



COMUNICADO

48

Noviembre 22 de 2023

SENTENCIA C-507/23**M.P. JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR****EXPEDIENTE: D-15.299**

LA CORTE INCLUYE DENTRO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL PREVISTA PARA LOS TRABAJADORES A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA MODALIDAD DE INTERNA/OS, QUIENES SE BENEFICIARÁN DE UNA DISMINUCIÓN DE 60 HORAS SEMANALES A 52,5. TAMBIÉN LA CORTE EXHORTÓ AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA PARA QUE DÉ CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO 189 DE LA OIT Y LEGISLE SOBRE LA PLENA EQUIPARACIÓN DE LOS DERECHOS DE ESTOS TRABAJADORES QUE EN SU MAYORÍA SON MUJERES.

1. Normas demandadas

La norma inicialmente demandada fue el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021:

“LEY 2101 DE 2021
(Julio 15)¹

“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

¹ Diario Oficial No. 51.736 de 15 de julio de 2021.

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".

A su turno, por vía de la integración de la unida normativa, la Corte también analizó el artículo 162 -numeral 1, literal b- del Código Sustantivo del Trabajo, que a continuación se cita:

"CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
(junio 07)²

"ARTÍCULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

b). Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo.

LITERAL b) declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-372 de 1998. "La exequibilidad se condiciona en el sentido de que los trabajadores domésticos que residen en la casa del patrono, no podrán tener una jornada superior a 10 horas diarias."

² Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la

cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

2. Decisión

PRIMERO. DECLARAR la **EXEQUIBILIDAD** condicionada del artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 y 162 -literal b del numeral 1- 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** del artículo 162 -literal b, numeral 1, 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.

3. Síntesis de los fundamentos

La Sala Plena de la Corte Constitucional analizó una demanda dirigida, inicialmente, contra el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 que reduce, de 48 horas semanales a 42, la jornada máxima ordinaria de trabajo en el país. Los demandantes consideraron que este artículo no se refirió a la manera en que debería reducirse dicha jornada en favor de las personas que se dedican al servicio doméstico interno y que residen en la vivienda de su empleador, con lo cual se generó un trato discriminatorio en contra de ese especial grupo de trabajadores, constituido principalmente por mujeres.

La Corte entendió que la demanda reprochaba la exclusión del servicio doméstico interno de la norma objeto de censura. Esto porque si bien el artículo 62 -numeral 1, literal b- del Código Sustantivo del Trabajo excluía al servicio doméstico de la jornada máxima ordinaria de trabajo, en la Sentencia C-372 de 1998, esta Corte indicó que la jornada de quienes habitan en la vivienda del empleador sería de 10 horas diarias; mientras que la jornada máxima laboral de quienes no habitan en la vivienda del empleador, sería la misma dispuesta para los demás trabajadores. Así, advirtió que la reducción de la jornada prevista en el artículo 2 de la Ley

2101 de 2021 aplica en la actualidad para el servicio doméstico externo. Dicho esto, la Corte se enfocó en estudiar si el Congreso de la República había discriminado al servicio doméstico interno, cuando no reguló la reducción de su jornada de trabajo.

Como cuestiones previas, la Corte resolvió que: (i) la demanda era apta y que, en consecuencia, era procedente analizarla de fondo; (ii) indicó que, en este caso, el artículo demandado debía estudiarse en conjunto con el artículo 162 -numeral 1, literal b- del Código Sustantivo del Trabajo y, (iii) concluyó que, aunque el artículo antedicho ya había sido objeto de análisis en la Sentencia C-372 de 1998, no operaba la figura de la cosa juzgada constitucional.

Acto seguido, la Corte hizo hincapié en la necesidad de leer las normas del Código Sustantivo del Trabajo de 1950 que se refieren al servicio doméstico y a los patronos a la luz de lo que en la actualidad se conoce como la *"economía del cuidado"*, y de reconocer que los trabajos que se ejercen en los hogares son llevados a cabo, primordialmente, por mujeres. Por tanto, señaló que este tipo de casos, donde las normas tratan de modo diferenciado a quien se dedica al trabajo del cuidado y del hogar, deben ser estudiados con un enfoque de género y diferencial.

La Corporación recordó que la jurisprudencia constitucional ha procurado adoptar medidas protectoras para las personas que se dedican a trabajos del cuidado, declarando contrarias a la Constitución Política algunas regulaciones discriminatorias en su contra (Cfr., sentencias C-1004 de 2005, C-310 de 2007, C-871 de 2014 y C-028 de 2019).

Resaltó, igualmente, la trascendental importancia del principio de progresividad -y no regresividad- en los asuntos del trabajo. Al tiempo que hizo énfasis en el carácter vinculante que tiene el artículo 53 de la Constitución Política para el legislador; artículo que reconoce los derechos al *"descanso necesario"* y a la *"protección especial a la mujer"*. Sobre los derechos al descanso necesario y a la desconexión, la Corte se remitió a los fundamentos jurídicos expuestos en la Sentencia C-331 de 2023.

En ese contexto, la Corte estimó necesario condicionar la exequibilidad del artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, dado que, en su redacción actual, es contrario a la Constitución. Así mismo, por el efecto que dicha norma así condicionada tiene sobre el artículo 162 -numeral 1, literal b- del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte también estimó necesario declararlo exequible con la misma condición, sin perjuicio de lo señalado en la Sentencia C-372 de 1998, con el fin de permitir la aplicación del principio de progresividad y procurar la aplicación del artículo 10 del Convenio No. 189 de la OIT).

En tal sentido, la Corte concluyó que el Congreso de la República, al discutir y aprobar el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 -leído en conjunto con el artículo 62 -numeral 1, literal b- del Código Sustantivo del Trabajo-: (i) no tuvo en cuenta el trabajo doméstico interno y, con ello, excluyó a un grupo amplio de personas que se dedican a él; (ii) excluyó a dicho grupo de la regulación, desconociendo que la Constitución Política le imponía el deber de tratar de modo paritario a sujetos asimilables; (iii) excluyó al servicio doméstico interno de la reducción de la jornada máxima ordinaria de trabajo sin una razón suficiente; y (iv) propició un trato discriminatorio en contra de un grupo poblacional específico que, además, está compuesto en su mayoría por mujeres.

Por estas razones, la Corporación indicó que quienes se dedican al cuidado del hogar o de miembros de la familia de forma interna también tienen derecho a que se les reduzca su jornada laboral y se respeten sus derechos laborales. Dicho esto, tomó dos determinaciones:

Primera. Teniendo en cuenta que en la actualidad el servicio doméstico interno tiene una jornada máxima de trabajo de 10 horas diarias, determinó que aquella debía disminuirse de manera proporcional. Con ello, señaló que en tanto la norma demandada establece que 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 del servicio doméstico interno, pasará proporcionalmente de 60 horas semanales a 52,5. Reducción que puede, igualmente, darse de modo gradual como lo dispone el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

Segunda. La Corte estimó que la anterior era una medida adecuada para avanzar en el reconocimiento de los derechos de quienes ejercen el servicio doméstico interno. Con todo, también señaló que la reducción de la jornada máxima de trabajo establecida en la sentencia no obsta para que el legislador equipare plenamente dicha jornada, a efectos de que el servicio doméstico interno goce de las mismas horas de trabajo establecidas para los demás trabajadores del país. De este modo, la Corte sostuvo que se cumplirá a cabalidad con el principio de progresividad y lo establecido en el artículo 10 del Convenio No. 189 de la OIT, que hace parte del bloque de constitucionalidad. Por ello, exhortó al Congreso de la República para que, en el marco de un debate amplio, público y razonado, y con los debidos estudios técnicos que se requieran, regule la materia.

4. Salvamento y aclaraciones de voto

El magistrado **JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ** salvó su voto. Por su parte los magistrados **JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR** y **ALEJANDRO LINARES CANTILLO** aclararon el voto.

Aunque el magistrado Cortés González acompañó a la mayoría de la Sala en considerar que el actual artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 es contrario a la Constitución, estimó que lo propio ocurría con el artículo 162 -numeral 1, literal b- del Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto, en su criterio, para superar la omisión legislativa relativa evidenciada se imponía dar aplicación al principio de progresividad y a los artículos 10 del Convenio N° 189 de la OIT y 13, 53 y 93 de la Constitución. Por ello, no era suficiente disponer que la jornada máxima laboral del servicio doméstico interno disminuyera en forma proporcional a la reducción de que fue objeto la jornada de los trabajadores en general, a partir del estándar de 10 horas diarias señalado en la Sentencia C-372 de 1998.

Sostuvo que para corregir la situación de inequidad a la que ha sido sometida ese grupo poblacional, vulnerable e históricamente invisibilizado, la Corte debió declarar la inexecutable del régimen especial de jornada máxima laboral que aplica al servicio doméstico interno, homologándolo con el de los demás trabajadores. Consideró que solo de esta forma se podía dar cumplimiento efectivo al compromiso del Estado colombiano, consistente en asegurar la igualdad de trato entre trabajadores, superar condiciones de inequidad para las mujeres que son quienes desarrollan esta actividad y adoptar medidas para cumplir compromisos internacionales.

Con base en ello, a su juicio, debió adoptarse una alternativa para (i) declarar la inexecutable del artículo 162 -numeral 1, literal b- del Código Sustantivo del Trabajo y (ii) la exequibilidad simple del artículo 2° de la Ley 2101 de 2021. Esto bajo el entendido que la primera de tales determinaciones conducía automáticamente a equiparar la jornada máxima laboral de quienes se dedican al cuidado del hogar de forma interna con la de la generalidad de los trabajadores, lo cual resultaba suficiente para remediar la omisión legislativa en la que incurrió el artículo 2° demandado.