COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/507/23

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/507/23
Expediente	D-15.299
Fecha	2023-11-22
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	Jorge Enrique Ibáñez Najar
Partes	los ciudadanos Natalia Ramírez Bustamante y Juan Felipe Parra Rosas contra | SENTENCIA C-507 DE 2023

Temas que titula la Corte Constitucional

- Trabajo Domestico
- Omisión Legislativa Relativa
- Omision Legislativa Absoluta Y Relativa
- Juicio De Constitucionalidad Por Omision Legislativa Relativa
- Control De Constitucionalidad De Omision Legislativa Relativa
- Cosa Juzgada Constitucional

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Jornada máxima laboral para personas que trabajan en el servicio doméstico como de la jornada máxima del servicio doméstico interno deberá darse proporcionalmente, teniendo en cuenta que en la actualidad es de 10 horas diarias. Así, si de

Texto completo

C-507-23 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia C-507/23 TRABAJO DOMESTICO -Reducción de la jornada máxima laboral para personas que trabajan en el servicio doméstico como internas (...) la reducción de la jornada máxima del servicio doméstico interno deberá darse proporcionalmente, teniendo en cuenta que en la actualidad es de 10 horas diarias. Así, si de conformidad con la norma demandada la jornada máxima laboral aplicable a la generalidad de los trabajadores pasará de 48 horas semanales a 42 (reducción equivalente a un 12,5%), entonces, en el caso de las personas que realizan trabajo doméstico interno, pasará proporcionalmente de 60 horas semanales a 52,5.

OMISIÓN LEGISLATIVA RELATIVA -Configuración (...) el legislador incurrió en una omisión legislativa relativa cuando, al regular sobre la reducción de la jornada laboral, excluyó a las personas que trabajan en el servicio doméstico como internas. Con esa exclusión, el legislador incumplió deberes constitucionales específicos y también generó una desigualdad sin justificación ni objetividad.

OMISION LEGISLATIVA ABSOLUTA Y RELATIVA -Distinción JUICIO DE CONSTITUCIONALIDAD POR OMISION LEGISLATIVA RELATIVA -Examen sobre el incumplimiento de un deber específico impuesto por el constituyente al legislador CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD DE OMISION LEGISLATIVA RELATIVA -Presupuestos para su configuración COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL -Inexistencia TRABAJO DOMESTICO -

Situación de vulnerabilidad Esta Corte ha considerado que el servicio doméstico es un trabajo subvalorado. Desde sus tempranos pronunciamientos, ha sido sensible a las particulares circunstancias en que este se presta, y a la evidente vulnerabilidad de quienes se dedican a él, en su mayoría, mujeres de escasos recursos económicos. La Conferencia Internacional del Trabajo ha recordado que las personas que prestan el servicio doméstico, normalmente, son sometidas a largas jornadas laborales, durante las cuales -en muchas ocasiones- sufren diversos tipos de vejámenes. Por ello ha amparado los derechos de quienes han sido sometidas a tratos crueles y obligadas, por sus empleadores, a ejercer oficios en hogares sin el más mínimo reconocimiento de sus garantías laborales.

TRABAJO DOMESTICO -Infravaloración histórica ECONOMÍA DEL CUIDADO -Concepto La economía del cuidado es un concepto complejo. El Congreso de la República lo ha definido como aquel: "(...) trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado.

Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad". TRABAJO DOMESTICO -Valor TRABAJO DOMESTICO -Deber del Estado de desplegar esfuerzos adicionales en dirección de superar desigualdades y garantizar existencia de condiciones de trabajo decente para las mujeres DERECHO FUNDAMENTAL AL DESCANSO -Relación con el derecho a la desconexión laboral /DERECHO FUNDAMENTAL AL DESCANSO -Alcance para el trabajador DERECHO A LA IGUALDAD -Concepto relacional PRINCIPIO DE IGUALDAD -Mandatos que comprende TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO Y OTROS TRABAJADORES -Tratamiento distinto injustificado incurre en un acto discriminatorio (...) de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, puede admitirse que algunos trabajos tengan reglas específicas sobre determinadas materias. Y ello puede responder a las características especiales de dichos trabajos. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que esa diferenciación debe estar plenamente justificada e inspirada en móviles que no se aparten de los mandatos constitucionales. Así, si el tratamiento distinto no tiene justificación alguna, o es contrario a la Constitución, entonces se incurre en un acto discriminatorio. Precisamente porque el trato diferenciado que se ha dado a las personas que realizan tareas domésticas, frente a diversos temas en materia laboral, no ha tenido justificación alguna, se ha concluido que el mismo ha sido discriminatorio.

JORNADA LABORAL PARA SERVICIO DOMESTICO -Jurisprudencia constitucional JORNADA LABORAL PARA SERVICIO DOMESTICO -Tiempo máximo (i) a partir de lo dispuesto en el Convenio No. 1 de la OIT, y en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada máxima laboral para todos los trabajadores era de 8 horas diarias y 48 semanales; (ii) las personas que realizan trabajos domésticos habían sido excluidas de dicha jornada, por lo dispuesto en el artículo 162 -literal b- del Código Sustantivo del Trabajo; (iii) ante esto, en la Sentencia C-372 de 1998 se remedió dicha exclusión injustificada y se estableció que las personas que desempeñan labores domésticas como externas tendrían una jornada equiparable a la de los demás trabajadores, y que las internas tendrían una jornada máxima de 10 horas diarias; (iv) existe en la actualidad un mandato internacional, que ordena al Estado la adopción de medidas tendientes a igualar, en lo relativo a las horas de trabajo, a las personas que se dedican al servicio doméstico y a la generalidad de los trabajadores;

y (v) el Estado no ha cumplido ese último mandato. EXHORTO -Congreso de la República REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Plena SENTENCIA C-507 DE 2023 Expediente:

D-15.299 Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 " por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones ".

Magistrado Ponente: Jorge Enrique Ibáñez Najar Bogotá, D.C., veintidós (22) de noviembre de dos mil veintitrés (2023) La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular de

aquella que le confiere el artículo 241.4 de la Constitución Política, profiere la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso adelantado en los términos de los artículos 241.4 y 242 de la Constitución Política y 40.6 del Decreto 2067 de 1991 [1] y con ocasión de la acción pública de inconstitucionalidad interpuesta por los ciudadanos Natalia Ramírez Bustamante y Juan Felipe Parra Rosas contra el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 .

I. ANTECEDENTES Los ciudadanos Natalia Ramírez Bustamante y Juan Felipe Parra Rosas instauraron, el 27 de abril de 2023, demanda de inconstitucionalidad en contra del artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 " por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones ".

En su criterio, la disposición objeto de censura desconoce el artículo 13 de la Constitución Política, por vía de una omisión legislativa relativa.

A continuación se transcribe el texto de la disposición acusada, así como los argumentos propuestos por los demandantes para sustentar la demanda.

A. La norma acusada El texto del artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 es el siguiente: " LEY 2101 DE 2021 (Julio 15) [2] "por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones" EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA:

(…) ARTÍCULO 2 DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA LABORAL. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 161. Duración.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo".

B. El contenido de la demanda 1. Los actores indicaron que el artículo demandado quebranta, específicamente, el artículo 13 de la Constitución Política por omisión legislativa relativa, por cuanto, el legislador no incluyó dentro de la regulación de la reducción de la jornada laboral a las personas que realizan trabajo doméstico como internas. En sus palabras, " El legislador incurrió en una omisión legislativa relativa que vulnera el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 superior, al no incluir en los supuestos de la norma demandada ninguna mención sobre la reducción de la jornada laboral máxima para los y las trabajadoras del servicio doméstico. Como se desprende del artículo 1 de la Ley 2101 de 2021, su objetivo es "reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores". Lo anterior quiere decir que la ley citada busca reducir la jornada máxima dispuesta en la legislación laboral para todos y todas las trabajadoras en Colombia. Sin embargo, no indica cómo va a operar esta disminución para actividades especiales con una jornada máxima especial en la que no operan los límites generales establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo tal y como ocurre en el caso del trabajo doméstico cuando la trabajadora reside en su sitio de trabajo ".

[3] 2. Indicaron que las reglas relativas a la jornada máxima laboral de los trabajadores, establecidas en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la norma que se demanda), no operan para las personas que trabajan en tareas domésticas como internas. De esta manera, mientras que la generalidad de los trabajadores tenía (hasta antes de la sanción de la norma demandada) una jornada máxima legal de 8 horas diarias, las personas que prestan servicio doméstico -cuando residen en el mismo lugar en el que laboran- tienen una jornada máxima equivalente a 10 horas diarias. Esto último de conformidad con lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-372 de 1998.

3. Si esto es así, el legislador cuando expidió el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, "[incurrió] en una omisión legislativa relativa ya que no [contempló] como titulares de esta reducción en los supuestos de hecho de la norma a los y las trabajadoras domésticas. Al no tener en cuenta a este grupo poblacional dentro de la reducción de la jornada laboral, el legislador incurrió en el segundo supuesto que ha identificado la Corte y que consiste en omitir a un grupo de ciudadanos de los beneficios que otorga a otros individuos en condiciones similares ".

[4] 4. Esta omisión, señalaron, " pareciera ser consecuencia de que esta actividad económica ha sido históricamente excluida de la jornada laboral máxima, tal como lo estableció la Corte Constitucional en las sentencias C-051/95 y C-378/98 ".

[5] A partir de lo dicho, concluyeron los actores que la norma discrimina a las personas que trabajan en el servicio doméstico como internas sin motivo aparente. De hecho, afirmaron que la medida censurada no tiene finalidad constitucional alguna, y que de allí se deriva su injusticia. Así se pronunciaron sobre este aspecto:

" Acudiendo a una interpretación sistemática de la Ley 2101 de 2021, su objetivo es el siguiente: "reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores". Sin embargo, la misma exposición de motivos de la ley en cuestión no justifica por qué se omite a los y las trabajadoras domésticas de la reducción de la jornada laboral. Como se desprende de esta omisión, no existen razones constitucionalmente válidas que justifiquen que a las y los trabajadores domésticos no se les reduzca la jornada laboral ".

[6] 5. Finalmente, en lo relativo a la aptitud del cargo por omisión legislativa relativa, señalaron que: (i) la norma sobre la cual se predica dicha omisión es el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021;

(ii) existe una exclusión de las personas que desempeñan labores domésticas como internas, porque frente a ellas no se reguló la reducción de la jornada laboral;

(iii) dicha exclusión carece de una razón suficiente, pues no está justificada ni es objetiva, y (iv) el Congreso de la República desconoció el deber constitucional que le exigía emitir " la reglamentación necesaria para salvaguardar el trabajo digno y justo de todos y todas las trabajadoras ".

[7] C. Trámite procesal 6. Mediante Auto del 29 de mayo de 2023, se admitió la demanda [8] al considerar que: "el cargo único presentado es (i) claro, porque puede comprenderse su sentido; (ii) cierto, en tanto cuestiona un enunciado normativo propiamente dicho; (iv) específico, dado que pretendió demostrar por qué la omisión en que incurrió el legislador desconoce el artículo 13 de la Constitución Política; (iii) pertinente, porque contiene un argumento estrictamente constitucional; y (v) suficiente, en cuanto persuade a la Corte y suscita en ella una duda sobre la constitucionalidad de la norma atacada".

[9] Además, se argumentó en dicho auto que la demanda debía admitirse porque " los demandantes señalaron que la norma sobre la cual se predica la omisión legislativa relativa es el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. También añadieron que dicha omisión pasó por alto el hecho de que la Constitución ordena promover, sin discriminación alguna, el derecho al trabajo. Y, por último, indicaron que, así como la generalidad de los trabajadores puede gozar de la reducción de su jornada laboral, los trabajadores domésticos deberían ser destinatarios del mismo beneficio ".

[10] 7. Adicionalmente, en el mismo proveído se ordenó: (i) en virtud de lo previsto en el artículo 11 del Decreto 2067 de 1991, comunicar al presidente de la República, al presidente del Senado de la República, al presidente de la Cámara de Representantes, al Ministerio del Trabajo y al Ministerio de Justicia y del Derecho el inicio del proceso;

(ii) fijar en lista el asunto por el término de diez días para que cualquier ciudadano interviniera por escrito para defender o cuestionar la constitucionalidad de la norma acusada, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Decreto 2067 de 1991;

(iii) invitar para que rindan sus conceptos " sobre temas relevantes para la elaboración del proyecto de fallo" [11] a diversas entidades, organizaciones y expertos, [12] en los términos previstos en el artículo 13 del Decreto 2067 de 1991; y (iv) dar traslado a la Procuradora General de la Nación para que rinda concepto, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2067 de 1991.

D. Intervenciones y conceptos en el trámite de constitucionalidad 8. De un lado, dentro del término de fijación en lista no se presentaron intervenciones ciudadanas. De otro, se recibieron cinco conceptos de entidades y personas invitadas. A continuación, se enuncian las personas naturales y jurídicas que allegaron un escrito y, posteriormente, se resume su contenido.

Invitado y/o experto Ministerio del Trabajo Universidad Externado de Colombia Tary Cuyana Garzón Landinez Diana María Gómez Hoyos Defensoría del Pueblo Conceptos de los expertos invitados en virtud del artículo 13 del Decreto 2067 de 1991, convocados a través de Auto del 29 de mayo de 2023 9.

El Ministerio del Trabajo, [13] por conducto de su apoderado judicial Johnny Alberto Jiménez Pinto, sostuvo que comparte la posición de los demandantes. Por ello solicitó a esta Corte " declarar la exequibilidad condicionada de la norma demandada, en el entendido que la reducción también aplica a los y las trabajadoras domésticas, especialmente a aquellas que residen en el sitio de trabajo ".

[14] 10. El Ministerio presentó algunos datos sobre el estado actual del trabajo doméstico en el país. Señaló que, en el año 2022, en dicho sector, " se ocuparon 649 mil personas ". De todas ellas, el " 93,1%, es decir 604 mil " [15] fueron mujeres. También indicó que " [l]as mujeres ocupadas en esta posición solo representan un 6,9 % del total de mujeres ocupadas en el país (604 mil respecto a las 8 millones 992 mil mujeres ocupadas) ".

[16] Acto seguido, recordó que las personas que se dedican a estos oficios suelen estar desprotegidas en cuanto a sus garantías laborales. Así, por ejemplo, indicó que de todas ellas " (…) tan solo el 20,4 % afirman haber recibido prima de servicios, mientras que el 79,6% no la ha recibido ".

[17] 11. El Ministerio señaló que el trabajo doméstico es comúnmente precarizado, y que por ello el Gobierno Nacional ha buscado implementar el Convenio No. 189 de la OIT, [18] que ya fue ratificado, con el objeto de mejorar las condiciones de quienes se dedican al servicio doméstico, y promover su afiliación al Sistema General de Seguridad Social. Igualmente, informó que el Gobierno Nacional ha adelantado diversas acciones con el ánimo de garantizar mejores condiciones en la ejecución de este tipo de trabajo.

12. En lo relativo a la jornada laboral de los trabajadores domésticos, recordó que en la Sentencia C-372 de 1998, la Corte Constitucional estableció que el horario de las personas que se dedican a estos oficios tendría dos reglas. Una establece que, si el trabajador o trabajadora no vive en la casa del empleador, entonces su jornada máxima laboral debe ser la misma aplicable a la generalidad de los trabajadores. Empero, si el empleado vive en su lugar de trabajo, la jornada máxima sería de 10 horas diarias. Ese Ministerio, pronunciándose sobre esta diferenciación, afirmó que ella desconoce el derecho a la igualdad de trato. Esto porque la reducción del horario laboral de que trata la norma demandada solo aplicaría para quienes no habitan en su lugar de trabajo.

13. La Universidad Externado de Colombia, [19] por conducto de su Departamento de Derecho Laboral, [20] cuestionó la aptitud de la demanda. En su intervención, sostuvo que los actores no atacaron la norma correcta, pues " si el anhelo de esta demanda de constitucionalidad era aportar argumentos para un nuevo análisis de la exequibilidad condicionada del literal b) del artículo 162 del C.S.T, esta era la norma que efectivamente debía ser cuestionada y no el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 ".

[21] Por ello, manifestó que la norma acusada no vulnera el principio de igualdad por una omisión legislativa relativa, "toda vez que los demandantes pretenden la regulación de los efectos de una norma diferente a la demandada".

[22] 14. Finalmente, la Universidad también recordó que en la Sentencia C-372 de 1998 se estableció que los trabajadores que no residen en el lugar de habitación de su empleador, tienen derecho a la jornada máxima ordinaria aplicable a la generalidad de los trabajadores. Luego, estas empleadas domésticas sí estarían cobijadas con la reducción de su jornada laboral, en los términos expuestos por la norma demandada.

15. La invitada Tary Cuyana Garzón Landinez, [23] en su concepto técnico, solicitó declarar la exequibilidad condicionada de la norma acusada y exhortar al Congreso de la República para que regule las condiciones del trabajo doméstico.

[24] Indicó que la norma demandada sí incurrió en una omisión legislativa relativa . En efecto, señaló que las empleadas domésticas deberían recibir el mismo trato que se da a la generalidad de los trabajadores, específicamente en cuanto a la jornada laboral que se les exige. Así, dado que para quienes realizan oficios domésticos no opera la reducción de la jornada laboral, tal y como está establecido en la norma en cuestión, se incurre en una omisión legislativa relativa y, además, se afectan otras prerrogativas constitucionales tales como " el trabajo en condiciones dignas y justas, la dignidad humana y el derecho de negociación colectiva ".

[25] 16. La experta, luego de definir el trabajo doméstico, resaltó que esta " ha sido una actividad naturalizada en cabeza de las mujeres y por esta vía invisibilizada e infravalorada ".

[26] Este trabajo, según indicó, se presta principalmente por mujeres que normalmente provienen del sector rural, con escasa formación académica y en condición de pobreza.

17. Recordó que el aumento de la empleabilidad de este sector durante el año 2022 -aspecto sobre el cual se refirió el Ministerio del Trabajo-, “ demuestra que el trabajo doméstico es fundamental para el sostenimiento de la vida y que es una actividad que se debe realizar siempre en todos los hogares ”.

[27] Sin embargo, añadió, es un trabajo en el que se siguen presentando serias injusticias. Como ejemplo de ello, recordó que, durante la pandemia, “ quienes más perdieron sus trabajos fueron las mujeres que realizaban esta actividad y fue el trabajo doméstico remunerado uno de los sectores sobre los que más abusos se registraron ”.

[28] 18. Expuso que, tradicionalmente, el trabajo doméstico ha sido menospreciado incluso desde la legislación. Señaló que el Decreto 2127 de 1945, artículo 58, establecía que el trabajo doméstico tendría reglas diferenciadas y menos favorables en comparación con otros sectores. Esas reglas diferenciadas persistieron con la expedición de la Ley 50 de 1990, pues allí se dispuso que las empleadas domésticas no gozarían de los mismos beneficios que tendría otro tipo de trabajadores en materias como “ el régimen de jornada, trabajo de menores de edad, periodo de prueba y pago de salarios y prestaciones sociales ”.

[29] 19. Respecto de la afiliación al Sistema de Seguridad Social, la experta recordó que el trabajo doméstico también ha tenido algunas distinciones en relación con otros empleos. Así, por ejemplo, señaló que el Decreto 824 de 1988 y la Ley 100 de 1993 establecieron la posibilidad de que las personas dedicadas al servicio doméstico aportaran al sistema, pero también reconocieron que estos aportes podían darse por debajo del salario mínimo.

20. Actualmente, la afiliación de estas empleadas al sistema de protección social puede darse a partir de lo dispuesto en el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011, cuyo desarrollo se encuentra en el Decreto 2616 de 2013. A partir de estas normas, “ para aquellas trabajadoras que tengan contratos por periodos inferiores a un mes para un mismo empleador y cuya remuneración sea inferior al salario mínimo, los empleadores solo se ven obligados a realizar pagos al sistema de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar de manera proporcional a los días laborados calculados con una base de salario mínimo ”.

[30] Con todo, respecto al sistema de salud, las personas que se dedican al servicio doméstico han de mantener su afiliación al régimen subsidiado. Con esa medida -expuso la experta- se ha incentivado el que estas personas, que trabajan por días, no puedan acceder a las prestaciones económicas previstas en el régimen contributivo “ como el pago de incapacidades médicas por enfermedad general ni el reconocimiento y pago de licencias de maternidad (…) ”.

[31] 21. Acto seguido, resaltó que es perentorio que quienes realizan tareas del servicio doméstico tengan “ los mismos derechos y garantías que cualquier trabajador en cualquier sector económico ”.

[32] Por ello, señaló que: “ [l]a exclusión de las trabajadoras domésticas de estas nuevas disposiciones con respecto a la disminución de la jornada de trabajo empeora las condiciones en las que se realiza el trabajo doméstico, no solo de trabajadoras que residen en su mismo lugar de trabajo, o como se les ha llamado "internas", sino en aquellas que realizan su labor en diferentes lugares y con distintos empleadores ”.

[33] 22. Como consecuencia, concluyó que el país debería acatar las previsiones contenidas en el Convenio No. 189 de la OIT, entre las cuales se ordena no discriminar a quienes ejercen el trabajo doméstico. Igualmente, señaló la importancia de promover el diálogo entre trabajadores y empleadores a través de la negociación colectiva con el ánimo de mejorar las condiciones en que se presta el trabajo doméstico.

23. La invitada Diana María Gómez Hoyos , [34] en su calidad de Directora de Especializaciones de la Universidad de la Sabana, también presentó su concepto sobre el particular. Señaló que la norma demandada no establece de qué manera operará la reducción de la jornada laboral para las personas que se dedican al trabajo doméstico y que residen en el lugar de habitación de su empleador. Sobre ello resaltó que “ l a vulneración del principio de igualdad no está en que los

trabajadores domésticos internos tendrían una jornada diaria de 8 horas, sino en el hecho de no establecerse cómo se debe hacer la reducción gradual de su jornada actual semanal (diaria de 10 horas)".

[35] 24. En otras palabras, la omisión legislativa relativa no se presenta frente las personas que realizan el servicio doméstico y que no habitan en el lugar donde reside su empleador. Pues, en ese caso, de acuerdo con lo establecido en la Sentencia C-372 de 1998, esas personas pueden beneficiarse de las reglas de la jornada máxima y, en consecuencia, de su reducción progresiva, tal y como lo dispone el artículo demandado en esta oportunidad. Por ello, aboga por " declarar la exequibilidad condicionada de la norma demandada, en el entendido que la reducción también aplica a los trabajadores domésticos. Pero no "especialmente a aquellos que residen en el sitio de trabajo" sino solamente a los que residen en el lugar de trabajo por cuanto los trabajadores domésticos "por días" tienen una jornada de 8 horas diarias, 48 a la semana y en ellos no hay duda en la aplicación de lo mandado por el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la implementación gradual ".

[36] 25. Por su parte, la Defensoría del Pueblo [37] también allegó su concepto por medio de César Augusto Abreo Méndez, en su calidad de defensor delegado para los Asuntos Constitucionales y Legales. La Defensoría explicó que la regla según la cual las personas que se dedican al trabajo doméstico no tienen una jornada máxima ordinaria, no está contemplada en el artículo demandado sino en el literal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto sería indicativo de que la demanda carece de aptitud. Sin embargo, la Defensoría propuso que, en razón del principio pro actione , " se estudien los problemas planteados por los actores respecto del cargo de igualdad y no discriminación ".

[38] Para ello, solicitó a la Corte integrar la unidad normativa con el artículo 162, literal b , que no fue demandado. 26. Asimismo, la Defensoría señaló que a partir de la Sentencia C-372 de 1998, es dable concluir que la regla que hoy rige es la siguiente: " respecto de los [empleados] que desempeñen trabajos domésticos en la casa "del patrono" [tendrá] que entenderse que la jornada laboral diaria máxima sería hasta de diez (10) horas, teniendo que pagar horas extras cuando se supere este tiempo, mientras que para los empleados domésticos que no residan en la casa de su empleador aplica la norma general ".

[39] 27. En tal sentido, concluyó que, en este caso, es claro que la reducción de la jornada máxima laboral, establecida en el artículo demandado, cobija a las personas que trabajan en el servicio doméstico y que no habitan en la casa de su empleador. Por ello, lo que correspondería estudiar a esta Corte es " si respecto de la situación de los trabajadores y trabajadoras domésticas que habitan en su lugar de trabajo se configura una omisión legislativa relativa conforme al artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, o si a estos trabajadores les aplica la excepción contenida en el literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo ".

[40] 28. En respuesta del anterior interrogante, indicó que " excluir a los y las trabajadoras domésticas que habitan en su lugar de trabajo de una reducción progresiva de la jornada laboral podría considerarse como una limitación al ejercicio de su derecho fundamental a la igualdad. En consecuencia, la norma demandada contraviene el ordenamiento jurídico internacional, por lo que el Estado Colombiano se encuentra obligado a ajustarla con el objeto de avanzar en la erradicación de discriminaciones en materia laboral ".

[41] Por ello, propuso a la Corte declarar la exequibilidad condicionada de la norma demandada. E. Concepto de la Procuradora General de la Nación 29.

La Procuradora General de la Nación [42] solicitó declarar la exequibilidad condicionada de la norma acusada. [43] En particular, estimó que, en este caso específico, se está ante una omisión legislativa relativa . Ello, luego de comprobar que, en primer lugar , el reproche " se predica sobre un texto positivo (…) en el cual no se reguló la reducción de la jornada laboral de los trabajadores domésticos ".

[44] En segundo lugar , porque el artículo 53 de la Constitución Política ordenó al legislador “ cumplir con las normas contenidas en “los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados” por Colombia y, en el artículo 10 del Convenio 189 de la OIT (…) se dispone que los Estados tienen la obligación de asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas de trabajo ”.

[45] De otra parte, en tercer lugar , la Procuraduría indicó que la no reducción de la jornada laboral para quienes realizan labores domésticas “ carece de una razón suficiente ”, al tiempo que dicha omisión perpetúa en el imaginario la idea de que el trabajo doméstico no tiene suficiente valor. Por último, en cuarto lugar , señaló que “ la falta de justificación y objetividad de la omisión examinada genera una desigualdad negativa para los trabajadores domésticos frente a los empleados que sí se encuentran amparados por la Ley 2101 de 2021 ”.

[46] 30. Por lo anterior, la Procuradora solicitó a esta Corte declarar “ la exequibilidad del artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, bajo el entendido que la reducción de la jornada laboral que establece es aplicable proporcionalmente para los trabajadores domésticos dependiendo su régimen actual de servicio ”.

[47] 31. En relación con la forma en que debería reducirse la jornada laboral de las personas que realizan trabajos domésticos y que habitan en la residencia de su empleador, la Procuradora señaló lo siguiente: “ la reducción [debe ser] proporcional teniendo en cuenta que, a diferencia del personal en general y de los empleados domésticos externos, en la actualidad, los trabajadores del hogar que residen con el empleador tienen una jornada laboral máxima de 10 horas diarias, por ello, es posible que en la semana puedan llegar prestar (sic) sus servicios por más de 48 horas.

Entonces, si bien, por las razones expuestas en este concepto, estos últimos tienen derecho al beneficio que estableció la disposición acusada, lo cierto es que, para evitar posibles antinomias con la normativa vigente, se impone que la reducción no sea idéntica, sino que deba ser adecuada por el juez constitucional con base en criterios de razonabilidad ”.

[48] II. CONSIDERACIONES A. Competencia 32. En virtud de lo dispuesto en el artículo 241.4 de la Constitución Política, la Corte es competente para pronunciarse sobre la constitucionalidad de la norma demandada, en tanto se trata de una disposición contenida en una ley.

[49] B. Cuestiones previas 33. Antes de resolver sobre la compatibilidad o incompatibilidad del artículo demandado con la Constitución Política, es necesario absolver tres cuestiones preliminares. Con la primera, se busca definir si en el presente caso la demanda es apta sustancialmente, pues la Defensoría del Pueblo y la Universidad Externado de Colombia indicaron que se había demandado el artículo incorrecto. Con la segunda, esta Corte resolverá si es necesario integrar la unidad normativa y analizar, en consecuencia, lo dispuesto en el artículo 162 -literal b - del Código Sustantivo del Trabajo, tal y como lo solicitó la Defensoría del Pueblo. Por último, con la tercera, condicionado a si esta Corte encuentra necesario integrar la unidad normativa, se procederá a determinar si se configuró la cosa juzgada constitucional, en tanto y en cuanto el literal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo ya fue objeto de pronunciamiento constitucional en la Sentencia C-372 de 1998.

a) La demanda es apta sustancialmente, de modo que esta Corte debe estudiar de fondo el cargo 34. La Defensoría del Pueblo, en su intervención, manifestó que la demanda carece de aptitud, en tanto la regla que excluye de la jornada máxima ordinaria a las personas que se dedican a labores domésticas no está en el artículo demandado, sino en el liberal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, en razón del principio pro actione, consideró que se deben estudiar las problemáticas constitucionales planteadas por los demandantes, por lo que consideró necesario que se integre la unidad normativa con el literal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. A su turno, la Universidad Externado de Colombia manifestó en su concepto que, en este caso, se había demandado el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021), cuando lo correcto habría sido demandar el artículo 162 -literal b - siguiente. En criterio de la Universidad, el artículo 162 es el que ordena la exclusión de quienes

trabajan en el servicio doméstico de las reglas que regulan la jornada máxima laboral en el país. De ser acertado este reproche, ello implicaría que la demanda contiene una falta de certeza y que, por eso, la Corte debería inhibirse.

35. Para dar respuesta a las sugerencias antedichas, es necesario recordar que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, para que un cargo se analice de fondo, debe ser claro, [50] específico, [51] pertinente, [52] suficiente [53] y cierto. En lo referido a la certeza, esta Corte ha indicado que la demanda debe recaer sobre " una proposición jurídica real y existente ".

[54] Esto supone que es deber de los demandantes atacar la norma directamente, y no la interpretación que tienen de ella. 36. Ahora, en lo relativo al cargo por omisión legislativa relativa, la Corte Constitucional también ha advertido que sobre los demandantes recae una carga argumentativa adicional. En concreto, al actor se le pide, en este tipo de demandas, que:

"(i) señale la norma jurídica sobre la cual se predica la omisión; (ii) argumente con claridad, certeza, especificidad, pertinencia y suficiencia, por qué el texto señalado alberga el incumplimiento de un deber específico consagrado en la Constitución y, a partir de ello, (iii) explique cuáles son los motivos por los que se considera que se configuró la omisión inconstitucional. En particular, debe explicar por qué la norma debería incluir a personas no contempladas; debería prever determinadas consecuencias jurídicas, contar con cierto ingrediente normativo necesario para que la norma sea compatible con la Constitución o prever determinada condición necesaria para su constitucionalidad".

[55] 37. Dicho esto, la Corte no comparte lo sostenido por la Defensoría del Pueblo y por la Universidad Externado de Colombia. Antes de expresar las razones por las cuales no se acompaña la consideración de los intervinientes, es preciso recordar el alcance de la norma demandada. Sobre esto, debe advertirse que con anterioridad a la reforma contenida en el artículo objeto de reproche, la jornada máxima laboral era de 8 horas diarias y 48 semanales. Esa regla aplicó para la generalidad de los trabajadores, pero no para quienes se dedicaban al servicio doméstico. En efecto, el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo indicó -en su literal b - que estas últimas personas estarían excluidas de la jornada máxima laboral.

38. No obstante, contra el referido artículo 162 -literal b - se formuló una demanda de inconstitucionalidad que, a la postre, se resolvió en la Sentencia C-372 de 1998. En esa providencia, esta Corte declaró la exequibilidad condicionada del artículo que excluía a quienes se desempeñan en labores del servicio doméstico de la jornada máxima laboral, y estableció las siguientes dos reglas sobre el particular:

(i) Si la trabajadora habita en la residencia de su empleador, su jornada máxima laboral será de 10 horas diarias. Todo lo que trabaje más allá de ese límite, se reconocerá como trabajo suplementario.

[56] (ii) Si la trabajadora no habita en la residencia de su empleador, la jornada máxima laboral será la misma establecida para la generalidad de los trabajadores.

[57] 39. Estas dos reglas enunciadas se mantuvieron incólumes hasta la sanción de la Ley 2101 de 2021 -artículo 2-. Esta última norma modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo para decir, fundamentalmente, que la duración de la jornada máxima laboral no sería de 48 horas a la semana, sino de 42. Por supuesto, esta reducción puede darse de manera gradual, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la misma Ley y atendiendo las necesidades de los empleadores.

[58] 40. A partir de lo anterior, surge una pregunta fundamental: ¿la reducción de la jornada máxima laboral, prevista en la norma demandada, cobija a quienes se desempeñan en el servicio doméstico? Para dar una respuesta preliminar a este interrogante, debe partirse nuevamente de las dos reglas establecidas en la Sentencia C-372 de 1998. En criterio de esta Corte, y como bien lo reconocen algunos expertos que participaron en esta causa, no puede existir duda en que la reducción de la jornada beneficia a las personas que desempeñan labores del servicio doméstico como externas. Esto por

una razón fundamental: la regla de decisión, respecto de estos trabajadores, que se incluyó en la Sentencia C-372 de 1998, es que aquellas tienen la misma jornada máxima de trabajo prevista para la generalidad de los trabajadores.

41. Así se interpretó antes de la modificación que para el efecto hiciera el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, y así debería interpretarse actualmente. De esta manera, si antes de la reforma estos trabajadores tenían una jornada máxima laboral de 8 horas diarias y 48 a la semana, aquella jornada debe reducirse, actualmente, en la forma establecida por el artículo demandado.

[59] Una interpretación distinta desconocería la regla de decisión contenida en la Sentencia C-372 de 1998. Empero, otra es la situación de quienes residen en su lugar de trabajo. Si antes de la modificación aludida se entendía que la jornada máxima ordinaria laboral de estos trabajadores era de 10 horas diarias -y no de 8- ¿cómo aplicaría para ellas la reducción de su jornada máxima de trabajo? 42.

Esta pregunta es legítima, y es la que plantean en algunos fragmentos de su demanda los actores. Ellos son plenamente conscientes de la existencia de la Sentencia C-372 de 1998, y de las reglas que esta fijó en materia de jornada máxima de trabajo para quienes se dedican al servicio doméstico. Por ello, en uno de los apartes de su escrito sostienen que, el problema en concreto, es que la norma demandada " no indica cómo va a operar [la disminución de la jornada laboral] para actividades especiales con una jornada máxima especial en la que no operan los límites generales establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo tal y como ocurre en el caso del trabajo doméstico cuando la trabajadora reside en su sitio de trabajo" [60] .

Luego, piden que esta Corte resuelva el asunto acudiendo a un test intermedio de igualdad, con el objeto de " examinar si la distinción entre el resto de trabajadores y las trabajadoras domésticas que residen en su sitio de trabajo es legítima ".

[61] 43. Dicho esto, la Corte considera que la demanda es apta y que no le asiste razón a los intervinientes cuando sugieren que los demandantes debieron atacar exclusivamente el artículo 162 -literal b - del Código Sustantivo del Trabajo y no el 161 (modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021). En efecto, con independencia de que para el examen de fondo se requiera, o no, la integración de la unidad normativa entre ambas disposiciones, los actores cumplieron con las cargas argumentativas mínimas que ha exigido esta Corte cuando se formula un cargo por omisión legislativa relativa.

44. Ciertamente, esta Sala encuentra que: (i) los demandantes indicaron correctamente la norma sobre la cual recaía la omisión legislativa; establecieron que el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 no tuvo en cuenta cómo disminuiría la jornada laboral máxima en favor de los trabajadores que se desempeñan en las labores domésticas internas.

(ii) Indicaron la razón por la cual la norma demandada incumplió el deber específico de incluir en su regulación a las trabajadoras del servicio doméstico internas.

Sobre esto manifestaron que " la exclusión vulnera el principio constitucional a la igualdad ", [62] contenido en el artículo 13 de la Constitución Política. Y, (iii) explicaron que no existe una razón constitucional que permita asignar un trato distinto a los trabajadores del servicio domésticos interno y a los demás trabajadores, respecto de la reducción de su jornada máxima laboral.

[63] 45. Por ello, la Corte no se declarará inhibida para resolver de fondo el asunto. b) Integración de la unidad normativa de los artículos 2 de la Ley 2101 de 2021 y 162 -literal b- del Código Sustantivo del Trabajo 46.

La Defensoría del Pueblo sugirió a la Corte integrar la unidad normativa y estudiar, de manera conjunta, los artículos 2 de la Ley 2101 de 2021 y 162 -literal b - del Código Sustantivo del Trabajo. Esto con el ánimo de que se estableciera " si respecto de la situación de los trabajadores y trabajadoras domésticas que habitan en su lugar de trabajo se configura una

omisión legislativa relativa conforme al artículo 2º de la Ley 2101 de 2021, o si a estos trabajadores les aplica la excepción contenida en el literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo ”.

[64] 47. En consecuencia, corresponde a esta Corte determinar si dicha integración de la unidad normativa es procedente. Para empezar, es preciso recordar que el control de constitucionalidad es, en principio, rogado. Por ello, corresponde a los ciudadanos -y no a la Corte- señalar las normas contra las cuales se dirige la demanda y construir el cargo que finalmente será analizado por la Corporación. Con todo, el artículo 6 del Decreto 2067 de 1991 incluye la siguiente facultad:

“la Corte se pronunciará de fondo sobre todas las normas demandadas y podrá señalar en la sentencia las que, a su juicio, conforman unidad normativa con aquellas otras que declara inconstitucionales”.

48. La Corte Constitucional ha sostenido que la regla contenida en el artículo anterior, procura garantizar los principios de la economía procesal y de la seguridad jurídica.

[65] Como es evidente, dicha regla persigue la unidad, consistencia y coherencia del sistema jurídico, evitando, por ejemplo, que se declare la inexequibilidad de una norma que, sin embargo, se reproduce en otro artículo del ordenamiento.

49. Esta Corte, igualmente, ha indicado que la integración aludida puede presentarse de dos formas: “ i) la integración de la proposición jurídica completa y ii) la integración de la unidad normativa ”.

[66] El primero de los escenarios enunciados, se presenta cuando el artículo demandado, para ser inteligible, debe ser leído en conjunto con otro artículo, pues, de lo contrario, no se comprendería su sentido. El segundo supuesto, puede presentarse cuando se considera necesario “ extender el efecto de la decisión a otras disposiciones de igual o similar contenido normativo”.

[67] Esto último podría ocurrir “ i) cuando la disposición acusada se encuentra reproducida en otras disposiciones que no fueron demandadas en la acción;

[o] ii) cuando la disposición demandada se encuentra relacionada de forma estrecha con otra que, a primera vista, genera dudas serias acerca de su constitucionalidad ”.

[68] 50. Dicho esto, la Corte estima procedente analizar en conjunto los artículos 161 (modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021) y 162 -literal b - del Código Sustantivo del Trabajo. Ello porque se cumplen los presupuestos esbozados previamente. En efecto, existe una estrecha relación entre una disposición y otra pues, de un lado, el literal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, leído en conjunto con lo dispuesto en la Sentencia C-372 de 1998, establece una jornada máxima especial para quienes ejercen los servicios domésticos en la residencia del empleador y, de otro, el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, establece la reducción gradual de la jornada máxima laboral con vocación general. Es por ello que la demanda se dirige a cuestionar el hecho de que el legislador no haya otorgado el beneficio o reducción de la jornada contenido en la norma demandada a los trabajadores domésticos internos.

51. Sobre este punto, si bien podría argüirse que el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 se refiere al tope máximo de la jornada laboral, mientras que el literal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo lo que hace es definir algunas excepciones a dicha jornada, entre ellas, las de los empleados del servicio doméstico, la realidad es que además de que ambos presupuestos normativos recaen sobre la misma temática general (jornada máxima de trabajo), de acceder a la solicitud de la integración normativa, esta Sala podría responder comprensivamente al cuestionamiento de la demanda, y definir de ese modo si es constitucionalmente admisible que el legislador solo se refiera a la reducción de la jornada de la generalidad de los trabajadores, y no a la reducción de la misma para quienes se dedican al servicio doméstico interno.

En ese análisis la Corte podría definir el alcance de ambos artículos para así evitar que, a futuro, se presenten incoherencias en el sistema jurídico.

52. A su turno, la Corte podrá estudiar si las dos normas resultan contrarias -o no- al artículo 10 del Convenio 189 de la OIT que establece, entre otras cosas, que el Estado deberá adoptar medidas tendientes a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, entre otras cosas, en relación con las horas de trabajo y los periodos de descanso.

53. Ahora, esta Sala se percata de que al concluir que la lectura de la norma acusada, contenida en el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, debe realizarse a la luz del literal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, este último, modulado en la Sentencia C-372 de 1998, está llamada a examinar si se configuró o no la cosa juzgada constitucional, derivada de la providencia en mención.

c) No hay lugar a declarar la configuración de la cosa juzgada constitucional derivada de la Sentencia C-372 de 1998 54. Esta Corporación, en su jurisprudencia, ha desarrollado el fenómeno de la cosa juzgada constitucional, en virtud de lo dispuesto en el artículo 243 Superior [69] y en el artículo 21 del Decreto 2067 de 1991, [70] por medio de los cuales se les da un carácter de inmutabilidad y vinculatoriedad a las sentencias proferidas por la Corte Constitucional. Asimismo, la Corte ha observado que existen diferentes tipologías de cosa juzgada, principalmente, en atención a que el alcance y efectos de ella no son siempre los mismos.

[71] Una de estas tipologías es la de la cosa juzgada absoluta o relativa, categoría que se determina por el tipo de consecuencias y alcance que produce la decisión adoptada por la Corte Constitucional, lo cual se determina por los cargos y el parámetro de constitucionalidad utilizado en la providencia anterior. Así, la cosa juzgada absoluta se refiere a todos los vicios de inconstitucionalidad de la norma acusada, por lo que cierra la posibilidad de abordar otros cargos, y la relativa, por el contrario, se limita a los cargos analizados en el juicio de constitucionalidad previo, pero no descarta que la norma demandada pueda ser objeto de nuevos juicios respecto a cargos diferentes.

[72] 55. Aunado a lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha dispuesto de tres elementos que verificados, configuran el fenómeno de cosa juzgada:

(i) identidad de objeto , es decir, que el estudio recaiga sobre el mismo contenido normativo; (ii) identidad de causa , que el juicio de constitucionalidad se fundamente en las mismas razones, lo que incluye la misma norma presuntamente vulnerada e (iii) identidad de parámetro de control, esto es, que no exista un cambio en el contexto normativo o el surgimiento de nuevas razones que ameriten la revisión, lo que daría lugar a un nuevo contexto de valoración.

[73] 56. Ahora bien, precisados los elementos conceptuales contentivos del fenómeno de la cosa juzgada constitucional, la Sala concluye que para el caso objeto de estudio, ésta no se configuró, pues no hay identidad de causa ni de parámetro de control .

57. Primero , no hay identidad de causa , porque el reproche que se estudia en esta oportunidad, y el que conoció la Corte en la Sentencia C-372 de 1998, son distintos De un lado, el cargo de inconstitucionalidad de la demanda que se resolvió en la Sentencia C-372 de 1998 señaló que los literales a y b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo [74] eran contrarios a la igualdad y al trabajo. No obstante, en el asunto bajo examen, el único cargo presentado se refiere a la presunta vulneración del artículo 13 de la Constitución, pero por una omisión legislativa relativa. Por lo tanto, en esta causa, la Corte no se preguntará si quienes realizan labores domésticas deben o no estar excluidas de la jornada máxima laboral (porque ello ya se resolvió en la providencia anterior), lo que debe evaluar la Corte es si el legislador debió -o no- contemplar a los trabajadores del servicio doméstico internos en la reducción de su jornada de trabajo. Como puede advertirse, se trata de cargos distintos.

58. Segundo, la Sala no vislumbra una identidad del parámetro de control. Como ya se dijo, esta Corte evaluará si los trabajadores del servicio doméstico interno fueron discriminados al no ser incluidos en la norma que establece una reducción de su jornada laboral. Para analizar esta cuestión, la Corte Constitucional, estudiando el derecho a la igualdad, podrá referirse al Convenio 189 de la OIT sobre "Trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos," el cual hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto y que establece, entre otras cosas, el deber de todo Estado de propender por la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general.

[75] Este Convenio no existía para el momento en que la Corte profirió la Sentencia C-372 de 1998, y es un elemento importante a considerar en el análisis del presente caso.

59. En conclusión, al no encontrarse configurada la cosa juzgada constitucional derivada de la Sentencia C-372 de 1998, esta Sala procederá a adelantar el análisis de fondo, como sigue a continuación.

C. Problema jurídico y esquema de resolución 60. De conformidad con los antecedentes expuestos, corresponde a esta Corte examinar si, al no incluir a las personas que desempeñan labores del servicio doméstico como internas en el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, que dispuso la reducción de la jornada máxima laboral para la generalidad de los trabajadores, el Congreso de la República incurrió en una omisión legislativa relativa y, eventualmente, desconoció el artículo 13 de la Constitución Política. Para ello también se estudiará el artículo 162 -literal b- del Código Sustantivo del Trabajo. Con el propósito de absolver el problema jurídico planteado, esta Sala, en primer lugar, se referirá:

(i) a la omisión legislativa relativa, (ii) al trabajo doméstico y la vulnerabilidad de quien lo ejerce, (iii) al derecho a la igualdad que tienen las personas que trabajan en el servicio doméstico, y (iv) a su jornada máxima laboral. En segundo lugar, y a la luz de las consideraciones expuestas en el punto anterior, analizará el cargo formulado.

(i) Sobre la omisión legislativa relativa 61. El control de constitucionalidad que debe llevar a cabo esta Corte recae, en términos generales, sobre normas propiamente dichas. Empero, en algunos escenarios muy particulares, la Corporación ha admitido la posibilidad de analizar si el Congreso de la República, a partir de una omisión, desconoció los mandatos de la Constitución Política. Esto ocurre, específicamente, cuando se está ante una omisión legislativa relativa (no absoluta).

62. Será absoluta la omisión si " no existe ningún desarrollo del precepto constitucional en la ley ", por lo que no hay ninguna disposición sobre la que pueda versar el análisis ".

[76] En contraste, será relativa si " existe una disposición legal que resulta incompleta, "pues le hace falta un ingrediente, consecuencia o condición que resultaba esencial para armonizar el texto legal con los mandatos previstos en la Carta Política "".

[77] La diferencia fundamental entre las dos omisiones es que en la absoluta no hay actuación, mientras que en la relativa sí la hubo, pero resultó insuficiente. La Corte Constitucional, con el ánimo de preservar la autonomía e independencia del Congreso de la República, ha sostenido que solo respecto de la omisión legislativa relativa puede llevarse a cabo un control de constitucionalidad.

63. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, para que se esté ante una omisión legislativa relativa, trasgresora del orden constitucional, el legislador no solo debió obviar un elemento o ingrediente normativo, también debió hacerlo de manera injustificada e incumpliendo un deber específico dado por la Constitución.

[78] En la Sentencia C-083 de 2018, esta Corte indicó que para identificar si existió una omisión legislativa relativa, se debe comprobar cada uno de los siguientes pasos:

" (a) Que exista una norma sobre la cual se predique necesariamente el cargo y que (i) excluya de sus consecuencias jurídicas aquellos casos equivalentes o asimilables o, en su defecto, (ii) que no incluya determinado elemento o

ingrediente normativo.

Este criterio constituye la diferencia más notoria que se tiene con la omisión absoluta, y es que solo podría estarse en presencia de una omisión relativa cuando no haya sido incluido un ingrediente que guarde inescindible relación con el contenido normativo acusado; de no ser así, la Corte estaría llamada a declarar su inhibición.

[79] “ (b) Que exista un deber específico impuesto directamente por el Constituyente al Legislador que resulta omitido, por (i) los casos excluidos o (ii) por la no inclusión del elemento o ingrediente normativo del que carece la norma.

Esto tiene que ver con que la inconstitucionalidad por omisión relativa debe fundarse en una concreta “obligación de hacer”, [80] de la cual el Legislador se sustrajo parcialmente. Sobre el punto, ha puesto de presente la jurisprudencia que la omisión debe derivarse del incumplimiento de los imperativos constitucionales contenidos en la Norma Superior.

[81] “ (c) Que la exclusión de los casos o ingredientes carezca de un principio de razón suficiente. Debe revisarse en este punto si el Legislador, cuando desconoció el deber, contó con una razón suficiente, esto es, que el hecho de omitir algún elemento al momento de proferir la norma no hizo parte de un ejercicio caprichoso, sino, por el contrario, ello estuvo fundado en causas claras y precisas que lo llevaron a considerar la necesidad de obviar el aspecto echado de menos por los demandantes.

“ (d) Que, en los casos de exclusión, la falta de justificación y objetividad genere una desigualdad negativa frente a los que se encuentran amparados por las consecuencias de la norma.

E ste presupuesto se entenderá aplicable solo en los eventos en que exista la conculcación del principio de igualdad, es decir, cuando la norma incompleta se evidencia discriminatoria al no contemplar todas las situaciones idénticas a la regulada, [82] o, dicho en otras palabras, cuando no se extiende “ un determinado régimen legal a una hipótesis material semejante a la que termina por ser única beneficiaria del mismo”.

[83] Para ello debe revisarse la razonabilidad de la diferencia de trato, que pasa por valorar a) si los supuestos de hecho en que se encuentran los sujetos excluidos del contenido normativo son asimilables a aquellos en que se hallan quienes sí fueron incluidos, y, b) si adoptar ese tratamiento distinto deviene necesario y proporcionado con miras a obtener un fin legítimo.

[84] ” [85] 64. Luego de aplicar el anterior test en un caso concreto, la Corte puede establecer que la omisión legislativa relativa se presentó, desconociendo el orden constitucional. Si ello es así, lo que procede -salvo que en algún caso específico ello no sea posible dada la necesidad de salvaguardar la coherencia del ordenamiento jurídico- es “ la adopción de una sentencia que extienda sus consecuencias a los supuestos excluidos de manera injustificada, es decir, (…) una sentencia integradora tipo aditiva, que mantenga en el ordenamiento el contenido que, en sí mismo, no resulta contrario a la Carta, pero incorporando al mismo aquel aspecto omitido, sin el cual la disposición es incompatible con la Constitución ”.

[86] (ii) El trabajo doméstico, la condición de vulnerabilidad de quien lo ejerce y su prestación en condiciones dignas y justas 65. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la Constitución Política, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. El trabajo, a su turno, merece la especial protección del Estado, [87] demanda una obligación de progresividad -y no regresión- [88] y debe cumplir, para considerarse digno, con los presupuestos mínimos fundamentales contenidos en el artículo 53 de la Constitución Política, entre los que se encuentran el derecho al descanso necesario, a la igualdad de oportunidades y la protección especial a la mujer -entre otros-.

[89] Los principios enunciados en dicho artículo deben respetarse en todas las relaciones laborales, incluido el servicio doméstico. En lo relativo al descanso necesario y a la desconexión laboral, la Corte sostuvo en la Sentencia C-331 de

2023 que estas garantías tienen que ver con la posibilidad de contar con un espacio propio en el que “las personas [sean] plenamente autónomas de definir qué hacer con él”.

66. En particular, esta Corte ha considerado que el servicio doméstico es un trabajo subvalorado. Desde sus tempranos pronunciamientos, ha sido sensible a las particulares circunstancias en que este se presta, y a la evidente vulnerabilidad de quienes se dedican a él, en su mayoría, mujeres de escasos recursos económicos. La Conferencia Internacional del Trabajo ha recordado que las personas que prestan el servicio doméstico, normalmente, son sometidas a largas jornadas laborales, durante las cuales -en muchas ocasiones- sufren diversos tipos de vejámenes.

[90] Por ello ha amparado los derechos de quienes han sido sometidas a tratos crueles y obligadas, por sus empleadores, a ejercer oficios en hogares sin el más mínimo reconocimiento de sus garantías laborales.

[91] Esto puede ocurrir -también lo ha aceptado la Corte- porque el trabajo doméstico se desarrolla en la privacidad del hogar, y allí puede ser muy difícil para el Estado controlar los abusos que se puedan presentar en contra de este tipo de trabajadores.

[92] 67. En la Sentencia C-310 de 2007, la Corte Constitucional resaltó que, culturalmente, al servicio doméstico no se le ha reconocido valor. Y añadió que esto tiene que ver, posiblemente, con que es una actividad tradicionalmente realizada en los hogares por mujeres a quienes no se les otorga remuneración alguna cuando ejecutan acciones como el lavado, el planchado o el cuidado de otros. Actividades como estas, reconoció la Corte, han sido “ invisibles ” para el Estado y por ello no han sido suficientemente protegidas.

[93] 68. Esto puede obedecer -según se sostuvo en la misma Sentencia C-310 de 2007- a diversos imaginarios que perviven en la sociedad hasta la fecha, y que pueden resumirse así:

(i) “[se ignora] que las labores desarrolladas en [el hogar] también contribuyen a la producción y a la reproducción social ”; (ii) “[se piensa que] quienes desempeñan labores domésticas por cuenta ajena no son trabajadores, pues sólo lo son quienes poseen un empleo convencional que les demanda dedicación de tiempo, por el cual perciben un ingreso ”;

(iii) [se piensa] que [las personas dedicadas a labores domésticas] pueden ser explotadas, máxime cuando ejercen una labor que supuestamente no exige instrucción para desempeñarla ”. Y (iv) “[se piensa que] basta con ‘ser mujer’ para ejercer tareas del hogar socialmente poco valoradas ”.

[94] 69. Por circunstancias como las anteriores, siguiendo a la Organización Internacional del Trabajo, ha concluido la Corte que “ los trabajadores domésticos están en situación de vulnerabilidad y demandan, por tanto, la protección del Estado ”.

[95] Pero, al mismo tiempo, la Corporación ha tenido muy presente -se reitera- que quienes prestan labores del servicio doméstico han sido, histórica y primordialmente, mujeres en condición de pobreza. En la Sentencia C-028 de 2019, la Corte recordó algunas cifras sobre el asunto. Apoyándose en datos del Departamento Nacional de Estadística, señaló que el servicio doméstico es, fundamentalmente, “ (…) una labor feminizada, con escasa protección social”.

[96] Acto seguido, en esa misma providencia, la Corte sostuvo que: “[d] e las 680.566 personas dedicadas a este trabajo, el 98% son mujeres, esto es el 3% de la población ocupada, de ellas, el 56% es mayor de 40 años y el 8,4% cuentan más de 60 años de edad. En las zonas rurales 3.888 niños y niñas son trabajadores domésticos, lo que equivale al 3,3%. De la totalidad de quienes prestan el trabajo doméstico el 4,5% nunca ha asistido a la Escuela, el 38% tiene educación básica primaria, el 20,2% secundaria y el 29,9% educación media. El 61% devenga menos del salario mínimo, el 77% recibe alimentación como salario en especie y el 99% no recibe el pago de horas extras. Solo el 39% cotiza al régimen contributivo de salud y el 18% a pensiones. Por eso no es desacertado que, de acuerdo con los resultados de dicha

Encuesta el 90% de quienes prestan servicios domésticos habiten en estratos bajos, que su trabajo se caracterice como precario y que por esto mismo les impida la movilidad social ”.

[97] 70. Estas cifras, incluidas en la Sentencia C-028 de 2019, no distan mucho de aquellas contenidas en otros documentos más actuales. En su concepto rendido ante la Corte en esta causa, el Ministerio del Trabajo informó lo siguiente:

“ En efecto, según los datos con que cuenta el Ministerio del Trabajo, suministrados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, del DANE, durante el año 2022 se ocuparon 649 mil personas en la posición ocupacional de empleados de servicio doméstico, con un aumento de 165 mil personas frente a 2021. Es la posición ocupacional con el crecimiento porcentual más alto, con un aumentó de 34,1 % y una contribución a la variación de los ocupados de 0,8 puntos porcentuales, lo que permite observar una recuperación del empleo.

“ Durante el mismo año, la mayor parte de los ocupados empleados domésticos eran mujeres con un 93,1 %, es decir 604 mil mujeres ocupadas. Se recuperaron 146 mil empleos de mujeres en esta posición ocupacional respecto a 2021 y en hombres 20 mil ocupados más. Las mujeres ocupadas en esta posición solo representan un 6,9 % del total de mujeres ocupadas en el país (604 mil respecto a las 8 millones 992 mil mujeres ocupadas) .

(Subrayas fuera de texto). “En lo que se refiere al pago de prima de servicios, de los ocupados que se dedican a servicio doméstico, tan solo el 20,4 % afirman haber recibido prima de servicios, mientras que el 79,6% no la ha recibido ”.

[98] 71. Esto permite afirmar que las circunstancias no han cambiado de manera tajante y que, por tanto, el trabajo doméstico continúa siendo ejercido en su inmensa mayoría por mujeres. Esta particularidad del servicio doméstico no puede obviarse, pues, cualquier regulación que se cree sobre él afectará, en su inmensa mayoría, a un grupo poblacional específico. Esto supone importantes retos para el Estado, dirigidos a promover la igualdad entre los trabajadores del servicio doméstico y la generalidad de los trabajadores.

72. Asimismo, es importante hacer hincapié en la necesidad de interpretar las disposiciones que regulan el servicio doméstico, en particular las del Código Sustantivo del Trabajo, a la luz de lo que se conoce como la “economía del cuidado”.

Al respecto, esta Sala ha hecho énfasis en que el Convenio 189 de la OIT trajo a colación, entre otros asuntos, la contribución del trabajo doméstico en la economía mundial, “que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país”.

[99] 73. La economía del cuidado es un concepto complejo. El Congreso de la República lo ha definido como aquel: “ (…) trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad ”.

[100] Es de tanta importancia este concepto, que el legislador hizo un esfuerzo importante en la Ley 1413 de 2010 por incluirlo “(…) en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas ”.

[101] 74. Este esfuerzo es una respuesta directa a la constante invisibilización de actividades propias del cuidado. Tradicionalmente estas tareas se han asignado a la mujer, y se ha pensado -como ya se ha indicado en esta providencia- que las mismas no tienen valor productivo propio. Es por ello que el legislador, con el ánimo de modificar esta perspectiva, ha procurado facilitar herramientas tendientes a reconocer dicho trabajo.

75. Además, no puede perderse de vista que el otorgar poco o nulo valor al trabajo doméstico no remunerado -que hace parte de la economía del cuidado-, “ se traslada o afecta la percepción del valor que genera el trabajo doméstico remunerado ”.

[102] Es por ello que esta Corte ha reconocido en la Sentencia C-871 de 2014 lo siguiente: “La infravaloración del trabajo doméstico, influenciada como se ha visto por la forma en que históricamente se perciben las actividades del hogar como ajenas a la generación de valor (dinerario), se produce también por la creencia de que este se materializa en funciones que no requieren una preparación particularmente exigente y en el hecho de que, al ser pagado por los miembros de la familia (tendencialmente por las mujeres, según lo indica la OIT), es fácticamente explicable que sea remunerado, casi por definición, dentro de estándares salariales más bajos al del resto de la población trabajadora.

“43. Esa percepción del trabajo doméstico refleja y perpetúa la discriminación histórica de la mujer en el seno del hogar, a la vez que oculta la diversidad de funciones propias del trabajo doméstico.

Por ello, mientras que en el ámbito interno crece la preocupación por incorporar a las mediciones económicas el valor del trabajo doméstico no remunerado, en el contexto del derecho internacional de los derechos humanos se hace énfasis en el valor que tiene el servicio doméstico para la generación de ingresos de los miembros del hogar, quienes pueden salir en busca de oportunidades productivas, dejando en manos de otra personas el cuidado del hogar, así como su valor social, en la medida en que el trabajo doméstico guarda estrechas relaciones con la economía de cuidado, y por lo tanto con la atención a los miembros más vulnerables de las familias ”.

[103] (Subrayas fuera de texto). 76. Precisamente a la luz del concepto “ economía del cuidado ” al que se ha hecho referencia, resulta imperioso que las normas que establecen tratos disímiles frente a quienes se dedican al trabajo doméstico sean interpretadas con un enfoque de género y diferencial. El juez constitucional no puede perder de vista -y en esto se insiste- en que este tipo de trabajos (i) sí tienen valor productivo propio, y (ii) son realizados, fundamentalmente, por mujeres.

(iii) Sobre la igualdad que esta Corte ha defendido entre las personas que realizan trabajos del servicio doméstico y los demás empleados 77.

El derecho a la igualdad, reconocido en el artículo 13 de la Constitución Política, exige que todos aquellos sujetos que sean asimilables, reciban un trato paritario. De manera insistente, la Corte ha reconocido que la igualdad es un concepto relacional y que, en su nombre, pueden compararse dos personas o grupos. De esas comparaciones, también lo ha sostenido esta Corte, pueden desprenderse cuatro mandatos:

“ (i) un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, (ii) un mandato de trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no comparten ningún elemento en común, (iii) un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes a pesar de las diferencias y, (iv) un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentren también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias sean más relevantes que las similitudes ”.

[104] 78. En la jurisprudencia constitucional, no es la primera vez que se analiza si el legislador prodigó un tratamiento distinto a las personas que realizan servicio doméstico y a los trabajadores en general.

Esto obedece a que las normas del derecho laboral, en el país, han establecido algunas reglas específicas para estos trabajadores en materia salarial, prestacional o de horas de trabajo. Inicialmente, en sus tempranos pronunciamientos, la Corte estimó que las características especiales del servicio doméstico justificaban el tratamiento distinto en relación con algunas prestaciones, y que ello no era necesariamente discriminatorio. Esto se argumentó, por ejemplo, en la Sentencia

C-051 de 1995. En esa ocasión, la Corte concluyó que las importantes diferencias entre las empresas y los hogares, en términos de creación de ganancias, justificaban el hecho de que solo se pagara la prima de servicios a los trabajadores de las primeras.

[105] 79. Pero esta razón, que sirvió para justificar el tratamiento distinto a ambos tipos de trabajadores en esa causa, no siempre se defendió. De hecho, en las Sentencias C-1004 de 2005, C-310 de 2007, C-871 de 2014 y C-028 de 2019 esta Corte entendió que no existía razón alguna para tratar de modo distinto a los trabajadores del servicio doméstico y a los trabajadores en general, en lo que tenía que ver con algunos beneficios laborales.

80. En la Sentencia C-1004 de 2005, se analizó una demanda contra el artículo 223 -literal b -, del Código Sustantivo del Trabajo. En esa norma se establecía que el auxilio monetario por enfermedad no profesional, que se pagaría a las personas que se dedican al servicio doméstico, no superaría 1 mes. En contraste, ese mismo auxilio, para la generalidad de los trabajadores, se pagaba hasta por 180 días. La Corte señaló que el fin buscado inicialmente con este trato diferenciado, era el de " favorecer la economía familiar de [los] empleadores ", [106] dado que dicho auxilio lo pagaban ellos. Con todo, luego de resaltar que a partir de la Ley 100 de 1993 el pago del auxilio estaba a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, indicó que la distinción entre los trabajadores aludidos ya no tenía razón de ser. Por ello -estimó la Corte- resultaba discriminatoria.

81. Una discusión similar se presentó en la Sentencia C-310 de 2007. En esa ocasión, la Corte analizó el artículo 252 -numeral 2- del Código Sustantivo del Trabajo. En esa norma se disponía que " [p]ara la liquidación del auxilio de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico sólo se computará el salario que reciban en dinero".

[107] La Corte, en ese caso, entendió que había un tratamiento distinto entre dos sujetos asimilables, pues, " la exclusión del salario en especie de la base de liquidación de la cesantía sólo opera para los trabajadores que prestan servicio doméstico, es decir, no tiene carácter general ".

[108] La Corporación asumió que la razón de dicha distinción, establecida por el legislador, no tenía justificación. 82. Ello, en particular, por dos razones, a saber:

(i) las condiciones especiales en las que se presta el servicio doméstico no justifican un tratamiento diferenciado en lo relativo al pago de cesantías porque " la labor de los empleados de hogar es un trabajo como cualquier otro" .

[109] Y (ii) "(…) la circunstancia de que quien contrate el servicio doméstico sea el morador de una vivienda y no una empresa, tampoco es un elemento relevante de distinción, pues según la jurisprudencia la condición o las circunstancias particulares del empleador no pueden convertirse "en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores".

[110] Por estas razones, la Corte estimó que el artículo 252 -numeral 2- del Código Sustantivo del Trabajo, incurría en una discriminación. Esto, básicamente, porque creaba una fórmula para liquidar las cesantías de los trabajadores domésticos distinta a la establecida para la generalidad de los trabajadores, sin que existiera una razón suficiente que permitiera dicho trato diferente.

83. Algo parecido se expuso en la Sentencia C-871 de 2014. En esa oportunidad se demandó el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, que excluía a las personas que realizan labores de servicio doméstico del pago de la prima de servicios, cuando dicha prestación sí estaba contemplada para la generalidad de los trabajadores. Allí se recordó que la razón por la cual el legislador no reconoció a quienes realizan servicios domésticos el derecho a la prima de servicios, tenía que ver con que esa prestación " persigue el reparto de utilidades y los hogares (en realidad, las familias) no generan utilidades ".

[111] La Corte desvirtuó esta razón sosteniendo que, en realidad, "[la prima de servicios surgió] como un medio para compensar a los trabajadores por los beneficios generados de la prestación del servicio.

Estos beneficios, en un estado que protege la función social de la propiedad, no solo se refieren a la generación de “plusvalía”, sino al valor social y económico que el trabajo puede llegar a crear ”.

[112] 84. Así -sostuvo la Corte- en tanto el trabajo doméstico sí tiene un importante valor social y económico, que por cuestiones culturales ha sido tradicionalmente negado, la distinción entre trabajadores, contenida en la norma demandada, quedaba sin fundamento. Por ello, al no existir razonabilidad en el móvil que justificaba el tratamiento distinto, la Corporación concluyó que la norma objeto de censura había propiciado “ un déficit de protección en materia de derechos laborales que [afectaba] a las trabajadoras del servicio doméstico ”.

[113] 85. Finalmente, un argumento idéntico se expuso en la Sentencia C-028 de 2019. Allí se demandó el artículo 77 -numeral 2- del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual, “[e]n el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como periodo de prueba los primeros quince (15) días de servicio”.

[114] El demandante entendió que el establecimiento de esa presunción implicaba un trato discriminatorio contra las personas que realizan trabajos del servicio doméstico. Esto porque esa figura no existía para la generalidad de los trabajadores.

86. La Corte Constitucional estudió si, como lo aducía el actor, la distinción establecida por la norma contenía una discriminación. Para ello, se preguntó fundamentalmente si la distinción perseguía una finalidad constitucional. Luego de analizar el contenido de la norma demandada y su alcance, consideró que dicha finalidad no existía. Al respecto, mencionó lo siguiente: “ a juicio de la Corte, no existe un fin legítimo , importante, ni imperioso , pues la distinción entre ámbito productivo y ámbito privado para diferenciar a las trabajadoras domésticas de los restantes trabajadores no tiene soporte constitucional y es inaceptable. El trabajo en el hogar sí tiene incidencia en el ámbito productivo, además, es determinante cuando lo que dispensa es asistencia a quienes los necesitan, entre ellos niños, adultos mayores o personas en situaciones de debilidad manifiesta, como los enfermos, y por ello no es posible admitir esa diferenciación ”.

[115] Por este motivo, declaró la inexequibilidad de la norma censurada. 87. En consecuencia y de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, puede admitirse que algunos trabajos tengan reglas específicas sobre determinadas materias. Y ello puede responder a las características especiales de dichos trabajos. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que esa diferenciación debe estar plenamente justificada e inspirada en móviles que no se aparten de los mandatos constitucionales. Así, si el tratamiento distinto no tiene justificación alguna, o es contrario a la Constitución, entonces se incurre en un acto discriminatorio. Precisamente porque el trato diferenciado que se ha dado a las personas que realizan tareas domésticas, frente a diversos temas en materia laboral, no ha tenido justificación alguna, se ha concluido que el mismo ha sido discriminatorio.

(iv) Sobre la jornada máxima de trabajo y la búsqueda de igualdad en ese aspecto 88. El Convenio No. 1 de la Organización Internacional del Trabajo, del 29 de octubre de 1919, [116] estableció que la jornada laboral en las empresas industriales [117] “ (…) no [podría] exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana ”.

[118] Ese mismo convenio estableció algunas excepciones a esta regla general. Entre ellas, se dijo que la jornada máxima aludida no aplicaría a quienes desempeñaran trabajos de confianza, inspección o dirección.

[119] La idea de las 8 horas diarias y las 48 semanales, se reiteró en el Convenio No. 30 de la misma organización que, siendo suscrito el 10 de junio de 1930, [120] aplicó para los trabajadores de los establecimientos públicos y privados.

[121] A su turno, el Convenio No. 47, del 4 de junio de 1935 -nunca ratificado por Colombia- estableció que los estados deberían declararse a favor “ del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores ”.

[122] 89. En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) siguió las reglas de la OIT e indicó, en su artículo 161, que la jornada máxima laboral sería de 8 horas diarias y 48 semanales. Esta regla sobrevivió a diversos tránsitos legislativos y se mantuvo intacta, por lo menos, hasta la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021.

[123] Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo estableció, en su artículo 162 -literal b - que quedarían excluidas de la jornada máxima los trabajadores del servicio doméstico. Esa exclusión mantuvo su plena vigencia hasta que la Corte Constitucional, en la Sentencia C-372 de 1998, indicó que la jornada máxima laboral de quienes habitan en la vivienda del empleador sería de 10 horas diarias; mientras que la jornada de los trabajadores que no habitan en la vivienda del empleador, sería la misma dispuesta para los demás trabajadores.

90. Para llegar a la creación de la subregla antedicha, la Corte, en primer lugar , reconoció que excluir a los trabajadores que realizan labores domésticas de la jornada máxima laboral tenía que ver con "(…) que la familia no tiene las características de una empresa o de un patrono corriente o regular, pues es evidente que la economía doméstica y la labor desempeñada en la misma poseen unos rasgos particulares que implican una disponibilidad de tiempo diferente y adecuada a las actividades familiares, que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos del quehacer económico o social ".

[124] Para soportar esta consideración, citó la Sentencia C-051 de 1995 donde se había indicado lo siguiente: "(…) también es razonable la disposición del literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, que excluye de la regulación sobre jornada máxima legal a los trabajadores del servicio doméstico. Esto, por las características propias de esta modalidad de trabajo".

[125] 91. En segundo lugar , la Corte sostuvo que era imperioso conciliar la tensión que se presentaba entre la protección del núcleo familiar, y el derecho al trabajo justo y digno de quienes se dedicaban al servicio doméstico. Pues lo cierto era que " una jornada laboral excesiva contradice los principios de la dignidad humana y las condiciones justas en que han de cumplirse las tareas domésticas ".

[126] Y entendió que la mejor forma de conciliar los intereses en tensión, era estableciendo el condicionamiento al que acudió. Porque -advirtió la Corte- si se declarara " la inexequibilidad [del literal b , del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo], bajo estrictas condiciones de solidaridad y dignidad del trabajador, no hay duda acerca de que ello tendría un efecto perverso, generando desempleo y, eventualmente, la desaparición del trabajo doméstico ".

[127] 92. Años después, se adoptó el Convenio No. 189 de la Organización Internacional del Trabajo. [128] En él se incorporan diversas directrices tendientes a mejorar las condiciones del trabajo doméstico. Entre esas medidas se encuentran dos que tienen particular importancia para el asunto que se discute en esta causa:

en primer lugar , el artículo 7 del Convenio indicó que todo Estado " deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

// (f) las horas normales de trabajo (…)". [129] La Corte Constitucional declaró la exequibilidad de este artículo en la Sentencia C-616 de 2013. Allí, esta Corte indicó que ese mandato era compatible con la Constitución porque " permite hacer efectivo el derecho a la información, que para el caso de la relación laboral se traduce en la necesidad que el trabajador sea suficientemente informado acerca de las prerrogativas de las que es titular en virtud del contrato de trabajo, así como de las leyes laborales que prefiguran sus diversos derechos y prestaciones ".

[130] 93. En segundo lugar , el Convenio No. 189, en su artículo 10 (también declarado exequible en la Sentencia C-616 de 2013), señaló lo siguiente:

“1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo , la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico”.

(Subrayas fuera de texto). “2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas”. “3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional”.

[131] 94. Con ocasión del Convenio No. 189 -aprobado por la Ley 1595 de 2012, declarado exequible en la Sentencia C-616 de 2013 y ratificado el 9 de mayo de 2014-, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT -CEACR- ha presentado al Estado tres documentos distintos: dos solicitudes directas y una observación.

95. En la primera solicitud directa, adoptada en el año 2017, la Comisión tomó nota de las observaciones que, respecto del cumplimiento del Convenio No. 189, enviaron el Gobierno Nacional y algunos sindicatos del país. Luego de analizar esa documentación, la Comisión pidió “(…) a l Gobierno que adopte las medidas necesarias con miras a garantizar igualdad de condiciones en términos de horas normales de trabajo entre los trabajadores domésticos que no residen en el hogar para el que trabajan y aquéllos que sí residen en el mismo”.

[132] Esta petición también se incluyó, exactamente en los mismos términos, en la observación que hizo la Comisión al Estado en el año 2019. [133] 96.

En el mismo año 2019, la Comisión remitió otra solicitud directa al Estado, relacionada con la aplicación del Convenio No. 189. Allí no se refirió específicamente a las horas de trabajo normales. Solo requirió información respecto de los periodos en que los trabajadores del servicio doméstico estaban disponibles para el empleador, y preguntó si estos hacían parte de las horas de trabajo remuneradas.

[134] Hasta la actualidad, el legislador no ha cumplido el mandato internacional que se desprende del artículo 10 del Convenio 189 de la OIT, de manera que se siguen manteniendo las reglas creadas por la Corte Constitucional en la Sentencia C-372 de 1998.

97. En conclusión: (i) a partir de lo dispuesto en el Convenio No. 1 de la OIT, y en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada máxima laboral para todos los trabajadores era de 8 horas diarias y 48 semanales;

(ii) las personas que realizan trabajos domésticos habían sido excluidas de dicha jornada, por lo dispuesto en el artículo 162 -literal b - del Código Sustantivo del Trabajo;

(iii) ante esto, en la Sentencia C-372 de 1998 se remedió dicha exclusión injustificada y se estableció que las personas que desempeñan labores domésticas como externas tendrían una jornada equiparable a la de los demás trabajadores, y que las internas tendrían una jornada máxima de 10 horas diarias;

(iv) existe en la actualidad un mandato internacional, que ordena al Estado la adopción de medidas tendientes a igualar, en lo relativo a las horas de trabajo, a las personas que se dedican al servicio doméstico y a la generalidad de los trabajadores; y (v) el Estado no ha cumplido ese último mandato.

D. Alcance de la disposición atacada y análisis del cargo La disposición atacada 98. En concreto, el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, demandado en esta causa, reduce la jornada máxima de trabajo. Dispone que esta pasará de 48 horas semanales a 42, e indica que esas horas se podrán distribuir en 5 o 6 días a la semana, de común acuerdo entre el

trabajador y el empleador. Este es el cambio sustancial que se introduce al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, porque lo demás se mantuvo intacto. Con todo, esa reducción no necesariamente ha de ser inmediata. El artículo 3 de la misma Ley dispone que aquella puede darse de manera gradual, así:

“ Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2o de la presente ley ”.

[135] 99. En la Gaceta del Congreso No. 973 del 2 de octubre de 2019, puede encontrarse el proyecto [136] que, a la postre, se convirtió en la Ley 2101 de 2021. Allí se incluye la exposición de motivos de dicho proyecto. En ese documento, puede advertirse que el móvil del Congreso de la República, para reducir la jornada máxima de trabajo en el país, estuvo relacionado con dos aspectos: la productividad de las empresas y el bienestar del trabajador.

100. Respecto de lo primero, se señaló que la productividad de las empresas estaba íntimamente relacionada con la motivación de los trabajadores. Y que estos últimos ejecutarían mejor sus funciones si se reducía su jornada. De hecho, la exposición de motivos indica, igualmente, que jornadas laborales más extensas no aseguran una mayor productividad. En esa línea, se reconoció que la medida pretendía, en particular: “ (…) aumentar la productividad de las empresas motivando a los trabajadores a bien invertir su tiempo, de manera que las mismas funciones que tienen asignadas, sean realizadas en menor tiempo ”.

[137] 101. Respecto de lo segundo, se señaló que “ [t]rabajar jornadas largas es agotador y puede aumentar el riesgo de que los trabajadores cometan errores, además causa fatiga física y mental que podría dar lugar a que los trabajadores padezcan problemas de salud ”.

[138] Asimismo, se añadió que “ [e]l trabajador no es solo trabajador, también es un ser humano que tiene distintas actividades que valen la pena estimular para que pueda desarrollar su rol social de manera óptima y equilibrada ”.

[139] De esta manera el legislador justificó la reducción de la jornada máxima de trabajo y no se refirió, en particular, al modo en que dicha medida aplicaría para las personas que adelantan tareas domésticas como internas.

El cargo por la presunta omisión legislativa relativa 102. Tal y como pudo advertirse en los antecedentes de esta causa, los demandantes entendieron que el artículo aludido, al regular lo concerniente a la reducción de la jornada laboral, sin referirse a la forma en que dicha reducción aplicaría para quienes se dedican al servicio doméstico y habitan en la residencia de su empleador, afectó de manera directa el artículo 13 de la Constitución Política.

103. Así las cosas, los ciudadanos pidieron a esta Corte: “ declarar la exequibilidad condicionada de la norma demandada, en el entendido que la reducción también aplica a los y las trabajadoras domésticas, especialmente a aquellas que residen en el sitio de trabajo ”.

[140] Esta solicitud se redactó en los términos antedichos, a sabiendas de que la Sentencia C-372 de 1998 señaló que la jornada máxima de las personas que realizan trabajos domésticos como externas sería idéntica a la establecida para los trabajadores en general. Luego -como se recordó en esta providencia- es acertado pensar que la reducción de la jornada laboral, establecida en el artículo demandado, también aplica para las personas que trabajan como externas. De allí que la discusión constitucional se centre en establecer si las personas que realizan servicio doméstico como internas también deberían gozar de una reducción en su jornada laboral.

104. Con base en lo anterior, y dado que el cargo tiene que ver con una presunta omisión legislativa relativa, se estudiarán los pasos del test establecido por esta Corporación. Con ello se identificará si en favor de las personas que desempeñan servicio doméstico interno debió operar una reducción de su jornada laboral, tal y como ocurrió con la generalidad de los trabajadores.

Primero: existe una norma sobre la cual se predica el cargo, y esta excluyó de sus consecuencias jurídicas a un grupo asimilable a la generalidad de los trabajadores 105.

La Sala Plena de la Corte Constitucional entiende que, en este caso, se atacó una norma respecto de la cual se predica el cargo. En efecto, como se ha visto, el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 establece que la jornada máxima de trabajo se reducirá de 48 a 42 horas. Esta reducción aplica para la generalidad de los empleados, incluidos los trabajadores del servicio doméstico externos, de acuerdo con la regla establecida en la Sentencia C-372 de 1998. Con todo, no aplica para las personas del servicio doméstico internas porque, para ellas, la Corte Constitucional estableció una regla especial, según la cual, su jornada máxima será de 10 horas diarias.

106. Como se advirtió con anterioridad, la reducción de la jornada máxima tuvo por propósito reconocer a los trabajadores de las empresas mayor tiempo libre, y estimularlos para que su productividad aumentara a partir de la realización de las mismas funciones en un menor tiempo. Esta es una medida ligada al denominado “ salario emocional ”.

107. No obstante, al no pronunciarse sobre la manera en que se reduciría la jornada laboral para las personas que trabajan en el servicio doméstico como internas, el legislador dejó vigente la regla especial, establecida por esta Corte en la Sentencia C-372 de 1998. Esto permite entrever que la norma sí excluyó de sus consecuencias jurídicas a un cierto tipo de trabajadores que, por lo menos prima facie, son asimilables a los demás. El Congreso de la República, entonces, al no contemplar a las personas que realizan labores domésticas como internas en la regulación, obvió el hecho de que la jurisprudencia de esta Corte, la normatividad internacional sobre la materia y la propia Constitución -como se verá en el siguiente punto- promueven al unísono su derecho a la igualdad de trato.

Segundo: al omitir pronunciarse sobre la reducción de la jornada laboral de las personas que trabajan en labores domésticas como internas, el Congreso de la República desconoció un deber específico impuesto directamente por la Constitución 108.

La Corte Constitucional, cuando se ha referido a este “ deber específico ”, ha señalado que aquel existe si la Constitución contiene una auténtica “ obligación de hacer ” dirigida al legislador.

[141] De existir esa obligación, su desconocimiento repercute en una omisión legislativa relativa. Dicho esto, la Sala encuentra que, en este caso, sí existía una obligación de hacer: tratar de modo paritario a sujetos que se encuentran en condiciones asimilables, en lo relativo a la reducción de la jornada máxima de trabajo.

109. Esta obligación está contenida, de un lado, en el artículo 13 de la Constitución Política, específicamente, en el inciso primero. Allí se establece que “ [t] odas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica ”.

[142] Ciertamente, este mandato no prohíbe el trato diferenciado entre sujetos que se encuentran en supuestos de hecho distintos, lo que sí prohíbe es el trato discriminatorio.

De otro, conforme lo establece el artículo 25 de la Constitución, todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, por lo que gozan de la especial protección del Estado. Por último, la Constitución también dispone en su artículo 53, que corresponde al Congreso de la República expedir un estatuto del trabajo que contemple,

entre otras cosas, las garantías fundamentales de igualdad de oportunidades para los trabajadores, la protección de las mujeres, así como la integralidad de los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por Colombia.

110. Adicionalmente, la Constitución también establece que por vía del artículo 93, " [l] os derechos y deberes consagrados [en la propia Constitución] , se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia ".

[143] Como se recordó supra , el artículo 10 del Convenio No. 189 de la OIT -debidamente ratificado por Colombia el 9 de mayo de 2014-, ordenó al Estado "(…) adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo (…)".

[144] Este mandato es claro en su contenido y constituye, de manera evidente, una obligación de hacer. Obligación que estaba en cabeza del legislador y que fue desconocida.

Tercero: la exclusión de las personas que realizan labores domésticas como internas carece de un principio de razón suficiente 111. El Congreso de la República no está obligado a incluir en las leyes todos los elementos que los demandantes echen de menos. De hecho, ha sostenido esta Corte que, en ocasiones, el silencio del legislador es una forma de manifestar su voluntad.

[145] Y es que el no referirse, en la regulación, a algún grupo específico no es, por esa sola circunstancia, inconstitucional. Lo es si la omisión, además de los requisitos indicados en los dos pasos anteriores, carece por completo de justificación o, como lo ha denominado la propia Corte, de razón suficiente.

112. Esa razón suficiente no se advierte en esta causa. Al parecer, y por lo que puede leerse en la exposición de motivos del proyecto de ley No. 212 de 2019 (Senado), el legislador no pensó en el escenario de quienes realizan labores domésticas como internas, sino en el de todos aquellos empleados que han sido contratados en una empresa privada. En otras palabras, la exclusión de las personas que adelantan labores domésticas en calidad de internas de la norma demandada no obedeció a una razón específica, que pueda desentrañarse del propio debate que se presentó en el Congreso de la República.

113. Esa ausencia de móvil en la exclusión de las personas que trabajan en labores domésticas como internas, contrasta con las reglas jurisprudenciales establecidas por esta Corte, según las cuales, debe asignarse a dichos trabajadores un trato igualitario, y solo puede tratárseles de manera distinta cuando haya un motivo debidamente fundado. Al respecto, debe recordarse que las personas que realizan labores domésticas como internas, como ocurre con los demás trabajadores, se encuentran en posición de subordinación y por ello deberían, en lo posible, ser tratadas en igualdad de condiciones.

114. De hecho -se reitera-, este mandato de igualdad se ha replicado internacionalmente y ha sido incluido en el Convenio No. 189 de la OIT -artículo 10, numeral 1-. Por lo establecido en ese artículo, el legislador tenía un deber de justificación aún mayor si pretendía establecer alguna diferenciación entre los trabajadores domésticos y los demás, en lo relativo a la reducción de sus horas normales de trabajo. Dicho de otro modo, cualquier diferenciación que se hubiere creado entre los sujetos comparados debía contar con una razón suficiente, y aquella debía ser clara.

Cuarto: la exclusión de las personas que realizan labores domésticas como internas de la regulación no tiene justificación ni es objetiva, de allí que genera una desigualdad negativa en relación con los demás trabajadores 115.

En este punto, es preciso identificar si la omisión en que incurrió el legislador implicó un acto discriminatorio, pues -se reitera- no todo trato diferenciado es contrario a la Constitución. Por tanto, debe evaluarse (i) si los sujetos excluidos e incluidos en la regulación son -o no- asimilables. En caso de que sí lo sean, (ii) es preciso identificar si aquellos fueron tratados de modo disímil, si dicho tratamiento persiguió una finalidad constitucional, y si la medida (exclusión) resultaba

necesaria y proporcionada para lograr tal fin. Este es el típico test integrado de igualdad del que ha hablado la Corte en su jurisprudencia.

[146] 116. En primer lugar, corresponde señalar que las personas que trabajan en el servicio doméstico como internas y los trabajadores en general son sujetos subordinados. La subordinación es el elemento característico de los contratos de trabajo.

[147] Este es un criterio relevante para sostener, por lo menos prima facie , que los sujetos que han sido comparados son asimilables. Estos grupos, por supuesto, han recibido un trato distinto en lo relacionado con la reducción de su jornada máxima de trabajo .

117. En segundo lugar, puede haber alguna discusión respecto de la finalidad que perseguía la exclusión. Ya se mencionó en el paso anterior del test que el legislador no explicó por qué la jornada máxima de trabajo se reduciría para la generalidad de los empleados y no para las personas que desarrollan labores del servicio doméstico como internas. Empero, en gracia de discusión, podría mencionarse que entre ambos tipos de trabajo pueden existir diferencias eventuales. La OIT reconoce en un estudio que " [e]l argumento principal en contra de regular el tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos es que el trabajo doméstico es diferente al concepto estándar de trabajo. El trabajo doméstico se realiza en una vivienda particular y responde a las necesidades del hogar".

[148] Esta diferencia fue respaldada por la Corte Constitucional, en la Sentencia C-372 de 1998, para decir que las personas que laboran en servicios domésticos como internas deberían laborar 10 horas al día y no 8. Recuérdese que, en esa providencia, esta Corte señaló que la disponibilidad del tiempo del trabajador era diferente si este prestaba sus servicios en el hogar o en una empresa.

118. Esta diferencia puede ser cierta. De hecho, ha sido la razón por la cual, en varios países del mundo, a los trabajadores domésticos se les ha exigido más horas de trabajo. La OIT analizó esta cuestión en 71 países -entre los cuales se encontraba Colombia- y concluyó que: " [e] n la mitad de los países examinados se autoriza a que los trabajadores domésticos trabajen más horas que los demás, mientras que apenas más del 45 por ciento de los países imponen el mismo límite a todos los trabajadores. En un pequeño porcentaje de países se han señalado, en el mejor de los casos, límites más bajos, y en el peor ningún límite en absoluto ".

[149] 119. Ello no obsta para reconocer que en el caso de las personas que desempeñan labores del servicio doméstico como internas, su protección debe procurarse con más urgencia. La propia OIT ha reconocido que ellas, usualmente, " (…) deben estar disponibles para trabajar durante largos períodos e incluso a veces de forma continua ".

[150] Precisamente por esta circunstancia, en el Convenio No. 189 -artículo 10.3-, se indicó que el tiempo durante el cual los trabajadores estaban disponibles para el empleador, debería ser tomado como " horas de trabajo ". Esto porque, en ese lapso, la trabajadora no está haciendo uso de su tiempo libre, al contrario, está a la espera de nuevas órdenes por ejecutar.

120. Dicho todo lo anterior, corresponde analizar si el legislador, cuando tramitó y discutió la Ley 2101 de 2021, tuvo importantes razones para excluir a las personas del servicio doméstico como internas de la reducción de la jornada máxima laboral. Al respecto, como bien se indicó supra , la reducción que aplica para la generalidad de los trabajadores tuvo dos móviles.

Uno de ellos fue el de procurar un aumento en la productividad de las empresas, otorgando un incentivo a los trabajadores. El otro fue el de garantizar a los empleados un mayor tiempo libre, que podrían disfrutar realizando las actividades de su preferencia y en compañía de sus familiares.

121. Sobre lo primero, es importante reiterar que, a partir del avance jurisprudencial de esta Corte, que reconoce la importancia de la " economía del cuidado" , difícilmente podría argumentarse que la reducción aplica para quien labora en empresas y no para quien trabaja en hogares porque solo las primeras tienen en cuenta el factor " producción ".

La idea de que el trabajo doméstico no es productivo, o no genera ingresos económicos o utilidades, se ha puesto en duda por esta Corte en varias sentencias, varias de las cuales fueron citadas en esta providencia, entre ellas las que desarrollan el concepto de "economía del cuidado".

Por ello, sería altamente injusto defender que el trabajador de una empresa tenga derecho (solo por las calidades de su empleador) a una reducción de su jornada laboral máxima; mientras que esa prerrogativa se niega a las personas que trabajan en labores domésticas como internas (también, solo por las calidades de su empleador). Recuérdese además que, en la Sentencia C-028 de 2019, esta Corte insistió en que "[e] l trabajo en el hogar sí tiene incidencia en el ámbito productivo", al tiempo que en la Sentencia C-871 de 2014, se reconoció su importante valor social y económico. Allí se insistió en que, de no existir el trabajo doméstico, las familias no podrían dedicarse a otro tipo de oficios que les generaran más ingresos.

122. Sobre lo segundo, debe enfatizarse en que el otro objetivo de la reducción de la jornada laboral, indicado en la exposición de motivos del proyecto de ley No. 212 de 2019 (Senado), también puede ser aplicable a las personas que trabajan en el servicio doméstico como internas. Se ha dicho que es imperioso procurar jornadas de trabajo más cortas, con el ánimo de que los empleados disfruten en mayor medida de su tiempo libre. Sobre este aspecto, la OIT ha recordado que "[e] n el caso de los trabajadores domésticos, la intervención legal es necesaria para asegurar que sus vidas privadas no resulten perjudicadas por sostener la vida familiar del empleador ".

[151] Al mismo tiempo, esa Organización ha entendido que, " [u]n propósito central de la regulación del tiempo de trabajo, además de preservar la salud, seguridad y productividad de los trabajadores, es ayudarles a preservar el equilibrio entre su vida personal y el trabajo ".

[152] En efecto, las mismas finalidades perseguidas por la Ley 2101 de 2021, al reducir la jornada de trabajo a los trabajadores en general, pueden trasladarse a las personas que trabajan en el servicio doméstico como internas, pues nada se opone a ello y, por el contrario, una medida como esta comportaría un avance en la protección de sus derechos.

123. A todo esto, debe sumársele una circunstancia adicional. La no reducción de la jornada máxima laboral de las personas que trabajan en labores domésticas internas afecta -en más de un 90%- a las mujeres. Son las mujeres quienes, por razones de orden sociológico, económico y cultural, se dedican, en su inmensa mayoría, a los trabajos del servicio doméstico. Esta circunstancia no puede pasarse por alto, ni la Corte puede ser indiferente a ella. Por eso es preciso, siguiendo los mandatos constitucionales existentes, que el Estado adopte medidas con el objeto de lograr que quienes se dedican a ese oficio gocen, en la medida de lo posible, de las mismas garantías dispuestas para la generalidad de los trabajadores. De lo contrario, estaría avalándose un trato discriminatorio basado en el sexo.

124. En conclusión , esta Corte constata que el legislador incurrió en una omisión legislativa relativa cuando, al regular sobre la reducción de la jornada laboral, excluyó a las personas que trabajan en el servicio doméstico como internas. Con esa exclusión, el legislador incumplió deberes constitucionales específicos y también generó una desigualdad sin justificación ni objetividad.

Respecto de esto último, se encontró que en el trámite legislativo no se señaló una razón suficiente que justificara la exclusión. En gracia de discusión, se planteó que dicha exclusión pudo estar relacionada con el hecho de que el trabajo doméstico tiene unas características particulares. Sin embargo, se añadió que esa razón perdía relevancia a la luz de los mandatos constitucionales actuales, que promueven la igualdad de trato entre quienes desempeñan labores domésticas y

la generalidad de los trabajadores. En consecuencia, la norma demandada propició una discriminación y la misma careció de razonabilidad.

[153] 125. Estas consideraciones, además, han sido compartidas por quienes presentaron conceptos en este trámite. La Defensoría del Pueblo indicó al respecto que “ excluir a los y las trabajadoras domésticas que habitan en su lugar de trabajo de una reducción progresiva de la jornada laboral podría considerarse como una limitación al ejercicio de su derecho fundamental a la igualdad. En consecuencia, la norma demandada contraviene el ordenamiento jurídico internacional, por lo que el Estado Colombiano se encuentra obligado a ajustarla con el objeto de avanzar en la erradicación de discriminaciones en materia laboral ”.

[154] Remedio judicial 126. Por todas las consideraciones expuestas hasta este punto, se advierte que el Congreso de la República, en efecto, incurrió en una omisión legislativa relativa. Esta conclusión es suficiente para declarar la exequibilidad condicionada de la norma demandada y del artículo que fue integrado normativamente. Ahora, como lo señaló la Procuradora General de la Nación en su concepto, esta reducción en la jornada máxima laboral de las personas que se desempeñan en labores domésticas como internas debe tener en cuenta las reglas específicas establecidas por esta Corte para ellas. Como se ha reiterado en diversos fragmentos de esta Sentencia, el artículo 162 -literal b - del Código Sustantivo del Trabajo, inicialmente, excluía de la jornada máxima de trabajo a quienes se dedicaban al servicio doméstico.

127. Recordemos que en la Sentencia C-372 de 1998, la Corte declaró la exequibilidad de esa medida y estableció dos reglas diferenciadas: (i) si la trabajadora doméstica es externa, tendrá la misma jornada máxima laboral de los demás empleados; y (ii) si es interna, su jornada diaria máxima será de 10 horas diarias. Este condicionamiento, que hace parte integral del artículo 162 -literal b - del Código Sustantivo del Trabajo, está vigente. Además, recuérdese que esta Corte consideró que era necesario integrar la unidad normativa para estudiar, en conjunto, los artículos 2 de la Ley 2101 de 2021 y 162 -literal b- del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que la interpretación de la segunda norma señalada debe seguir la suerte de la primera.

128. Dada esta circunstancia especial, la norma demandada y el artículo 162 -literal b- del Código Sustantivo del Trabajo se declararán exequibles condicionadamente. Esto sobre la base de que la reducción de la jornada máxima del servicio doméstico interno deberá darse proporcionalmente, teniendo en cuenta que en la actualidad es de 10 horas diarias. Así, si de conformidad con la norma demandada la jornada máxima laboral aplicable a la generalidad de los trabajadores pasará de 48 horas semanales a 42 (reducción equivalente a un 12,5%), entonces, en el caso de las personas que realizan trabajo doméstico interno, pasará proporcionalmente de 60 [155] horas semanales a 52,5.

129. Ahora, esta reducción también puede ser gradual, a menos que las partes acuerden aplicarla de manera inmediata. Ello de conformidad con el siguiente recuadro:

Reducción de la jornada máxima para la generalidad de los trabajadores Reducción de la jornada máxima para las personas que trabajan en el servicio doméstico como internas Desde el 15 de julio de 2023 Se reduce 1 hora semanal, quedando en 47.

Se reducen 1,25 horas semanales, quedando en 58,75. Desde el 15 de julio de 2024 Se reduce otra hora semanal, quedando en 46. Se reducen 1,25 horas semanales, quedando en 57,5.

Desde el 15 de julio de 2025 Se reducen otras dos horas semanales, quedando en 44. Se reducen 2,5 horas semanales, quedando en 55. Desde el 15 de julio de 2026 Se reducen otras dos horas semanales, quedando en 42.

Se reducen 2,5 horas semanales, quedando en 52,5. 130. La Corte entiende que condicionar en el sentido antedicho la norma demandada es la forma más razonable de avanzar en el reconocimiento de los derechos de quienes ejercen el

servicio doméstico, por una parte y, por la otra, tener en cuenta lo dispuesto por esta Corte en la Sentencia C-372 de 1998. Con todo, ello no obsta para que el legislador, a futuro, equipare plenamente la jornada máxima de los trabajadores en general y de quienes laboran en el servicio doméstico. De hecho, una determinación así, cumpliría a cabalidad el mandato establecido en el artículo 10 del Convenio No.

189 de la OIT, que hace parte del bloque de constitucionalidad. [156] Recuérdese que ese artículo está redactado en términos imperativos y no facultativos. Allí se dispone que es deber del Estado "(…) adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo (…)".

[157] De esta manera, esta Corte exhortará al Congreso de la República para que actúe en consecuencia. E. Síntesis de la decisión 131. La Corte Constitucional conoció una demanda instaurada contra el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. En interpretación de los actores, el Congreso de la República incurrió en una omisión legislativa relativa, que derivó en el desconocimiento del derecho a la igualdad, en tanto no incluyó en el referido artículo a las personas que trabajan en labores domésticas como internas. Y no estableció cómo se reduciría, para ellas, su jornada laboral.

132. Antes de resolver de fondo el asunto, la Sala abordó tres cuestiones previas. En la primera, se ocupó de estudiar la aptitud sustancial de la demanda. Se refirió a los reparos que había formulado la Defensoría del Pueblo y la Universidad Externado de Colombia y encontró que el cargo cumplía los requisitos argumentativos mínimos exigidos por la Corporación.

En la segunda, resaltó que era necesario integrar la unidad normativa y estudiar, en conjunto, los artículos 161 (modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021) y 162 -literal b - del Código Sustantivo del Trabajo. Por último, en la tercera, concluyó que no se configuró el fenómeno de la cosa juzgada constitucional respecto de la Sentencia C-372 de 1998.

133. En lo que respecta al análisis del problema jurídico, luego de referirse al trabajo doméstico y al derecho a la igualdad, la Sala concluyó que el Congreso de la República sí incurrió en una omisión legislativa relativa. Esto porque al regular sobre la reducción de la jornada laboral, excluyó a las personas que trabajan en el servicio doméstico como internas. Con esa exclusión, incumplió deberes constitucionales específicos y también generó una desigualdad sin justificación ni objetividad;

y lo hizo sin reparar en la economía del cuidado ni en la importancia productiva del servicio doméstico. Por ello, la Corte estableció que la jornada máxima laboral de las personas que realizan labores domésticas como internas se reducirá de manera proporcional, pasando de 60 horas semanales a 52,5. Esto teniendo en cuenta el condicionamiento hecho por la Corte Constitucional en la Sentencia C-372 de 1998. Adicionalmente, exhortó al Congreso de la República para que adopte las medidas legislativas necesarias, en orden a igualar la jornada máxima laboral del servicio doméstico, en relación con la jornada de los trabajadores en general, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio No. 189 de la OIT.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO .- DECLARAR la EXEQUIBILIDAD condicionada del artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, por el cargo analizado, en el entendido que la jornada máxima laboral del servicio doméstico interno se reducirá de 60 a 52,5 horas semanales. Esta reducción -tal y como ocurre con la que aplica para los trabajadores en general- podrá ser gradual, a menos que las partes que suscriban los contratos de trabajo acuerden implementarla de manera inmediata.

SEGUNDO .- DECLARAR la EXEQUIBILIDAD condicionada del artículo 162 -numeral 1, literal b - del Código Sustantivo del Trabajo, también en el entendido que la jornada máxima laboral del servicio doméstico interno se reducirá

de 60 a 52,5 horas semanales. Esta reducción -tal y como ocurre con la que aplica para los trabajadores en general- podrá ser gradual, a menos que las partes que suscriban los contratos de trabajo acuerden implementarla de manera inmediata.

TERCERO.- EXHORTAR al Congreso de la República para que adopte las medidas legislativas necesarias, en orden a igualar la jornada máxima laboral del servicio doméstico, en relación con la jornada de los trabajadores en general, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio No. 189 de la OIT.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase y archívese el expediente. DIANA FAJARDO RIVERA Presidenta NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado Con Salvamento de voto JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado Ausente con comisión PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada JOSE FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ A LA SENTENCIA C-507/23 Referencia: expediente D-15.299 Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 “ por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones ”.

Magistrado ponente: Jorge Enrique Ibáñez Najar 1. Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Corte Constitucional, presento las razones que me llevan a salvar el voto en el presente asunto. Comienzo por anunciar que, paradójicamente, comparto todo el desarrollo argumentativo que realizó la Sentencia C-507 de 2023 en su parte motiva pues, con excepción del acápite de remedio judicial, considero que la providencia hizo un análisis sólido y plausible tanto de los elementos que integran el marco teórico del asunto debatido, como del caso concreto. No obstante, opino que esa nutrida fundamentación resultaba suficiente para que la Corte adoptara un remedio judicial y una decisión diferentes.

2. En mi concepto, se debió ordenar la homologación de la jornada máxima laboral de las personas que se desempeñan en el servicio doméstico interno con la de los trabajadores en general, lo que hubiera tenido como efecto inexorable que para todas operase exactamente la misma reducción de horas laborales.

De esta forma se hubiese alcanzado la máxima realización del derecho a la igualdad y, con ello, de las garantías laborales de quienes trabajan en el servicio doméstico interno. Sin embargo, la decisión optó por una solución que, si bien constituye un avance en la protección de derechos -en tanto hace extensiva la reducción de la jornada al servicio doméstico interno-, no lleva ese amparo a su mayor expresión -al disponer que esa disminución sea proporcional, con base en las diferentes jornadas laborales aplicables a uno y otro grupo de trabajadores-.

3. A efectos de ahondar en las razones que justifican mi disentimiento de la decisión mayoritaria de la Sala Plena, procederé a (i) referirme brevemente a la parte resolutiva de la Sentencia C-507 de 2023, para entonces (ii) explicar el contenido que, en mi concepto, debió tener esta última. En ese ejercicio demostraré que, salvo por el acápite denominado remedio judicial, los razonamientos que expuso la providencia en su parte motiva eran suficientes para que la Corte dictara una decisión más garantista frente al amparo de los derechos de los trabajadores del servicio doméstico interno, que en más del 90% son mujeres.

4. Decisión de la Sentencia C-507 de 2023. Tras verificar que con el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 el Congreso incurrió en una omisión legislativa relativa, la decisión de la Sala Plena fue declarar la exequibilidad condicionada de esa norma y la del artículo 162 -numeral 1, literal b- del Código Sustantivo del Trabajo (CST), de manera que la reducción de la jornada máxima laboral se hiciera extensiva a las personas que se desempeñan en labores domésticas internas. Sin embargo, la Corte ordenó que esa disminución operase de manera proporcional, esto es, teniendo en cuenta que la jornada máxima de los trabajadores en general es de 8 horas diarias y la de aquel grupo de trabajadores es de 10.

5. De acuerdo con ello, la sentencia declaró la exequibilidad condicionada de los artículos 2 de la Ley 2101 de 2021 -que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo- y 162 -numeral 1, literal b- del Código Sustantivo del Trabajo, «en el entendido que la jornada máxima laboral del servicio doméstico interno se reducirá de 60 a 52,5 horas semanales. Esta reducción -tal y como ocurre con la que aplica para los trabajadores en general- podrá ser gradual, a menos que las partes que suscriban los contratos de trabajo acuerden implementarla de manera inmediata».

Además, exhortó al Congreso de la República « para que adopte las medidas legislativas necesarias, en orden a igualar la jornada máxima laboral del servicio doméstico, en relación con la jornada de los trabajadores en general, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio 189 de la OIT».

6. Decisión alternativa que resultaba más garantista de los derechos laborales de los y las trabajadoras de servicio doméstico interno. Me aparto del remedio adoptado, que se consignó en la resolutiva de la Sentencia C-507 de 2023. Sin duda alguna la providencia implicó un avance en el reconocimiento de los derechos de aquel grupo de trabajadores/as al hacer cesar la exclusión de la que habían sido objeto respecto de la regulación que ordenó reducir la jornada máxima laboral. No obstante, pese a haber advertido la discriminación injustificada a la que se encuentran sometidos estos trabajadores/as por tener una jornada máxima laboral superior a la de la generalidad de los empleados, la sentencia se abstuvo de tomar medidas inmediatas a fin de corregir esa inequidad, optando por exhortar al Congreso para que lo hiciera, cuando estaba al alcance de la Corte emplear, directamente, un remedio judicial que efectivizara en mayor medida los derechos en discusión y llevara una justicia más pronta.

7. A mi juicio, la decisión que correspondía según las atribuciones de esta corporación y su deber de avanzar en el reconocimiento y ámbito de protección efectiva de derechos fundamentales, era declarar (i) la inexequibilidad del artículo 162 -numeral 1, literal b - del Código Sustantivo del Trabajo y (ii) la exequibilidad simple del artículo 2º de la Ley 2101 de 2021.

8. Con la inexequibilidad propuesta (art. 162 -numeral 1, literal b - del CST) se hubiese puesto fin al régimen especial de jornada máxima laboral que aplica al servicio doméstico interno, homologándolo con el de los demás trabajadores. La misma sentencia ofreció argumentos sólidos y contundentes para verificar la inconstitucionalidad de esa disposición, al señalar que:

8.1. El trabajo doméstico ha sido históricamente subvalorado y realizado por personas en especiales condiciones de vulnerabilidad, pues mayormente se ha ejercido por mujeres de escasos recursos económicos y baja escolaridad. En línea con ello, la Organización Internacional del Trabajo ha sido enfática en que este grupo de trabajadores merece condiciones laborales dignas y justas, de manera que los Estados deben realizar esfuerzos para promover la igualdad en el trato que se les otorga respecto de la generalidad de los trabajadores (párrafos 65 a 76).

8.2. Hay abundante jurisprudencia de esta Corte [158] que señala que, sin una justificación constitucional que atienda estrictamente a las características especiales de un determinado empleo, no existe razón alguna para brindar un tratamiento diferencial en materia de beneficios laborales, a los trabajadores/as del servicio doméstico y a los trabajadores en general (ver párrafos 77 a 87).

8.3. En armonía con lo anterior, la jornada máxima de trabajo es un aspecto en el que debe propenderse por la realización del derecho a la igualdad entre uno y otro grupo de trabajadores/as, pese a lo cual el Estado colombiano sigue sin garantizar la realización efectiva de este derecho a los empleados/as del servicio doméstico interno (ver párrafos 88 a 97). Así lo sostuvo categóricamente la Sentencia C-507 de 2023, al explicar que:

(i) a partir de lo dispuesto en el Convenio No. 1 de la OIT, y en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada máxima laboral para todos los trabajadores era de 8 horas diarias y 48 semanales;

(ii) las personas que realizan trabajos domésticos habían sido excluidas de dicha jornada, por lo dispuesto en el artículo 162 -literal b - del Código Sustantivo del Trabajo;

(iii) ante esto, en la Sentencia C-372 de 1998 se remedió dicha exclusión injustificada y se estableció que las personas que desempeñan labores domésticas como externas tendrían una jornada equiparable a la de los demás trabajadores, y que las internas tendrían una jornada máxima de 10 horas diarias;

(iv) existe en la actualidad un mandato internacional, que ordena al Estado la adopción de medidas tendientes a igualar, en lo relativo a las horas de trabajo, a las personas que se dedican al servicio doméstico y a la generalidad de los trabajadores; y (v) el Estado no ha cumplido ese último mandato.

(Subrayas fuera del texto original) 9. Además, pese a que no fue demandado, nada obstaba para la declaratoria de inexequibilidad del artículo 162 -numeral 1, literal b - del CST por dos razones:

9.1. La Sentencia C-507 de 2023 concluyó la procedencia de integrar la unidad normativa . Por lo tanto, admitió estudiar, en conjunto, los artículos 161 (modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, que fue la norma demandada) y 162 -literal b- del Código Sustantivo del Trabajo. Precisó que, de esa manera, podría analizar «si las dos normas resultan contrarias -o no- al artículo 10 del Convenio 189 de la OIT», el cual tiene por objeto el «Trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos»

(párrafos 46 a 53). 9.2. La sentencia concluyó que no se configuró el fenómeno de la cosa juzgada constitucional respecto de la Sentencia C-372 de 1998, que estableció que la jornada máxima laboral de quienes trabajan en el servicio doméstico interno es de 10 horas diarias. Entre otras razones, la decisión se fundó en una falta de identidad en el parámetro de control pues, para el momento en que se profirió la Sentencia C-372 de 1998, no existía el Convenio 189 de la OIT, que actualmente hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto y consagra el deber de todo Estado de propender por la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general (párrafos 54 a 59).

10. La declaratoria de inexequibilidad del artículo 162 -numeral 1, literal b - del CST hubiera conducido automáticamente a equiparar la jornada máxima laboral del servicio doméstico interno con la de la generalidad de los trabajadores. Esto hubiese sido suficiente para remediar la omisión legislativa en la que incurrió el artículo 2º de la Ley 2101 de 2021 pues, al existir una única jornada máxima laboral para todos los trabajadores, su reducción por cuenta de lo dispuesto en esa norma sería aplicable a toda clase de empleados, incluidos aquellos que se desempeñan en el servicio doméstico interno. De esta forma, se hubiese adecuado el alcance del mencionado artículo 2 para que comulgara con el principio de progresividad, al igual que con los artículos 10 del Convenio 189 de la OIT y 13, 53 y 93 de la Constitución.

11. En síntesis, considero que la fórmula de decisión alternativa que propuse estaba suficientemente respaldada en la parte motiva de la sentencia y ha debido ser la adoptada pues solo así podía darse cumplimiento efectivo al deber del Estado colombiano, consistente en asegurar la igualdad de trato entre trabajadores, superar condiciones de inequidad para las mujeres -que son quienes, en su mayoría, desarrollan esta actividad en el ámbito del hogar- y adoptar medidas para cumplir compromisos internacionales.

12. En estos términos quedan expuestas las razones por las cuales salvo el voto respecto de la Sentencia C-507 de 2023. Fecha ut supra JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado [1] “ Por el cual se dicta el régimen procedimental de los juicios y actuaciones que deban surtirse ante la Corte Constitucional”.

[2] Diario Oficial No. 51.736 de 15 de julio de 2021. [3] Escrito de demanda (Exp. D-15.299), folio 5. [4] Ibidem , folio 7. [5] Ibidem , folio 10.

[6] Ibidem , folio 13. [7] Ibidem , folios 8-10. [8] Notificado mediante el Estado No. 087 del 31 de mayo de 2023. [9] Auto admisorio del 29 de mayo de 2023.

[10] Ibidem . [11] Artículo 13 del Decreto 2067 de 1991. [12] En particular, se invitó al Ministerio del Trabajo; a la Defensoría del Pueblo; a la Academia Colombiana de Jurisprudencia; al Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (Dejusticia); al Colegio de Abogados del Trabajo; a la Asociación de Abogados Laboralistas de Trabajadores de Colombia; a la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico; a la Escuela Nacional Sindical; al Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico (SINTRASEDOM); a la Unión Afrocolombiana de Trabajadoras del Servicio Doméstico (UTRASD); al Grupo Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad (Bitacus) y al Departamento de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana; al Área de Derecho Laboral de la Universidad Libre de Colombia; al Centro de Investigaciones Laborales (CILA) y al Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia; y al Área de Derecho Laboral de la Universidad de Antioquia. Así mismo, se invitó a las doctoras Valentina Montoya Robledo, Tary Cuyana Garzón Landinez, Claudia Patricia Alvarado Bedoya y Diana María Gómez Hoyos.

[13] Escrito enviado el 20 de junio de 2023 por parte Johnny Alberto Jiménez Pinto, actuando en calidad de representante legal de ese Ministerio.

[14] Expediente D-15.299, documento “ Intervención Ministerio del Trabajo ”. [15] Ibidem. [16] Ibidem. [17] Ibidem. [18] “ Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos ” [19] Escrito enviado el 22 de junio de 2022, suscrito por María Camila Machado Martínez y Liseth Natalia Huertas Molina.

[20] Expediente D-15.299, documento “ Intervención Universidad Externado de Colombia ”. [21] Ibidem. [22] Ibidem. [23] Escrito enviado el 22 de junio de 2023.

[24] Expediente D-15.299. Documento denominado: “ Intervención Ciudadana ”. [25] Ibidem. [26] Ibidem. [27] Ibidem. [28] Ibidem. [29] Ibidem. [30] Ibidem.

[31] Ibidem. [32] Ibidem. [33] Ibidem. [34] Escrito enviado el 23 de junio de 2023. [35] Expediente D-15.299. Documento denominado: “ Concepto - Universidad de la Sabana ”.

[36] Ibidem. [37] Escrito enviado el 27 de junio de 2023. [38] Expediente D-15.299. Documento denominado: “ Intervención Defensoría del Pueblo ”.

[39] Ibidem. [40] Ibidem. [41] Ibidem. [42] Concepto remitido el 8 de agosto de 2023. [43] Expediente D-15.299, documento “Concepto - Procuradora General de la Nación ”.

[44] Ibidem. [45] Ibidem. [46] Ibidem. [47] Ibidem. [48] Ibidem. [49] Constitución Política. Artículo 241. “ A la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, en los estrictos y precisos términos de este artículo. Con tal fin, cumplirá las siguientes funciones: (…) 4. Decidir sobre las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes, tanto por su contenido material como por vicios de procedimiento en su formación ”.

[50] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-243 de 2021. Claridad: “(…) esto es, que la acusación formulada por el actor sea comprensible y de fácil entendimiento ”.

[51] Ibidem . Especificidad: “(…) en cuanto se defina o se muestre en forma diáfana la manera como la norma vulnera la Carta Política ”. [52] Ibidem . Pertinencia: “ cuando se utilizan argumentos de naturaleza estrictamente constitucional y no razones de orden legal, personal, doctrinal o de simple conveniencia ”.

[53] Ibidem . Suficiencia: “ en la medida en que la acusación contenga todos los elementos fácticos y probatorios que devienen necesarios para adelantar el juicio de inconstitucionalidad, de forma que suscite por lo menos una sospecha o duda mínima sobre la constitucionalidad del precepto ”.

[54] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-085 de 2022. [55] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-243 de 2021. En esa providencia se citó la Sentencia C-027 de 2020.

[56] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-372 de 1998. “ Sólo en las anteriores condiciones la norma acusada puede ser exequible, de modo que aun cuando sea posible la exigencia de laborar durante un período de tiempo superior a la jornada máxima fijada legalmente, para la Corte lo razonable es que, en ningún caso, los trabajadores del servicio doméstico [internos] laboren más de 10 horas diarias, y en el evento de que se requiera el servicio más allá de tal límite, procederá entonces, el reconocimiento y pago de horas extras, en los términos de la legislación laboral ”.

[57] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-372 de 1998. “ En lo que toca con los trabajadores del servicio doméstico que no viven con el patrono en forma permanente, la Corte estima que para ellos rigen las normas ordinarias en materia de garantías salariales y prestaciones sociales ”.

[58] Ley 2101 de 2021. Artículo 3: “ La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: // Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales. // Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales. // A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2o de la presente ley. // Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana ”.

[59] Ministerio del Trabajo. Circular 007 del 27 de enero de 2022. “ Respecto a los días de descanso obligatorios los trabajadores domésticos internos o aquellos que residen en la casa del empleador, no podrán tener una jornada superior a diez (10) horas diarias, tal y como lo ha señalado la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-372 de 1998, y en el evento en que el empleador requiera el servicio más allá de tal límite, será necesario el reconocimiento y pago de horas extras, en los términos de la legislación laboral. // En el caso de los trabajadores domésticos externos o por días, la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima establecida por la ley: 8 horas al día o 48 horas a la semana . (…)”. Para el momento en que se suscribe la circular antedicha, no había iniciado la reducción de la jornada máxima de trabajo establecida en el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. Esto porque no habían transcurrido 2 años desde su entrada en vigencia.

[60] Escrito de demanda (Exp. D-15.299), folio 5 . [61] Ibidem . Folio 12. [62] Ibidem . [63] Ibidem . [64] Expediente D-15.299. Documento denominado: “ Intervención Defensoría del Pueblo ”.

[65] Cfr. Corte Constitucional, Sentencias C-595 de 2010, C-814 de 2014, C-410 de 2015, C-182 de 2016 y C-495 de 2019, entre otras. [66] Cfr.

Corte Constitucional, Sentencias C-437 de 2022, C-409 de 1994, C-320 de 1997, C-930 de 2009, C-870 de 2010, C-816 de 2011 y C-966 de 2012. [67] Cfr.

Corte Constitucional, Sentencias C-437 de 2022 y C-104 de 2016. [68] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-437 de 2022. [69] “Ninguna autoridad podrá reproducir el contenido material del acto jurídico declarado inexequible por razones de fondo, mientras subsistan en la Carta las disposiciones que sirvieron para hacer la confrontación entre la norma ordinaria y la Constitución”.

[70] “Las sentencias que profiera la Corte Constitucional tendrán el valor de cosa juzgada constitucional y son de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y los particulares”.

[71] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-600 de 2010. [72] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-096 de 2017. [73] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-436 de 2021.

[74] “Artículo 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. 1º Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores: “a) Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, “b) Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo”.

[75] Artículo 10. [76] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-156 de 2022. [77] Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-031 de 2018, C-075 de 2021 y C-173 de 2021.

[78] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-083 de 2018. [79] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-540 de 1997. [80] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-188 de 1996.

[81] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-494 de 2016. [82] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-146 de 1998. [83] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C–555 de 1994.

[84] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-029 de 2009. [85] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-083 de 2018. [86] Cfr . Corte Constitucional. Sentencias C-156 de 2022 y C-083 de 2018.

[87] Constitución Política. Artículo 25. “ El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas ”.

[88] En su jurisprudencia constitucional, esta Corte ha desarrollado ampliamente el principio de progresividad y no regresividad de los derechos económicos, sociales y culturales, entre los que se encuentra el derecho al trabajo. Sobre este mandato, ha aducido que “una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que precisamente contradice el mandato de progresividad”.

Sin perjuicio de lo anterior, la Corte ha precisado que “la prohibición de los retrocesos no puede ser absoluta sino que debe ser entendida como una prohibición prima facie”.

Ver Sentencia C-228 de 2011. [89] Constitución Política. Artículo 53. “ (…) I gualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo;

irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;

situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;

garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad ”.

[90] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia T-722 de 2017. “ Al respecto, en la Conferencia Internacional de Trabajo de 2004 se resaltó que las personas que ejercen la labor de servicio doméstico se encuentran dentro de la categoría de trabajadores más vulnerables, expuestos a diversos factores de riesgo. En sus palabras: (…) “las condiciones de trabajo de los trabajadores de servicio doméstico varían: se los trate a veces como miembros de la familia de sus empleadores,

pero en otros casos se los explota, en condiciones que equivalen a las de la esclavitud y trabajo forzoso. A menudo la jornada de trabajo del personal del servicio doméstico es larga e incluso excesiva (15 o 16 horas al día, por término medio), sin días de descanso ni compensación por sus horas extraordinarias, su salario suele ser muy bajo y tiene una cobertura insuficiente en lo que atañe al seguro médico (…). Se los somete también al acoso físico o sexual, a la violencia y los abusos y, en algunos casos, se les impide física o legalmente salir de la casa del empleador recurriendo a amenazas o a la violencia, o a la retención del pago de salarios o de sus documentos de identidad. (…) Adicionalmente, el organismo destaca una serie de carencias sobre la materia, tanto a nivel normativo y de regulación, como de inspección y vigilancia, sumado al desconocimiento por parte de los y las trabajadoras del servicio doméstico de sus derechos mínimos, lo cual genera la trasgresión sistemática de derechos fundamentales ”.

[91] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia T-1078 de 2012. Allí se conoció el caso de una menor de edad que fue obligada a realizar trabajo doméstico por varios años y sin remuneración alguna. En la providencia se reprochan las acciones que se cometieron contra la menor y las circunstancias en que fue presionada. Se señala, igualmente, que “ [v]arios instrumentos internacionales, que proscriben la servidumbre, la trata de seres humanos y el trabajo forzado, disponen la obligación de los estados de (i) impedir que se imponga trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado; (ii) adoptar medidas legislativas o de otro carácter necesarias para hacer efectivos tales prohibiciones, como la prevención, investigación y penalización de delitos tales como la trata de personas, campañas educativas, campañas sociales y otros mecanismos de difusión; (iii) vigilar sus fronteras para impedir y detectar la trata de seres humanos; (iv) proteger y garantizar los derechos de las víctimas, por ejemplo, estableciendo mecanismos para su recuperación física, sicológica y social, brindando asesoramiento e información sobre sus derechos, ofreciendo protección frente a los victimarios, y en el caso de fenómenos trasfronterizos, contribuyendo a la repatriación de la víctima;

y (v) prevenir la revictimización”. [92] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-871 de 2014. Allí la Corte sostuvo lo siguiente: “ A los factores que generan condiciones inequitativas y de vulnerabilidad para las trabajadoras domésticas se debe sumar el espacio en el que se desenvuelven estos servicios, es decir, la privacidad de los hogares, lo que conlleva nuevas dificultades para la vigencia plena de sus derechos. En primer término, esta característica del trabajo doméstico propicia la informalidad, dada la dificultad de que los controles estatales superen el umbral de la casa de familia; en segundo lugar, expone a la trabajadora al abuso laboral; y, finalmente, obstruye la creación de una conciencia de grupo o el surgimiento de movimientos organizativos desde las mujeres trabajadoras domésticas ”.

[93] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias T-185 de 2016 y T-046 de 2019. En ambas providencias se reconoció lo siguiente: “ A partir de lo anterior, se evidencia que las labores del servicio doméstico tradicionalmente han sido desarrolladas por mujeres. Ello se debe a una noción cultural y social que vincula las labores que desempeñan con aquellas que realizaban las amas de casa y con los roles de cuidado que han sido asignados tradicionalmente a lo femenino. Esta concepción del servicio doméstico tiene serias implicaciones en la valoración que tiene la sociedad de estas labores, pues al tratarse de actividades que se realizaban sin remuneración, se suponía que éstas no requerían de un grado de instrucción o inclusive de educación, lo que ha dado como resultado que se les considere labores que no tienen mayor relevancia para la sociedad. En esa medida, el desempeño del oficio del servicio doméstico es una labor que ha sido invisibilizada como forma de trabajo ”.

[94] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-310 de 2007. [95] Ibidem . [96] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-028 de 2019. [97] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-028 de 2019.

[98] Expediente D-15.299, documento “ Intervención Ministerio del Trabajo ”. p. 5. [99] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-028 de 2019. [100] Ley 1413 de 2010. Artículo 2.

[101] Ibidem. Artículo 1. [102] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-871 de 2014. [103] Ibidem. [104] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias C-295 de 2021 y C-432 de 2020. A su turno, revísense las Sentencias C-862 de 2008, C-818 de 2010, C-629 de 2011, C-250 y C-1021 de 2012, C-015, C-239, C-240 y C-811 de 2014, C-329 de 2015, C-104 y C-335 de 2016, y C-015 de 2018.

[105] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-051 de 1995. Refiriéndose al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte sostuvo lo siguiente: "(…) tampoco encuentra la Corte que sea contrario a la Constitución en cuanto priva de tal prima a los trabajadores del servicio doméstico. Esto, por la sencilla razón del origen de la prima de servicios, que, como lo dice la norma citada, sustituyó la participación de utilidades y la prima de beneficios establecidas en legislación anterior. Es claro que el hogar, la familia, no es una empresa y no genera utilidades ".

[106] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-1004 de 2005. [107] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-310 de 2007. [108] Ibidem . [109] Ibidem .

[110] Ibidem. [111] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-871 de 2014. [112] Ibidem. [113] Ibidem . [114] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-028 de 2019.

[115] Ibidem . [116] Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. [117] De acuerdo con el artículo 1 del referido Convenio, se considerarán empresas industriales, principalmente:

"(a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; // (b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; // (c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados; // (d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano ".

[118] Convenio No. 1 de la OIT. Artículo 2. [119] Convenio No. 1 de la OIT. Artículo 2 . "(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza; // (b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;// (c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana".

[120] También ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1969. [121] Convenio No. 30 de la OIT. Artículo 1. [122] Convenio No. 47 de la OIT. Artículo 1. Literal a .

[123] Aunque varias normas modificaron el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (v. gr ., la Ley 6 de 1981, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, la Ley 1098 de 2006 y la Ley 1846 de 2017), la regla general de las 8 horas diarias y las 48 horas semanales se mantuvo vigente.

[124] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-372 de 1998. [125] Ibidem . [126] Ibidem . [127] Ibidem . [128] Convenio del 1 de junio de 2011.

[129] Convenio No. 189 de la OIT. Artículo 7. [130] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013 [131] Convenio No. 189 de la OIT. Artículo 10.

[132] Solicitud directa disponible en Web : https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_C OMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3333842,102595 [133] Observación disponible en Web :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_CO MMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3996089,102595. “ La Comisión solicita una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias con miras a garantizar igualdad de condiciones en términos de horas normales de trabajo entre los trabajadores domésticos que no residen en el hogar para el que trabajan y aquellos que sí residen en el mismo. La Comisión solicita también una vez más al Gobierno que proporcione información sobre las medidas tomadas con la finalidad de asegurar que los trabajadores domésticos que residen en el hogar para el que trabajan reciben compensación por las horas extraordinarias, en igualdad de condiciones al resto de trabajadores”.

[134] Solicitud directa disponible en Web https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_C OMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3996093,102595 [135] Ley 2101 de 2021. Artículo 3.

[136] Proyecto de ley No. 212 de 2019 (Senado). [137] Gaceta del Congreso No. 973 de 2019. Pág. 3. [138] Ibidem . Página 2. [139] Ibidem. [140] Escrito de demanda (Exp. D-15.299), folio 14.

[141] Desde muy temprano, en la Sentencia C-188 de 1996, esta Corte resaltó que “(…) el fenómeno de la inconstitucionalidad por omisión está ligado, cuando se configura, a una "obligación de hacer", que supuestamente el Constituyente consagró a cargo del legislador, el cual sin que medie motivo razonable se abstiene de cumplirla, incurriendo con su actitud negativa en una violación a la Carta ”.

[142] Constitución Política. Artículo 13. Inciso 1. [143] Constitución Política. Artículo 93. Inciso 2. [144] Convenio No. 189 de la OIT. Artículo 10 -numeral 1-.

[145] Cfr. Corte Constitucional, Sentencias C-351 de 2013 y C-831 de 2007. [146] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-345 de 2019. [147] Cfr ., Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL545 de 2023. En palabras de la Corte Suprema de Justicia, la subordinación “ se ha definido como un poder de sujeción jurídica y material, que faculta al empleador para exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato ”.

[148] Informe disponible en Web : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159049.pdf [149] Documento disponible en Web :

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meet ingdocument/wcms_104703.pdf [150] Ibidem . [151] Documento disponible en Web : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159049.pdf [152] Ibidem .

[153] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-871 de 2014. La Corte recordó en esa Sentencia que “ [u] na distinción es irrazonable cuando no persigue un fin constitucionalmente legítimo. Y resulta desproporcionada cuando (a pesar de perseguir un fin de esa naturaleza) restringe desproporcionadamente los derechos de uno de los grupos en comparación”.

[154] Expediente D-15.299. Documento denominado: “ Intervención Defensoría del Pueblo ”. [155] Si de conformidad con esta Corte, las personas que trabajan el servicio doméstico interno podían trabajar hasta 10 horas diarias, su jornada

máxima de trabajo semanal sería de 60 horas.

[156] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013. [157] Convenio No. 189 de la OIT. Artículo 10. [158] Se refirió a las sentencias C-1004 de 2005, C-310 de 2007, C-871 de 2014 y C-028 de 2019.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/C-507-23.htm
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.