COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/036/20

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/036/20
Expediente	—
Fecha	2020-02-05
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Demanda De Inconstitucionalidad
- Concepto De Violacion En Demanda De Inconstitucionalidad
- Inhibicion De La Corte Constitucional
- Inhibicion De La Corte Constitucional Por Ineptitud Sustantiva De La Demanda

Resumen del caso (según la propia sentencia)

En primer término, la Corte encontró que la norma demandada no se encuentra vigente en el ordenamiento jurídico y adicionalmente, no está produciendo efectos jurídicos. En efecto, el numeral 2º del artículo 103 del Código Sustantivo del Trabajo establecía el requisito del preaviso de la terminación unilateral del contrato de trabajo con el servicio doméstico y con los choferes de servicio familiar.

Texto completo

C-036-20 Sentencia C-036/20 INTEGRACION NORMATIVA- Improcedencia JUICIO DE IGUALDAD- Inexistencia de término común de comparación DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD- Requisitos DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD- Concepto de violación/ CONCEPTO DE VIOLACION EN DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD- Razones claras, ciertas, específicas, pertinentes y suficientes La jurisprudencia ha expresado que se le impone al demandante “una carga de contenido material y no simplemente formal”, en el sentido de que no basta que el cargo formulado contra las normas legales se estructure a partir de cualquier tipo de razones o motivos, sino que se requiere que las razones invocadas cumplan con los requisitos de claridad, certeza, especificidad, pertinencia y suficiencia. El cumplimiento de estas exigencias le permitirá al juez constitucional realizar la confrontación de las normas impugnadas con el texto constitucional.

CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD- Exige que precepto demandado exista y mantenga su carácter obligatorio DEROGACION NORMATIVA- Clases SUBROGACION- Concepto /DEROGATORIA TACITA Y SUBROGACION- Diferencias INHIBICION DE LA CORTE CONSTITUCIONAL- Carencia actual de objeto INHIBICION DE LA CORTE CONSTITUCIONAL POR INEPTITUD SUSTANTIVA DE LA DEMANDA- Incumplimiento de requisitos de c laridad, certeza, pertinencia y suficiencia en los cargos Referencia:

Expediente D-13300 Demandante: María Paula Martínez Arévalo Asunto: Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 103, numeral 2º del Código Sustantivo del Trabajo Magistrado Sustanciador:

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Bogotá D.C., cinco (5) de febrero de dos mil veinte (2020) La Sala Plena de la Corte Constitucional, con fundamento en el artículo 241-5 de la Constitución y cumplidos los trámites [1] previstos en el artículo 242 de la Constitución y en el Decreto 2067 de 1991, decide sobre la demanda presentada, en ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad consagrada en el artículo 40-6 de la Constitución, por la ciudadana María Paula Martínez Arévalo contra el artículo 103, numeral 2º, del Código Sustantivo del Trabajo [2] , cuyo texto es del siguiente tenor:

I. EL TEXTO DEMANDADO CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO <Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951> Título III Contrato de trabajo con determinados trabajadores Capítulo VI Choferes de servicio familiar " Artículo 103. Terminación del contrato.

<Artículo modificado por el artículo 4o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:> 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 . (Aparte resaltado demandado).

II. LA DEMANDA A juicio de la demandante, la disposición acusada vulnera el artículo 13 de la Constitución, por las siguientes razones: Afirma, en primer lugar, que impone un trato diferente entre las personas vinculadas laboralmente para prestar servicios domésticos o como choferes de servicio familiar y las demás contratadas para prestar otro tipo de servicios mediante contratos a término definido, debido a que el término con el cual se debe realizar el preaviso sobre la terminación de la relación laboral varía injustificadamente. En efecto, indica que mientras a los primeros el preaviso se les debe realizar con una anticipación " de quince (15) días " antes de finalizar el vínculo [3] , para los segundos es de treinta (30) días [4] .

Argumenta, en segundo lugar, que la disposición demandada no supera el test de igualdad, que según la Corte Constitucional (i) exige establecer el criterio de comparación o tertium comparations ;

(ii) determinar si en el plano fáctico y jurídico existe un trato igual entre desiguales o desigual entre iguales; y (iii) la justificación constitucional del trato diferente, pues en su criterio la norma demandada otorga un trato discriminatorio al servicio doméstico y a los choferes de familia.

Finalmente, la demandante solicita la integración normativa de la disposición demandada con el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965. III. INTERVENCIONES 1.

Solicitudes de exequibilidad y/o inhibición : La Academia Colombiana de Jurisprudencia, la Universidad Libre - Facultad de Derecho (Bogotá), solicitan declarar la exequibilidad de la disposición demandada o la inhibición, con base en los siguientes argumentos:

(i) La demandante propone una comparación entre disposiciones normativas que regulan elementos fácticos diferentes, por tanto, no se cumple con el primer requisito para desarrollar un juicio de igualdad. Lo anterior, puesto que se trata de supuestos no comparables por corresponder a normas en las que se regula formas de terminación del contrato diferentes. La demandante hace alusión al preaviso para la terminación de la relación laboral con 30 días de anticipación establecida en el artículo 46 del CST, regulada en el marco de los contratos a término fijo. Sin embargo, la disposición demandada,

numeral 2º del artículo 103 del CST se relaciona con la terminación del contrato laboral a término indefinido y la cláusula de reserva del artículo 48 CST fue derogada expresamente por el Decreto 2351 de 1965, artículo 5º.

(ii) En relación con este último punto, mediante el artículo 48 del CST se reguló una cláusula de reserva que permitía finalizar un contrato laboral de duración indefinida en cualquier tiempo siempre y cuando se cumpliera con un preaviso.

Para precisar el término con el que debía realizarse el preaviso para ciertos trabajadores, se adoptó el numeral 2º del artículo 103 del CST [5] , ahora demandado. Sin embargo, con la expedición del Decreto 2351 de 1965 se produjo una derogatoria tácita del artículo ahora demandado y, actualmente, no se consagra un trato distinto para los choferes del servicio familiar y los trabajadores del servicio doméstico frente a los demás trabajadores en cuanto a la terminación del contrato de trabajo y, por ende, la demanda no puede prosperar.

2. Solicitud de inhibición : El Ministerio del Trabajo solicita emitir un fallo inhibitorio por sustracción de materia, ya que considera que la disposición demandada fue derogada y no se encuentra produciendo efectos jurídicos.

Argumenta que el numeral 2º del artículo 103 del CST fue incorporado al Código mediante el artículo 4º del Decreto 617 de 1954, que dispuso el término de 7 días para que el empleador diera el preaviso tendiente a finalizar la relación laboral de los trabajadores encargados del servicio doméstico o los choferes de familia.

Sin embargo, el artículo 5º del Decreto 2351 de 1965 derogó tácitamente esa disposición, al regular y unificar el término del preaviso para finalizar todos los contratos laborales a término indefinido. En consecuencia, no existe una discusión jurídica constitucional que permita un estudio de fondo del asunto.

IV. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION El Procurador General de la Nación allegó el Concepto 006651, mediante escrito remitido el 16 de septiembre de 2009, por medio del cual solicita a la Corte Constitucional emitir un fallo inhibitorio debido a que la demanda no cumple el requisito de certeza.

En relación con el artículo 103, numeral 2º del Código Sustantivo del Trabajo, indica que esta norma fue derogada y no produce efectos jurídicos y, por ende, actualmente, no existe un trato diferente para la terminación del contrato de trabajo respecto a los sujetos objeto de comparación. En efecto, “ la cláusula de reserva contenida en el artículo 48 del CST, a la que se refiere el artículo 103 está derogada pues fue modificada por el artículo 1º del Decreto 616 de 1954, que eliminó la presunción respecto del servicio doméstico y que fue derogado y subrogado en su totalidad por los artículos 4,5 y 6 del Decreto 2351 de 1965 ” [6] .

Sobre el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 el Ministerio señaló que “ no es posible comparar el término establecido para el preaviso de terminación de un contrato a término fijo del establecido para la terminación unilateral por justa causa ”, teniendo en consideración que las causales para la finalización del vínculo son distintas y parten de elementos fácticos diferentes. En esa línea, indicó que el término de 15 días al que hace referencia el artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, es aplicable a la terminación unilateral por justa causa de cualquier tipo de contrato (término fijo, indefinido u ocasional), y en relación con todos los trabajadores vinculados bajo esa modalidad, por ende, el Legislador ha previsto el término de preaviso para la terminación de la relación laboral respecto de cada una de las modalidades, según el Decreto 2351 de 1965, artículos 4º, 5º y 6º.

V. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE 1. Competencia La Corte Constitucional, de conformidad con el numeral 4 del artículo 241 de la Constitución, es competente para conocer de la demanda de la referencia, pues, aunque se dirige contra una disposición que forma parte del Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, expedido en desarrollo del Estado de Sitio declarado por el Decreto Extraordinario 3518 de 1949, dicho decreto posteriormente fue adoptado como ley mediante la Ley 141 de diciembre 16 de 1961 [7] .

Sobre el particular conviene precisar que la Corte ha asumido competencia para decidir sobre demandas de inconstitucionalidad contra decretos con fuerza de ley pese a no haber sido dictados con fundamento en el artículo 150, numeral 10, de la Constitución, sino en el artículo 76, numeral 12, de la Constitución de 1886 derogada en 1991. Como lo advirtió en la Sentencia C-049 de 2012, la Corte ha basado su competencia, en unos casos, en el numeral 5 del artículo 150 de la Constitución -en cuanto "decretos con fuerza de ley"-, y en otros en el numeral 4 de la misma disposición -interpretando la expresión "leyes" en sentido material-" [8] 2.

Cuestión previa: Improcedencia de la solicitud de integración normativa de la disposición demandada con el literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 Teniendo en cuenta que la demandante solicita la integración normativa de la disposición demandada con el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, es necesario que la Sala resuelva, en primer lugar, dicha solicitud.

La Corte encuentra que la integración normativa solicitada no procede por las siguientes razones: (i) El artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, hoy artículo 62 del CST, regula la terminación del contrato por justa causa:

Decreto Legislativo 2351 de 1965 Diario oficial No. 31754 del 17 de septiembre de 1965 Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo Artículo 7º. Terminación del contrato por justa causa .

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo: a) Por parte del patrono: (…) 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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 " .

(Negrillas de la demandante). (ii) La demandante afirma demandar ambas disposiciones, pero en realidad lo que solicita es la integración normativa del numeral 2º del artículo 103 CST con el inciso final del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST. Esta última disposición trata sobre el aviso al trabajador en los casos de terminación del contrato con justa causa.

(iii) La demanda centra su argumentación en el problema del preaviso en los casos de terminación unilateral del contrato a término indefinido con empleados del servicio doméstico y choferes de familia, esto es, en la regulación del numeral 2º del artículo 103 derogado, en cuanto preveía un término de 7 días, y plantea la discriminación en relación con el término previsto en el artículo 46 del CST. Así mismo propone la integración normativa con el inciso final del literal a) del actual artículo 62 -modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965- en relación con el término del empleador para dar aviso al trabajador para la terminación del contrato de trabajo con justa causa (15 días).

(iii) Por tanto, no es posible realizar la integración normativa solicitada. Se reitera, la norma demandada -numeral 2º del artículo 103 CST-, ha sido derogada tácitamente y, por lo mismo, no se encuentra vigente en el ordenamiento jurídico, como se demostrará en el siguiente acápite de esta providencia. En todo caso, la disposición demandada regulaba el preaviso aplicable en materia de contratos a término indefinido con trabajadores domésticos y choferes de familia; mientras que el término establecido en el artículo 62 CST es aplicable a la terminación unilateral por justa causa de cualquier tipo de contrato (término fijo, indefinido u ocasional).

Así las cosas, aun cuando la disposición demandada estuviera vigente, no habría lugar a la integración normativa, por cuanto se trata de normas que se refieren a situaciones fácticas y jurídicas diferentes, con enunciados normativos autónomos y completos en sí mismos. Tampoco procedería la realización del juicio de igualdad, por cuanto no se cumple con el primer requisito para desarrollarlo, que es la conformación de los términos comparables o tertium comparationis .

Por estas razones la Corte coincide con algunos intervinientes y el Procurador General de la Nación en cuanto a la improcedencia de la solicitud de integración normativa por parte de la demandante.

3. Análisis de la aptitud sustantiva de la demanda Teniendo en cuenta que varios intervinientes propusieron la declaratoria de inhibición por parte de la Corte, coincidiendo en ello con el concepto del Procurador General de la Nación, es preciso, en consecuencia, examinar la aptitud sustantiva de la demanda.

3.1 Requisitos: Con fundamento en el Decreto 2067 de 1991 esta Corporación ha indicado que los cargos de inconstitucionalidad contra una ley se someten a exigencias de tipo formal y material, destinadas a la consolidación de un verdadero problema de constitucionalidad que permita adelantar una discusión a partir de la confrontación del contenido verificable de una norma legal con el enunciado de un mandato Superior.

En ese contexto, en reiterada jurisprudencia constitucional se ha determinado que la competencia para ejercer control de constitucionalidad sobre leyes demandadas está atada al cumplimiento de dos presupuestos básicos e insustituibles: (i) que la demanda ciudadana reúna los requisitos mínimos señalados en el artículo 2° del Decreto 2067 de 1991 [9] y (ii) que las normas sometidas a control estén vigentes o que, si no lo están, produzcan efectos o tengan vocación de producirlos [10] .

En consecuencia, para que exista aptitud sustantiva de la demanda y esta pueda ser admitida por esta Corporación, la demanda debe cumplir con los requisitos exigidos para la debida estructuración de los cargos de inconstitucionalidad, como pasa a exponerse:

De conformidad con el artículo 2° del Decreto 2067 de 1991, las demandas de inconstitucionalidad deberán señalar: (i) las normas acusadas como inconstitucionales;

(ii) las normas constitucionales que se consideren infringidas; (iii) las razones por las cuales dichos textos se estiman violados, (iv) el trámite legislativo que debió observarse, en los eventos en que se alega su quebrantamiento; y (v) la razón por la cual la Corte es competente.

Particularmente, con respecto al requisito consistente en expresar las razones por las cuales la disposición demandada se considera inconstitucional, esta Corte ha identificado que este supone elaborar el concepto de la violación. Según la jurisprudencia constitucional el concepto de la violación es formulado adecuadamente cuando contiene por lo menos un cargo de inconstitucionalidad, expresando las razones o motivos por los cuales se considera que los textos constitucionales han sido infringidos.

La jurisprudencia ha expresado que se le impone al demandante “ una carga de contenido material y no simplemente formal” , en el sentido de que no basta que el cargo formulado contra las normas legales se estructure a partir de cualquier tipo de razones o motivos, sino que se requiere que las razones invocadas cumplan con los requisitos de

claridad, certeza, especificidad , pertinencia y suficiencia . El cumplimiento de estas exigencias le permitirá al juez constitucional realizar la confrontación de las normas impugnadas con el texto constitucional.

3.2 Ineptitud sustantiva de la demanda por derogatoria del numeral 2º del artículo 103 del CST La Sala hará en primer lugar una breve referencia acerca del fenómeno de la derogatoria, para posteriormente pronunciarse acerca de si el numeral 2º del artículo 103 se encuentra derogado y, por tanto, si existe ineptitud sustantiva de la demanda.

3.2.1 Derogatoria expresa, tácita y orgánica (i) En ejercicio de lo dispuesto por el artículo 241 de la Constitución Política, la Corte conoce de demandas de inconstitucionalidad contra leyes, mandato constitucional que implica realizar un juicio entre una norma de inferior jerarquía y una norma constitucional, que puede llevar a la expulsión de la norma legal del ordenamiento jurídico por desconocimiento de los preceptos constitucionales. En esa medida, es imprescindible que el precepto demandado se encuentre vigente o se encuentre produciendo efectos jurídicos, pues la Corte no puede pronunciarse sobre la constitucionalidad de normas que ya no existen en el ordenamiento jurídico.

(ii) El Congreso de la República, acorde con los artículos 1º (principio democrático), 3º (soberanía popular) y 150.12 (cláusula general de competencia), tiene la competencia para derogar normas vigentes.

(iii) Por regla general, una disposición normativa entra en vigencia desde su promulgación, a partir de la cual empieza, por regla general, a producir efectos jurídicos. De otra parte, un texto normativo pierde vigencia en aquellos eventos en los cuales ha sido derogado [11] .

Conforme a los artículos 71 y 72 del Código Civil la derogación de una ley puede ser expresa o tácita. Es expresa cuando la nueva ley señala que deroga a la antigua. Es tácita cuando “ la nueva ley contiene disposiciones que no pueden conciliarse con las de la ley anterior”.

Además, cuando la derogatoria es tácita, “deja vigente en las leyes anteriores, aunque versen sobre la misma materia, todo aquello que no pugna con las disposiciones de la nueva ley”.

Y la derogatoria es orgánica cuando una nueva ley regula integralmente la materia a la cual se refería la disposición anterior. En esta materia, la Ley 153 de 1887 establece en su artículo 3º que debe estimarse “ …insubsistente una disposición legal por declaración expresa del legislador, o por incompatibilidad con disposiciones especiales posteriores , o por existir una ley nueva que regula íntegramente la materia a que la anterior disposición se refería ” (Negrillas fuera de texto).

(iv) De otra parte, la Corte ha considerado la subrogación como una modalidad de la derogatoria y la ha definido como la sustitución de una norma por otra posterior de igual jerarquía y similar o idéntico contenido [12] , que se diferencia de la derogatoria tácita, en cuanto esta última contiene disposiciones que no pueden conciliarse con la ley anterior [13] .

(v) La jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional ha reiterado la interpretación respecto de estas figuras jurídicas estableciendo su alcance en el marco del control abstracto de constitucionalidad por medio de las Sentencias C-1067 de 2008, C-044 de 2018, C-046 A de 2019, C-085 de 2019, SU-140 de 2019, C-358 de 2019 C-393 de 2019 y C-408 de 2019.

(vi) En suma, en el marco del control abstracto de constitucionalidad, la Corte debe establecer si la disposición demandada como inconstitucional está o no vigente y sigue produciendo efectos jurídicos. Si la norma ha sido derogada expresa, tácita u orgánicamente, y no continúa produciendo efectos jurídicos, la Corte deberá declararse inhibida para fallar por configurarse una carencia actual de objeto.

3.2.2 Derogatoria tácita del numeral 2º del artículo 103 del CST y ausencia de producción de efectos jurídicos de la disposición demandada Para efectos de establecer si el numeral 2º del artículo 103 del Código Sustantivo del Trabajo se encuentra o no vigente es preciso analizar diferentes normas.

Según los intervinientes, incluyendo al Procurador General de la Nación, la disposición demandada se encuentra derogada. La Sala constata, igualmente, que la norma demandada no se encuentra vigente en el ordenamiento jurídico y, adicionalmente, no se encuentra produciendo efectos jurídicos, por las siguientes razones:

(i) El numeral 2º del artículo 103 del CST se encuentra ubicado formalmente en el Capítulo VI de dicha normativa, y regula el preaviso en los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo con " choferes de servicio familiar ". Esta norma fue modificada inicialmente por el artículo 4º del Decreto 617 de 1954:

" 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 .

" Este artículo constituye un enunciado normativo de remisión y no tiene un contenido normativo autónomo y completo en sí mismo, en tanto su regulación se encuentra en el artículo 48 del CST y fue expedido por el legislador con el fin de precisar el término de preaviso para ciertos trabajadores, esto es, concretamente para determinar el preaviso en caso de terminación del contrato de trabajo a término indefinido con el servicio doméstico y los choferes de servicio familiar.

Para el correcto entendimiento sobre la vigencia de este numeral es esencial tener en cuenta que el artículo 48 del CST al que hace remisión la disposición demandada, trataba sobre la cláusula de reserva , en la cual en los contratos de duración indefinida se podía reservar la facultad de darlos por terminados previo aviso.

(ii) En efecto, el artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo, al que remite la norma demandada, permitía al empleador dar por terminado el vínculo tras cumplir con un preaviso. Originalmente, la cláusula de reserva se presumía incluida en los contratos de los trabajadores del servicio doméstico:

ARTICULO 48. Cláusula de reserva. En los contratos de duración indeterminada o sin fijación de término las partes pueden reservarse la facultad de darlos por terminados en cualquier tiempo, mediante preaviso o desahucio notificado por escrito a la otra parte con anterioridad no inferior a uno de los periodos que regulen los pagos del salario, previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. El patrono puede prescindir del preaviso pagando igual periodo. La reserva de que se trata sólo es válida cuando se consigne por escrito en el contrato o reglamento de trabajo, y se presume en el servicio doméstico .

(Negrillas fuera de texto). Sin embargo, dicha presunción frente al servicio doméstico se eliminó. El artículo 48 del CST fue subrogado por el Decreto Ley 616 de 1954 y, en esta norma no se incluyó la presunción mencionada. El texto del artículo 48 del CST quedó regulado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 48. En los contratos de duración indeterminada o sin fijación de término, las partes pueden reservarse la facultad de darlos por terminados en cualquier tiempo, mediante preaviso o desahucio notificado por escrito a la otra parte con un término no inferior a cuarenta y cinco (45) días, previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. El patrono puede prescindir del preaviso pagando los salarios correspondientes a cuarenta y cinco (45) días. La reserva de que se trata sólo es válida cuando se consigne por escrito en el contrato de trabajo.

(iii) Posteriormente, el Decreto 617 de 1954 precisó que para los contratos de trabajo con el servicio doméstico y con los choferes de servicio familiar el preaviso era de siete (7) días. Es decir, aun cuando ya no se presumía que la cláusula de reserva se incluía en los contratos de trabajo con este personal, se determinó un plazo distinto para el preaviso. Según la norma:

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.

(Resaltado fuera de texto). (iv) No obstante, la cláusula de reserva, consagrada en el artículo 48 del CST, fue derogada tácitamente por el artículo 5º del Decreto 2351 de 1965. En esta disposición no se contempló el preaviso para la terminación unilateral de los contratos a término indefinido. Al contrario, señaló que estos vínculos se mantienen vigentes " mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo ":

ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA. <Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> 1 o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2 o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo . Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8 o ., numeral 7 o . <del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

(Negrillas fuera de texto). El artículo 5º del Decreto 2351 de 1965 modificó el artículo 47 CST, al consagrar que los contratos a término indefinido se mantienen vigentes " mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo ". Es decir, el contrato ya no se puede finalizar con el solo preaviso hecho por el empleador.

(v) Ahora bien, según el Código Civil, artículo 71, la derogatoria tácita se presenta cuando " la nueva ley contiene disposiciones que no pueden conciliarse con las de la ley anterior ". Por consiguiente, el artículo 5º del Decreto 2351 de 1965 implicó la derogatoria tácita del artículo 48 del CST, debido a que se incorporó al ordenamiento jurídico una norma que contiene una disposición que no puede conciliarse con la cláusula de reserva . La eliminación del preaviso se hizo sin diferenciar si se trataba de servicio doméstico o de chofer del servicio familiar. Por su parte, el artículo 42 del decreto mencionado previó la derogatoria de todas las disposiciones del CST que fueran contrarias o incompatibles con dicho decreto.

(vi) Este argumento se refuerza si se tiene en consideración que el artículo 6º del Decreto Ley 2351 de 1965 modificó el artículo 61 CST, en el cual se regulan las causales de terminación del contrato y, para ello no se contempla el preaviso.

Regulación que se conserva con la nueva modificación del artículo 61 CST mediante el artículo 5º de la Ley 50 de 1990 [14] . Adicionalmente, el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 modificó el artículo 62 CST [15] y dispuso que, para finalizar el contrato de trabajo por justa causa, en determinados casos se debe realizar un preaviso.

En consecuencia, se observa que el preaviso no se exige de manera general para finalizar un vínculo laboral a término indefinido y que solamente es exigible en ciertos casos, en los cuales no se diferencia al trabajador por la labor que realiza, es decir, no se tiene en consideración si el empleado se desempeña en el servicio doméstico o como chofer de familia.

(vii) Por tanto, este Tribunal considera que el numeral 2º del artículo 103 del CST no se encuentra vigente, ya que este artículo fue expedido con el fin de precisar el término con el que debía realizarse el preaviso para ciertos trabajadores, en este caso para los empleados domésticos y choferes de familia.

No obstante, el artículo 48 del CST al que remite la disposición demandada y que establecía una cláusula de reserva que permitía finalizar un contrato laboral de duración indefinida en cualquier tiempo establecía un preaviso que fue

eliminado del ordenamiento jurídico. En consecuencia, la derogatoria del artículo 48 del CST implicó la derogatoria tácita del numeral 2º del artículo 103 del CST.

(viii) De otra parte, la Sala encuentra que la norma demandada tampoco se encuentra produciendo efectos jurídicos. El artículo 48 del CST que regulaba la cláusula de reserva se encuentra derogado y la temática relativa a la terminación del contrato a término indefinido se encuentra ahora regulada de manera general por los artículos 5º, 6º y 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 47, 61 y 62 del CST, los cuales se encuentran vigentes. Adicionalmente, al expediente no se allegó ningún material probatorio que permita evidenciar que la disposición demandada está siendo aplicada en algún caso. Al contrario, los intervinientes fueron claros e insistentes en señalar que la norma demandada carece de efectos jurídicos.

(ix) De conformidad con lo expuesto, esta Corporación ha manifestado que ante la configuración de la derogatoria tácita, el control de la Corte carece de objeto toda vez que la vigencia y la producción de efectos jurídicos de una norma constituyen el presupuesto necesario para iniciar el juicio de constitucionalidad, al punto que es un paso previo de verificación que, de no satisfacerse, da lugar a un fallo inhibitorio.

(x) En síntesis, el artículo 5º del Decreto Ley 2351 de 1965 derogó tácitamente el artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo, y los artículos 6º y 7º del mismo decreto ley regularon la materia ahora en cuestión, lo cual implicó, a la vez, la derogatoria tácita del numeral 2º del artículo 103 del Código, demandado en esta oportunidad, el cual, además, no se encuentra produciendo efectos jurídicos. Por consiguiente, esta Corte debe proferir un fallo inhibitorio.

En otras palabras, la norma legal que se acusa de vulnerar las normas constitucionales sobre los derechos a la igualdad –art. 13 CP- de los trabajadores no se encuentra vigente en el ordenamiento jurídico y, en tal sentido, la demanda de inconstitucionalidad carece de objeto.

(xi) Finalmente, la Corte constata que aunque se llegara a considerar que subsisten algunos efectos jurídicos de la disposición demandada, tampoco es procedente un pronunciamiento de fondo, dado que la demanda carece de los requisitos exigidos por la jurisprudencia para que exista un verdadero cargo de inconstitucionalidad, de manera que no cumple con la claridad, certeza, pertinencia y suficiencia necesarias, ya que la demandada le adjudica unos efectos que no se derivan del alcance normativo de la disposición acusada, en cuanto pretende equiparar el término de preaviso de relaciones laborales con contratos distintos (a término definido e indefinido) que no son equiparables, además de que no desarrolló la carga argumentativa necesaria para demostrar el criterio de comparación y configurar un cargo por violación del derecho a la igualdad y poder entrar a desarrollar el test integrado de igualdad.

4. Síntesis de la decisión En primer término, la Corte encontró que la norma demandada no se encuentra vigente en el ordenamiento jurídico y adicionalmente, no está produciendo efectos jurídicos.

En efecto, el numeral 2º del artículo 103 del Código Sustantivo del Trabajo establecía el requisito del preaviso de la terminación unilateral del contrato de trabajo con el servicio doméstico y con los choferes de servicio familiar.

Para tal efecto, remitía al artículo 48 del CST que regulaba una cláusula de reserva en los contratos de trabajo a término indefinido, lo cual permitía al empleador pactar la finalización del vínculo laboral tras un preaviso. No obstante, esa cláusula de reserva, prevista en el artículo 48 del CST, fue derogada tácitamente por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. En esta disposición no se contempló el preaviso como causal de terminación de los contratos de trabajo a término indefinido. Por el contrario, señaló que estos vínculos se mantienen vigentes “mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo”.

Esto se corrobora si se tiene en cuenta que el artículo 6o. del Decreto 2351 de 1965 modificó el artículo 61 del CST, en el cual se regulan las causales de terminación del contrato y entre estas, no contempla el preaviso. Adicionalmente, el

artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 modificó el artículo 62 del CST y dispuso que para finalizar el contrato de trabajo por justa causa se debe realizar un preaviso, pero sólo en determinados casos, entre los cuales no se encuentran los contratos celebrados con los trabajadores a que se refiere la disposición demandada.

En consecuencia, la Sala observa que el preaviso no se aplica para finalizar un vínculo laboral a término indefinido y que solamente se exige en ciertos casos, en los cuales no se diferencia al trabajador por la labor que realiza, es decir, no se tiene en consideración si el empleado se desempeña en el servicio doméstico o como chofer de familia. De otra parte, la norma acusada tampoco se encuentra produciendo efectos jurídicos. El actor no aportó elementos de juicio para demostrar que esos efectos perduren después de la señalada derogatoria.

Por consiguiente, la presente demanda de inconstitucionalidad se dirige contra un objeto inexistente. En segundo lugar, aun cuando se llegare a considerar que subsisten algunos efectos jurídicos, la Corte constató que no es viable un estudio de fondo, toda vez que la demanda no cumple con los requisitos que el ordenamiento jurídico exige para la formulación de los cargos de inconstitucionalidad relativos a la claridad, certeza, pertinencia y suficiencia, habida consideración de que se formulan a partir de una comparación entre relaciones laborales que se regulan por contratos distintos, que no son equiparables, a lo que se agrega que no se señalaron elementos mínimos requeridos para el criterio de comparación que se exige en el juicio de igualdad.

VI. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución RESUELVE:

Declararse INHIBIDA para emitir un pronunciamiento de fondo respecto del numeral 2º del artículo 103 del Código Sustantivo del Trabajo, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase, GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Presidenta CARLOS BERNAL PULIDO Magistrado DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada Ausente con incapacidad LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Magistrado ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado Con salvamento parcial de voto MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Mediante auto del 28 de junio de 2019, el magistrado sustanciador inadmitió la demanda en consideración a que esta carecía de la especial carga argumentativa que se requiere para sustentar la violación del derecho a la igualdad, artículo 13 de la Constitución Política y, así mismo, encontró incumplidos los requisitos de pertinencia, especificidad y suficiencia necesarios para la configuración de un cargo de inconstitucionalidad. Dentro del término previsto, el 8 de julio de 2019, la demandante radicó en la Secretaría General de esta Corporación escrito de subsanación. Por medio de auto del 23 de julio de 2019, el magistrado sustanciador decidió admitir la demanda frente al cargo por la presunta violación del derecho a la igualdad e inadmitirla por los cargos relacionados con los artículos 25 y 53 Superiores. Así mismo, resolvió dar traslado al Procurador General de la Nación, fijar en lista y comunicar la iniciación del proceso al presidente del Congreso. Adicionalmente, con fundamento en el artículo 13 del Decreto 2067 de 2011 y con el fin de que rindieran concepto dentro del proceso, se invitó a la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República, al Ministerio de Justicia y del Derecho, al Ministerio del Trabajo; así como a la Defensoría del Pueblo, a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), al Sindicato de Trabajadores del Servicio Doméstico, a la Organización “Hablemos de Trabajadoras Domésticas”, a la Academia Colombiana de Jurisprudencia, a la Comisión Colombiana de Juristas, al Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (Dejusticia), a la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y al Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Con ese mismo fin se invitó a las Facultades de Derecho de la Universidad de Antioquia, ICESI Cali, Rosario, Autónoma de Bucaramanga, del Norte, los Andes, Externado de Colombia, Libre, Nacional de Colombia, Javeriana y Santo Tomas.

[2] Adoptado inicialmente por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", en virtud del Estado de Sitio declarado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949, y publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950. Posteriormente se le dió vigencia permanente mediante la Ley 141 de diciembre 16 de 1961.

[3] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 103. [4] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 46. [5] Decreto 617 de 1954. [6] Cuaderno principal, folio 92 -reverso-.

[7] " ARTÍCULO 1º Adóptanse como leyes los decretos legislativos dictados con invocación del artículo 121 de la Constitución, desde el nueve (9) de noviembre de mil novecientos cuarenta y nueve (1949) hasta el veinte (20) de julio de mil novecientos cincuenta y ocho (1958), en cuanto sus normas no hayan sido abolidas o modificadas por leyes posteriores".

[8] Ver Sentencias C-189, C-250 y C-557 de 1994, C-217 de 1996, C-032, C-232, C-456 y C-472 de 1997, C-602, C-740 y C-927 de 2000, C-621 de 2004, C-061 de 2005, C-790 y C-990 de 2006, C-094 y C-909 de 2007, C-230A de 2008, C-062, C-384, C-522 de 2009 y C-497 de 2019 [9] Ver entre otras, las Sentencias C-055 de 2010 y C-634 de 1996.

[10] Ver entre otras, las Sentencia C-699 de 2016. [11] Ver Sentencias C-044 de 2018, C-248 de 2017 y C-1067 de 2008. [12] Consultar las Sentencias C-019 de 2015, C-241 de 2014, C-1055 de 2012 y C-688 de 2008, entre otras.

[13] Ver Sentencia C-688 de 2008. [14] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 61. terminación del contrato. "<Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador; b). Por mutuo consentimiento; c). Por expiración del plazo fijo pactado; d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada; h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. 2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente ".

[15] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa: (…) 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 29 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.