajustar su normatividad a lo consagrado en el citado protocolo, pero no lo hizo prueba de ello, fue la expedición del artículo 28 de la Ley 789 de 2002 que subrogó el artículo 64 del CST, en donde sigue permitiendo el despido “sin motivo alguno” o causa justificada indemnizado al trabajador por dicho despido.

Es claro que Colombia desde el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, pasando después por el artículo 6 de Ley 50 de 1990 y finalmente artículo 28 de la Ley 789 de 2002, siempre ha tenido una estabilidad laboral impropia o relativa en voces de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia 154672015 (47601), Oct. 14/15, claramente contraria a la estabilidad laboral de Artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" que hace parte del bloque de Constitucionalidad.

No obstante lo anterior, con Ley 319 de 1996 (septiembre 20) la normas internas labores del Estado Colombiano debieron estar obligatoria y necesariamente articuladas, y sobre todo en consonancia estricta con el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" que en su artículo 7 literal d) acoge el derecho a la estabilidad laboral, bajo el concepto de la exigencia de una "causa de justa separación" como requisito para la validez del despido, tal como fue expuesto e interpretado por la CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017.

Los tratados internacionales sobre derechos humanos está directamente referida a los tratados que han sido ratificados por Colombia, lo cual significa que se trata de instrumentos que por el procedimiento constitucional han sido incorporados al ordenamiento jurídico nacional y frente a los cuales resulta aplicable el canon constitucional que obliga a nacionales y a extranjeros "en Colombia a acatar la constitución y las leyes" (Art. 4º C.P)

La estabilidad del empleo es un derecho reconocido por Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador (ratificado por Colombia) y consiste precisamente que el trabajador permanezca en su trabajo de acuerdo con la las características de las industrias y profesiones, y que solo pueda ser separado de su trabajo por justa causa, nunca por decisión unilateral y sin causal o móvil alguno; este es el verdadero alcance la norma internacional tal como está expresado en el caso LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017, fallo por la Corte Interamericana de Derecho Humanos

El Protocolo de San Salvador, como instrumento internacional que acoge el derecho a la estabilidad laboral, implica la exigencia de una "causa de justa separación" como requisito para la validez del despido, de lo que se deduce, que este instrumento descarta el despido sin motivación alguna por ser contrario al derecho al trabajo, pero precisa que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de «respetar este derecho», entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, **en caso de despido se realice este bajo causas justificadas,** lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, que verifiquen si las causales imputadas son arbitrarias o contrarias a derecho (ver CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017)

Se pone de presente que el artículo 7 de la Ley 319 de 1996 (septiembre 20) que incorporó a la legislación interna Colombiana el artículo 7 literal d) del 1 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" no es igual al artículo 64 del CST, como se explica a continuación:

<p>ARTÍCULO 7 DE LA LEY 319 DE 1996 (SEPTIEMBRE 20) QUE INCORPORO A LA LEGISLACIÓN INTERNA COLOMBIANA EL ARTÍCULO 7 LITERAL D) DEL 1 DEL PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR</p>	<p>ARTICULO 64 DEL CST.</p>
<p>“(…) Artículo 7 Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...)”</p> <p>(...) d. <u>la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (...)</u>”</p>	<p>ARTICULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> <u>En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.</u> Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. <u>En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador</u> o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, <u>el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan</u></p>

Estas dos normas no son iguales, en la medida que artículo 7 de la Ley 319 de 1996 que incorporó a la legislación interna Colombiana, el artículo 7 literal d) *del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*, regula como principio general, *la Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo, entre ellas la "estabilidad laboral"*, cuando esta norma habla de despido injustificado hace referencia al despido que habiéndose invocado como justo, resulta ser injustificado y por tanto el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación; **a diferencia de lo establecido en el artículo 64 del CST en lo pertinente, en donde el despido se considera sin justa causa porque no existió motivo alguno para para terminar el contrato laboral y por esa razón el trabajador accede a una indemnización en dinero.**

Cuando la Corte Interamericana de Derechos Humanos interpreta el derecho a la estabilidad laboral como derecho protegido, lo hizo en estos términos textuales:

"2.2 El derecho a la estabilidad laboral como derecho protegido

141. Esta Corte ha reiterado la interdependencia e indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales, puesto que deben ser entendidos integralmente y de forma conglobada como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello.

142. Tal como, este Tribunal tiene el derecho a resolver cualquier controversia relativa a su jurisdicción. En este mismo sentido, el Tribunal ha señalado anteriormente que los términos amplios en que está redactada la Convención indican que la Corte ejerce una jurisdicción plena sobre todos sus artículos y disposiciones. Asimismo, resulta pertinente notar que si bien el artículo 26 se encuentra en el capítulo III de la Convención, titulado “Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, se ubica también, en la Parte I de dicho instrumento, titulado “Deberes de los Estados y Derechos Protegidos” y, por ende, está sujeto a las obligaciones generales contenidas en los artículos 1.1 y 2 señalados en el capítulo I (titulado “Enumeración de Deberes”), así como lo están los artículos 3 al 25 señalados en el capítulo II (titulado “Derechos Civiles y Políticos”)

143. Respecto a los derechos laborales específicos protegidos por el artículo 26 de la Convención Americana, la Corte observa que los términos del mismo indican que son aquellos derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA. Ahora bien, los artículos 45.b y c salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos”. Asimismo, señalan que el derecho de los trabajadores y trabajadoras a “asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses”. Además, indican que los Estados deben “armonizar la legislación social” para la protección de tales derechos. Desde su Opinión Consultiva OC-10/89, la Corte señaló que: 194, 46195 y 34.g196 de la Carta establecen que “[e]l trabajo es un derecho y un deber social” y que ese debe prestarse con “

[...] Los Estados Miembros han entendido que la Declaración contiene y define aquellos derechos humanos esenciales a los que la Carta se refiere, de manera que no se puede interpretar y aplicar la Carta de la Organización en materia de derechos humanos, sin integrar las normas pertinentes de ella con las correspondientes disposiciones de la Declaración, como resulta de la práctica seguida por los órganos de la OEA

144. En este sentido, el artículo XIV de la Declaración Americana dispone que “[t]oda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación [...]”. Tal disposición resulta relevante para definir el alcance del artículo 26, dado que “la Declaración Americana, constituye, en lo pertinente y en relación con la Carta de la Organización, una fuente de obligaciones internacionales” Asimismo, el artículo 29.d de la Convención Americana dispone expresamente que “[n]inguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de: [...] d) excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza”.

145. Además de la derivación del derecho al trabajo a partir de una interpretación del artículo 26 en relación con la Carta de la OEA, junto con la Declaración Americana, el derecho al trabajo está reconocido explícitamente en diversas leyes internas de los Estados de la región, así como un vasto *corpus iuris* internacional; *inter alia*: el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los artículos 7 y 8 de la Carta Social de las Américas los artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el artículo 32.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño, así como el artículo 1 de la Carta Social Europea y el artículo 15 de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos.

146. Por tanto, al analizar el contenido y alcance del artículo 26 de la Convención en el presente caso, la Corte tomará en cuenta, a la luz de las reglas generales de interpretación establecidas en el artículo 29 b, c, y d de la misma, la aludida protección a la estabilidad laboral²⁰⁹ aplicable al caso concreto (...)” **CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017.**

Se insiste entonces, que estas dos normas no son equiparables, como erradamente lo sugiere la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en la sentencia SL3424-2018 del 9 de agosto de 2018, en estos términos:

(...) Entonces de la lectura de las anteriores normativas se puede advertir claramente que lo dispuesto en la legislación interna no desconoce ni contradice la regulación internacional, **en la medida que ambos postulados jurídicos consagran la posibilidad de terminar el contrato de trabajo sin motivación alguna, junto con el pago de una indemnización a cargo del empleador.**

Así las cosas es infundada la acusación según la cual el artículo 64 del código sustantivo del trabajo constituye una restricción o eliminación del derecho contemplado en la norma internacional. Por lo demás, tampoco dicha disposición trasgrede los principios materiales de la Constitución Política de 1991 ni los de progresividad y favorabilidad en material laboral (...)"

Llama la atención que la Corte Suprema de Justicia en Sala Laboral no haya tenido en cuenta el alcance del artículo 7 literal d) *del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"* tal como fue expresado en la sentencia de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017 en donde claramente se describe que el despido del trabajador sin motivo alguno se considera un despido no válido.

Nótese entonces que estas dos normas son totalmente diferentes, por tanto es claro que el artículo 64 del CST en lo pertinente, es violatorio, del artículo 7 literal d) *del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*, en la medida que esta última norma como instrumento internacional obligatorio para Colombia, exige (obliga) que para la terminación de un contrato laboral deba necesariamente existir "una causa de justa separación" **como requisito para la validez del despido,** descartando el despido sin justa causa (sin motivación alguna) lo cual es inconstitucional a la luz del artículo 7 literal d) del pacto del que se ha venido haciendo referencia.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, es clara cuando afirma:

(...) 150. Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, **en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías,** y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho (...)"**CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017.**

Los convenios que integran el bloque de constitucionalidad como lo es el *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"* prevalecen en el orden interno Colombiano, así habrán de valorarlos especialmente los jueces y los funcionarios administrativos al tener la Sentencia C-401/05, siendo claro que el artículo 64 del CST, es violatorio del artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales "***Protocolo de San Salvador***", y de los artículos 9 y 91 inciso 1 de la C.P., por la razones ya expuestas.

Así las cosas, debe declararse en sentencia que el que el artículo 64 del CST en lo pertinente, es violatorio del artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales "**Protocolo de San Salvador**", y de los artículos 9 y 91 inciso 1 de la C.P.

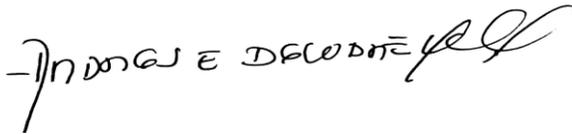
4. NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en la Cra. 9 Nro. 142- 53 Apto 202 de Bogotá D.C., correo electrónico andresdewdney@hotmail.com. 3166933431

5. SOLICITUD

Se declare condicionalmente inexecutable el aparte del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por las razones expuestas en la presente demanda, en el entendido que el despido que hace el empleador sin motivo o causa alguna de un trabajador es contrario o violatorio del violatorio del artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales "**Protocolo de San Salvador**", y de los artículos 9 y 91 inciso 1 de la C.P.

Atentamente,



ANDRES EDUARDO DEWDNEY MONTERO
C.C. Nro. 72.203.823 de Barranquilla.