

JORNADA MAXIMA LEGAL Y JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO-Diferencias

El concepto de jornada máxima legal, difiere del de jornada ordinaria, pues aquel hace relación al número máximo de horas que la ley autoriza que se laboren en un mismo día, al paso que la jornada ordinaria es la convenida entre las partes dentro del límite de la jornada máxima legal.

JORNADA MAXIMA LEGAL DE TRABAJO-Trabajadores oficiales

JORNADA MAXIMA LEGAL DE TRABAJO-Sector privado

JORNADA MAXIMA LEGAL DE TRABAJO-Excepciones en sector privado difieren de los trabajadores oficiales/JORNADA MAXIMA LEGAL DE TRABAJO-Labores de vigilancia o de trabajo agrícola

VINCULACION LABORAL CON EL ESTADO-Modalidades/VINCULACION LABORAL CON EL ESTADO-Situación legal y reglamentaria/VINCULACION LABORAL CON EL ESTADO-Contrato de trabajo

No toda forma de vinculación laboral con el Estado implica por si misma una situación legal y reglamentaria, sino que en muchos casos tal vinculación laboral cae dentro de la noción de contrato de trabajo. En la situación legal y reglamentaria, las condiciones del servicio son fijadas por la ley o el reglamento, y no pueden ser modificadas sino por otra norma de igual jerarquía, cosa que no ocurre en el caso en que el vínculo se da en virtud de un contrato de trabajo.

VINCULACION LABORAL CON EL ESTADO-Criterios para determinar modalidad

Los criterios para determinar cuándo procede una y otra forma de vinculación son varios. Uno de ellos, que se puede llamar material, es el de la índole del trabajo, criterio que mira más a la categoría de las labores desempeñadas que a la naturaleza de la entidad o institución para la cual se desarrollan, estableciendo que si tales labores no comprometen de alguna manera el ejercicio de funciones públicas, debe concluirse que se está en presencia de un contrato de trabajo. Otro criterio de naturaleza formal, toma cuenta de la manera de vinculación para

advertir que si ésta requiere de un acto administrativo de nombramiento del funcionario y su posterior posesión, la situación es legal y reglamentaria, al paso que si está de por medio el acuerdo de voluntades plasmado en el contrato, la relación es, valga la redundancia, contractual. Finalmente, conforme con otro criterio funcional de distinción, se atiende a la naturaleza de las actividades que lleva a cabo la entidad que contrata. Se parte en este caso, de la consideración de que el Estado puede obrar como persona de derecho privado.

JUICIO DE IGUALDAD-Imposibilidad frente a normas que establecen situaciones jurídicas diversas

DISCRIMINACION-Concepto/NORMA LEGAL-Por ser general no es discriminatoria

Discriminar, en el lenguaje corriente, significa separar a alguien o a un grupo de personas, o distinguirlo para darle un trato diferente por alguna razón. En cuanto la disposición acusada establece una norma general, no puede, por sustracción de materia, ser discriminatoria, cargo que se predicaría más bien de aquellas otras disposiciones que referidas a casos especiales de trabajadores, concedieran tratamientos diferentes, los cuales tendrían que soportarse sobre valores o principios de rango constitucional para no resultar discriminatorios.

Tanto los trabajadores oficiales como los trabajadores del sector privado, cumplen idéntica función al llevar a cabo labores intermitentes o de simple vigilancia, o trabajos del campo, además de hacerlo, en ambos casos, bajo contrato de trabajo. La situación de hecho es entonces la misma, y también la situación jurídica, pues en ambos casos se trata de relaciones de trabajo individuales. Luego no existe una razón suficiente para propiciar el trato discriminatorio, que resulta de la modernización de la legislación para unos trabajadores pero no para otros. El solo hecho de la diferente naturaleza jurídica de los organismos o entidades que ocupan la posición de patrono, no justifica, per se, el trato desigual referido, más cuando se considera que tales organismos precisamente vinculan a sus servidores bajo la modalidad de contrato de trabajo individual, y no mediante situación legal y reglamentaria, justamente cuando se trata de llevar a cabo actividades que no son propias y exclusivas del Estado, por lo cual la correspondiente regulación de las condiciones de trabajo, debe guardar armonía con la que gobierna iguales relaciones en el sector privado.

INHIBICION DE LA CORTE CONSTITUCIONAL-Ausencia de formulación expresa de cargos

Referencia: expediente D-2784

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 3º (parcial) de la Ley 6ª de 1945.

Actor: Carlos Fernando Muñoz Castrillón

Magistrado Ponente:

Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA

Santafé de Bogotá, D.C., dieciséis (16) de agosto de dosmil (2000)

I. ANTECEDENTES

El ciudadano Carlos Fernando Muñoz Castrillón, en ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad consagrada en los artículos 241 y 242 de la Constitución Política, demandó la inexecutable del artículo 3º (parcial) de la Ley 6ª de 1945 y del artículo 3º del “decreto ley 222/32”.

Mediante auto del 10 de febrero de 2000, el suscrito magistrado sustanciador admitió la demanda en contra del artículo 3º (parcial) de la Ley 6ª de 1945, por tratarse de una norma legal, cuyo control le corresponde a la Corte Constitucional, según lo establecido por el artículo 241 de la Constitución Política. No obstante lo anterior, rechazó la acusación relativa al artículo 3º del Decreto 222 de 1932, toda vez que dicha norma forma parte de un decreto reglamentario que, a la luz de lo dispuesto en los artículos 237-2 y 241 de la Carta Política, sólo puede ser analizada en su constitucionalidad por el Consejo de Estado y no por la Corte Constitucional.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el artículo 242 de la Constitución y en el Decreto 2067 de 1991, procede la Corte a resolver sobre la demanda de la referencia.

II. TEXTO DE LA NORMA ACUSADA

El tenor literal de la norma demandada es el que se subraya:

Ley 6ª de 1945

(febrero 19)

“por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo”

El Congreso de Colombia

Decreta:

Capítulo I

Sección I

Del contrato individual

“Artículo 3º. Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales. Sin embargo la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve (9) horas diarias o de cincuenta y cuatro (54) en la semana. Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio de trabajo. El gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas e insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

“Parágrafo 1º. Lo dispuesto en este artículo no se aplica a los casos de grave peligro; ni al servicio doméstico; ni a la recolección de cosechas, o al acarreo y beneficio de frutos; ni a los trabajadores que ocupen puestos de dirección o confianza; ni a las demás labores que, a juicio del Gobierno, no sean susceptibles de limitación de la jornada o deban regirse por normas especiales.

(...)”

1. Normas constitucionales que se consideran infringidas

Estima el actor que la disposición acusada es violatoria del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia.

2. Fundamentos de la demanda

El actor arguye que, aun cuando todo indica que la disposición acusada ha sido retirada del ordenamiento por derogatoria tácita que de ella hicieron normas posteriores, sigue produciendo efectos jurídicos respecto de los trabajadores del nivel territorial de la Administración pública. En efecto, afirma que a pesar de que con la expedición del C.S.T, del Decreto ley 1042 de 1978 (arts. 34 al 38), y del artículo 2º de la Ley 27 de 1982 – posteriormente reemplazado por el artículo 87 de la Ley 443 de 1998-, se sustituyeron las disposiciones que contiene la norma demandada, no por ello han desaparecido las implicaciones jurídicas de la misma frente a los empleados del nivel territorial, pues de hecho continúan aplicándose. Es decir, a pesar de que disposiciones posteriores han dispuesto jornadas laborales menores a las inicialmente fijadas por la norma acusada, esta continua siendo aplicada a los referidos trabajadores lo cual los discrimina negativamente.

El efecto práctico de esta situación es que, mientras la jornada de los trabajadores de la Rama ejecutiva en el nivel nacional es de 44 horas, las entidades del orden territorial aplican a sus trabajadores una jornada de 48 horas; y que, por otro lado, mientras que las labores de vigilancia se limitan a 44 horas semanales en el sector público nacional y a 48 horas semanales en el sector privado, los vigilantes de las entidades del sector territorial deben laborar durante 12 horas diarias y 66 horas semanales.

Así las cosas, el accionante sostiene que se está vulnerando el derecho a la igualdad de tales trabajadores frente a sus semejantes, haciéndose necesario el retiro expreso de la norma del ordenamiento para garantizar la efectiva protección del postulado constitucional.

IV. INTERVENCIONES

Intervención del Departamento Administrativo de la Función Pública

El ciudadano Antonio Medina Romero, actuando como apoderado del Departamento Administrativo de la Función Pública, presentó escrito en defensa de la norma acusada.

Luego de citar abundante jurisprudencia relativa al criterio de igualdad que desarrolla la

Carta Política – argumentando que el principio de igualdad debe predicarse entre iguales y que las diferenciaciones caben siempre y cuando exista un hecho relevante que así lo amerite -, el apoderado del Departamento Administrativo de la Función Pública sostuvo que la norma demandada estableció, de modo general, un máximo de horas diarias y semanales de trabajo. Esta situación, en su opinión, no se opone a lo prescrito por las normas que subsiguieron a la expedición de la Ley 6ª de 1945, pues lo que éstas previeron fue el establecimiento de regímenes especiales y menores de jornada laboral para ciertos sectores, y siempre dentro del tope fijado por la norma en comento.

El Ministerio Público rindió concepto sobre la norma demandada, pronunciándose a favor de su inexecutable parcial.

En efecto, el procurador general de la Nación comienza su escrito indicando la competencia que asiste a la rama legislativa para determinar la jornada de trabajo de los empleados, la cual se entiende como “el periodo durante el cual el trabajador presta sus servicios y permanece a disposición del empleador”, el cual debe estar de acuerdo con la naturaleza de las tareas que aquel desarrolla.

Prosigue enunciando que, inicialmente, la norma acusada regulaba la jornada máxima legal de las personas vinculadas laboralmente mediante contrato de trabajo pero que, con posterioridad, el C.S.T la reemplazó en cuanto a su aplicación a los trabajadores privados, limitando su vigencia al régimen de los empleados del sector público. Más aún, tiempo después se expidió el Decreto 1042 de 1978 que modificó la jornada laboral respecto de empleados públicos, restringiendo la aplicación de la norma demandada a los trabajadores oficiales.

Una vez expuesto lo anterior, el concepto fiscal procede al análisis de las implicaciones del artículo 3º de la Ley 6ª de 1945, a la luz del artículo 13 de la Carta. Al respecto afirma que el juicio de igualdad en materia laboral no encuentra relevante la naturaleza jurídica del empleador para entrar a diferenciar entre el régimen que cubre a los trabajadores del sector público o privado. Así las cosas, la norma demandada establece, de un modo general, que la jornada máxima legal prevé tres modos distintos, de acuerdo con las labores desempeñadas por los trabajadores: i) una jornada diaria de trabajo de ocho (8) horas y cuarenta y ocho (48) a la semana, ii) una jornada diaria de trabajo de nueve (9) horas y cincuenta y cuatro (54)

horas semanales para los trabajadores que desempeñen labores agrícolas, ganaderas o forestales, y iii) una jornada de doce (12) horas diarias para las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia.

Considera el concepto fiscal que puede apreciarse la injusta diferenciación que prevé la norma en cuanto a la jornada aplicable a los trabajadores oficiales que desempeñan actividades agrícolas, ganaderas, forestales, discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, respecto del régimen que regula la jornada de los empleados privados que desempeñan las mismas labores. Aduce que tal situación no se compadece con el criterio de actividad desarrollada por el trabajador como legítimo factor de diferenciación a la hora de establecer la jornada laboral respectiva.

Por las razones expuestas, el Ministerio Público solicita a la Corte declarar inconstitucionales las expresiones “Sin embargo, la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve (9) horas diarias o de cincuenta y cuatro (54) en la semana. Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio de trabajo”, contenidas en la disposición demandada. Por otro lado, pide a esta Corporación declararse inhibida para pronunciarse respecto de la última frase del aparte legal acusado, por cuanto el demandante no formula ningún cargo de violación constitucional en relación con el mismo.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

1. La competencia y el objeto de control.

1. De conformidad con lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 241 de la Constitución Política, la Corte Constitucional es competente para conocer las acusaciones planteadas contra las normas parcialmente demandadas, por ellas ser parte de una ley de la República.

2. Vigencia y campo de aplicación del artículo 3° de la Ley 6ª de 1945.

2. Antes de llevar a cabo el examen de constitucionalidad de la disposición acusada, especialmente en relación con el cargo aducido por el actor según el cual dicha norma desconoce el principio de igualdad al disponer que cierto grupo de servidores públicos cumplan con una jornada laboral más extensa que la que otras normas imponen a los demás,

la Corte encuentra que es necesario precisar respecto de qué trabajadores dicha norma está vigente actualmente.

El artículo 3° de la Ley 6ª de 1945, es anterior en el tiempo al Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T) actualmente vigente, el cual fue adoptado mediante los Decretos 2663 de 1950 y 3743 del mismo año. Aquella norma estableció de manera general, y por primera vez en Colombia, la jornada máxima legal de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, aplicable a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo individual. Dicho concepto, el de jornada máxima legal, difiere del de jornada ordinaria, pues aquel hace relación al número máximo de horas que la ley autoriza que se laboren en un mismo día, al paso que la jornada ordinaria es la convenida entre las partes dentro del límite de la jornada máxima legal.

En el momento en el que fue expedida, la disposición contenida en el artículo 3° de la Ley 6ª de 1945 rigió todas las relaciones laborales individuales públicas y privadas, pero más adelante, al expedirse el C.S.T, dejó de aplicarse al sector privado toda vez que el artículo 161 de ese estatuto contiene la norma sobre jornada máxima legal que resulta aplicable solamente a las relaciones individuales de trabajo de carácter particular, en virtud de lo dispuesto por el artículo 3° ibídem.

Adicionalmente, el artículo 4° del mismo C.S.T estableció que las relaciones de derecho individual de trabajo en el sector público no se rigen por ese Código, sino por “los estatutos especiales que posteriormente se dicten”, y el artículo 492 ibídem, mantuvo la vigencia del “derecho individual del trabajo en cuanto se refiere a los trabajadores oficiales”, en referencia clara a la Ley 6ª de 1945. Así las cosas, una vez expedido el C.S.T, la disposición acusada dejó de regir para las relaciones individuales de trabajo en el sector privado, pero continuó vigente para este mismo tipo de relaciones en el sector público, aplicándose, por consiguiente, a todos los trabajadores oficiales del Estado, sin que hasta la fecha haya sido derogada, modificada o sustituida por otra disposición.

3. Para los empleados públicos del sector nacional, el Decreto 1042 de 1978 en su artículo 33 estableció la norma general sobre jornada máxima legal de trabajo fijándola en cuarenta y cuatro (44) horas semanales, límite dentro del cual el jefe del respectivo organismo puede fijar el horario de trabajo. Este Decreto en principio cobija tan sólo a “los empleados públicos

que desempeñan las distintas categorías de empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional”, con las excepciones que el mismo señala.

En sentir del demandante, dicha norma, en cuanto adiciona el Decreto 2400 de 1968 que regula la administración del personal civil que presta sus servicios en los empleos de la rama Ejecutiva del poder público, resulta aplicable a los empleados públicos y trabajadores oficiales del nivel territorial, pues el artículo segundo de la Ley 27 de 1992 así como el inciso segundo del artículo 87 de la Ley 443 de 1998, hicieron extensivas a este clase de servidores las normas del referido Decreto 2400 de 1968, incluidas las disposiciones que lo modifican o complementan.

A juicio de la Corte, coincidiendo en ello con el concepto del señor procurador, tal aplicación extensiva no cabe en relación con los trabajadores oficiales del sector territorial, toda vez que las normas que disponen esta aplicación gobiernan al personal de carrera administrativa exclusivamente, dentro del cual no se encuentran los referidos trabajadores, quienes, por consiguiente, continúan rigiéndose en lo concerniente a jornada de trabajo máxima legal, por las norma contenida en el artículo 3° de la Ley 6ª de 1945, ahora bajo examen.

Conforme con lo expuesto, la disposición acusada se encuentra vigente pero cobija únicamente a los trabajadores oficiales de cualquier orden, pues respecto de los empleados públicos, así como de los trabajadores del sector privado, otras disposiciones han venido a regular el tema de la jornada de trabajo máxima legal.

3. Contenido de la disposición acusada y de las demás normas que fijan para otros sectores la jornada de trabajo máxima legal.

4. La disposición bajo examen contiene una norma general y señala respecto de la misma algunas excepciones: la norma general consiste en que la jornada máxima legal de trabajo es de ocho (8) horas al día y de cuarenta y ocho (48) horas a la semana; como excepciones señala el caso de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, en las cuales la jornada máxima será de nueve (9) horas al día y de cincuenta y cuatro (54) a la semana, y el de las actividades discontinuas o intermitentes, así como el de las de simple vigilancia, caso en el cual la duración de la labor no podrá exceder de doce (12) horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio de trabajo.

5. Comparando esta norma con el régimen del C.S.T, aplicable a las relaciones laborales individuales en todo el sector privado, tenemos que aquí la regla general sobre jornada máxima legal es idéntica: en efecto, el artículo 161 de ese estatuto laboral, subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, dispone que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta norma general del C.S.T también tiene algunas excepciones señaladas por la misma disposición, referentes a las labores especialmente insalubres o peligrosas, al trabajo de los menores de edad y al trabajo por turnos. Respecto de la duración máxima legal de la jornada de los vigilantes y trabajadores de actividades discontinuas o intermitentes, la Ley 6ª de 1981, redujo la jornada máxima para el sector privado, de doce (12) a ocho (8) horas; y en cuanto a la jornada de los trabajadores del campo, la misma Ley igualmente la redujo de nueve (9) a ocho (8) horas.

Así las cosas, tenemos que la norma bajo examen, aplicable a los trabajadores oficiales de cualquier orden, fija una norma general sobre jornada de trabajo máxima legal que es idéntica a la norma general vigente para el sector privado. Las diferencias respecto de este sector se encuentran en las excepciones introducidas a esta norma general, pues en el sector privado la Ley 6ª de 1981 eliminó las jornadas más extensas fijadas para labores de vigilancia, discontinuas o de trabajo agrícola, unificándolas en ocho (8) horas diarias, al paso que para los trabajadores oficiales, continúan vigentes las excepciones de doce (12) horas diarias (y 66 a la semana) para los primeros y de nueve (9) horas diarias y cincuenta y cuatro (54) semanales para las labores del campo, excepciones introducidas justamente por la norma acusada.

7. En lo que tiene que ver con la jornada máxima legal para los empleados públicos de la rama Ejecutiva del sector nacional, el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 dispone que dicha jornada, por norma general, será de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana. En cuanto a las labores de vigilancia en este mismo sector, tal y como lo dice el actor, el Decreto Ley 085 de 1986 fijó la jornada máxima legal en ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana, norma idéntica a la que regula el asunto para el sector privado, pero que, en cambio, difiere de la señalada para este tipo de labores por la norma bajo examen, pues aquí se autoriza una jornada máxima de doce (12) horas diarias.

8. En síntesis: la disposición acusada, en cuanto a la norma general sobre jornada de trabajo

máxima legal, coincide con la disposición correspondiente del C.S.T, pues ambas disposiciones la fijan en ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, pero difiere de la disposición que regula el mismo aspecto para los empleados públicos de la rama ejecutiva, contenida en el Decreto 1042 de 1978, que determina esta misma jornada en cuarenta y cuatro horas semanales.

En cuanto a las excepciones relativas a trabajos discontinuos o de simple vigilancia, así como a labores agrícolas, los demás regímenes han abolido las jornadas más extensas anteriormente permitidas, al paso que la disposición bajo examen las mantiene, según lo anteriormente dicho.

4. Examen de la norma acusada frente al artículo 13 de la Constitución Política.

4.1 La norma general sobre jornada de trabajo máxima legal

9. Precisado lo anterior, la Corte entra a analizar el cargo de inconstitucionalidad aducido en la demanda, referente a la violación del principio de igualdad por parte de la disposición acusada. Para ese efecto estudiará la norma demandada, primeramente en lo relativo a la regla general sobre jornada máxima laboral que ella contiene, y posteriormente en lo referente a las excepciones que introduce.

En cuanto a la norma general señalada por la disposición, ella, como se dijo, coincide con la que actualmente rige para todos los empleados del sector privado cuyos contratos se gobiernan por el C.S.T. Esta situación hace que la jornada máxima legal a que se refiere la norma parcialmente acusada, se erija en la regla común, y no en la excepción. Regla común que cobija a los trabajadores tanto del sector público, como del sector privado, cuya forma de vinculación laboral es el contrato de trabajo. Si bien otras disposiciones determinan una jornada máxima legal diferente y más reducida, ellas se aplican a otro tipo de relaciones laborales en el sector público, en las cuales no está presente el vínculo contractual, sino la situación legal y reglamentaria.

10. Se pregunta entonces la Corte si esta diferencia de trato, sobre situaciones jurídicas similares pero no idénticas resulta justificada y es soporte adecuado para que la ley regule de manera diferente la jornada máxima laboral. Al respecto observa que de vieja data existe en el derecho laboral la diferenciación entre lo que se llama la relación o vinculación laboral

de derecho público y el contrato laboral propiamente dicho. Esta diferenciación, admite que no toda forma de vinculación laboral con el Estado implica por si misma una situación legal y reglamentaria, sino que en muchos casos tal vinculación laboral cae dentro de la noción de contrato de trabajo. En la situación legal y reglamentaria, las condiciones del servicio son fijadas por la ley o el reglamento, y no pueden ser modificadas sino por otra norma de igual jerarquía, cosa que no ocurre en el caso en que el vínculo se da en virtud de un contrato de trabajo.

Los criterios para determinar cuándo procede una y otra forma de vinculación son varios. Uno de ellos, que se puede llamar material, es el de la índole del trabajo, criterio que mira más a la categoría de las labores desempeñadas que a la naturaleza de la entidad o institución para la cual se desarrollan, estableciendo que si tales labores no comprometen de alguna manera el ejercicio de funciones públicas, debe concluirse que se está en presencia de un contrato de trabajo. Otro criterio de naturaleza formal, toma cuenta de la manera de vinculación para advertir que si ésta requiere de un acto administrativo de nombramiento del funcionario y su posterior posesión, la situación es legal y reglamentaria, al paso que si está de por medio el acuerdo de voluntades plasmado en el contrato, la relación es, valga la redundancia, contractual. Finalmente, conforme con otro criterio funcional de distinción, se atiende a la naturaleza de las actividades que lleva a cabo la entidad que contrata. Se parte en este caso, de la consideración de que el Estado puede obrar como persona de derecho privado.

Estos criterios, en sentir de la doctrina, resultan en cierto modo insuficientes para determinar de manera general cuándo se da una vinculación laboral con el Estado y cuándo se da una situación legal y reglamentaria. En efecto, algunos ponen de presente que no siempre que haya de cumplirse con funciones públicas, hay que descartar la existencia de un contrato de trabajo y otros critican de exagerado formalismo el criterio que sólo mira a la manera de acceso a la relación laboral. Sin embargo, es generalmente admitida la diferencia de situaciones que origina importantes consecuencias jurídicas, entre otras la del distinto régimen jurídico aplicable, la de la jurisdicción competente para conocer de los posibles conflictos que se susciten en torno de la relación de trabajo, la de la posibilidad de discutir individual o colectivamente las condiciones de la prestación del servicio, etc.

11. De esta manera, por lo que tiene que ver con la fijación de la norma general sobre jornada máxima de trabajo, la Corte encuentra que la disposición acusada establece para los

trabajadores oficiales, cuyo vínculo laboral está dado por un contrato de trabajo, una regulación que es igual a la que gobierna las relaciones de trabajo en el sector privado, igualmente de naturaleza contractual. La diferencia que acusa el demandante, se presenta respecto de empleados públicos cuyo régimen jurídico es de naturaleza legal y reglamentaria, no dándose por lo tanto la misma situación jurídica ni de hecho, que posibilite llevar a cabo un examen de igualdad. En efecto, como se dijo, esta diferencia de situación produce importantes consecuencias, entre ellas la que parece más relevante frente al tema que se analiza, cual es la de la posibilidad en que se encuentran los trabajadores vinculados mediante contrato de lograr mediante convenios individuales o a través de negociaciones colectivas, la fijación de una jornada laboral inferior a la señalada por la ley, la cual es considerada, respecto de ellos, como un mínimo de protección dentro del cual caben posibilidades más favorables al trabajador. Posibilidad que no se da en un régimen legal y reglamentario, en donde, como se mencionó, las condiciones del servicio son fijadas por la ley o el reglamento, y no pueden ser modificadas sino por otra norma de igual jerarquía.

Así las cosas, la Corte encuentra que no es posible llevar a cabo un juicio de igualdad, puesto que las normas que se proponen como extremos de comparación, se refieren a situaciones jurídicas diversas, que, por lo tanto, no merecen necesariamente idéntica regulación.

12. De otro lado, aprecia también la Corte que en cuanto la disposición demandada consagra una norma general sobre jornada máxima legal de trabajo, la cual fue posteriormente reiterada para el sector privado por el artículo 161 del C.S.T, norma general que así determinada por el juego de las dos disposiciones cubre a la totalidad de las relaciones individuales de trabajo, difícilmente puede considerarse discriminatoria. Discriminar, en el lenguaje corriente, significa separar a alguien o a un grupo de personas, o distinguirlo para darle un trato diferente por alguna razón. En cuanto la disposición acusada establece una norma general, no puede, por sustracción de materia, ser discriminatoria, cargo que se predicaría más bien de aquellas otras disposiciones que referidas a casos especiales de trabajadores, concedieran tratamientos diferentes, los cuales tendrían que soportarse sobre valores o principios de rango constitucional para no resultar discriminatorios.

En tal virtud, la norma general sobre jornada máxima legal contenida en la disposición acusada, se declarará ajustada a la Constitución.

4.2 Excepciones a la norma general contenidas en el artículo 3° de la Ley 6ª de 1945.

En cuanto a las excepciones a la norma general sobre jornada de trabajo máxima legal contempladas por la disposición acusada relativas a trabajos discontinuos o de simple vigilancia, así como a labores agrícolas, que, como se ha dicho fijan en doce horas y nueve horas al día, respectivamente, dicho límite máximo, la Corte advierte que los demás regímenes han abolido estas jornadas más extensas anteriormente permitidas en ellos, siendo la disposición bajo examen la única que las mantiene, según lo anteriormente dicho.

En efecto, como se mencionó, para el sector privado la Ley 6ª de 1981 redujo de doce (12) a ocho (8) horas diarias la duración máxima legal de la jornada de los vigilantes y trabajadores de actividades discontinuas o intermitentes, y de nueve (9) a ocho (8) horas diarias las de los trabajadores del campo. Por su parte, en cuanto a las labores de vigilancia en el sector público de la rama ejecutiva nacional, el Decreto Ley 085 de 1986 fijó la jornada máxima legal en ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana, norma, como se ve, idéntica a la que regula el asunto actualmente para el sector privado. En dicho sector público, nunca ha operado la excepción de nueve horas para el trabajo del agrícola, ganadero o forestal.

Así, la norma acusada, en el aparte que permite estas excepciones, regula de manera diferente y más gravosa la jornada de laboral de los referidos trabajadores oficiales, vinculados como tales mediante contrato de trabajo. Esta diferencia, por un lado, se presenta frente a los trabajadores vinculados de idéntica manera en el sector privado, que realizan las misma naturaleza de funciones, y en el caso de los vigilantes y trabajadores en actividades discontinuas, se presenta también la diferencia frente a los servidores públicos que laboran para la rama ejecutiva en el sector nacional.

Siendo así las cosas, la Corte encuentra que no existe una razón constitucional que soporte en este punto la diferencia de trato. En efecto, tanto los trabajadores oficiales como los trabajadores del sector privado, cumplen idéntica función al llevar a cabo labores intermitentes o de simple vigilancia, o trabajos del campo, además de hacerlo, en ambos casos, bajo contrato de trabajo. La situación de hecho es entonces la misma, y también la situación jurídica, pues en ambos casos se trata de relaciones de trabajo individuales. Luego no existe una razón suficiente para propiciar el trato discriminatorio, que resulta de la

modernización de la legislación para unos trabajadores pero no para otros. El solo hecho de la diferente naturaleza jurídica de los organismos o entidades que ocupan la posición de patrono, no justifica, per se, el trato desigual referido, más cuando se considera que tales organismos precisamente vinculan a sus servidores bajo la modalidad de contrato de trabajo individual, y no mediante situación legal y reglamentaria, justamente cuando se trata de llevar a cabo actividades que no son propias y exclusivas del Estado, por lo cual la correspondiente regulación de las condiciones de trabajo, debe guardar armonía con la que gobierna iguales relaciones en el sector privado.

Por las razones anteriores se retirarán del ordenamiento jurídico las expresiones de la norma acusada que permiten las referidas excepciones discriminatorias.

En lo que respecta a la última oración gramatical contenida en la parte acusada del artículo 3° de la ley 6ª de 1945, que reza “El gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas e insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores”, la Corte no encuentra formulación expresa de cargos, por lo cual respecto de ella se inhibirá para producir un pronunciamiento sobre su conformidad con la Constitución.

En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, oído el concepto del señor procurador general de la Nación y cumplidos los trámites previstos en el decreto 2067 de 1991, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

R E S U E L V E

Primero: Declarar EXEQUIBLE la expresión “Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales”, contenida en el artículo 3° de la Ley 6ª de 1945.

Segundo: Declarar INEXEQUIBLE la expresión “Sin embargo la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve (9) horas diarias o de cincuenta y cuatro (54) en la semana. Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio de trabajo”, contenida en el artículo 3° de la Ley 6ª de 1945.

Tercero: Declararse inhibida para emitir un pronunciamiento de fondo, respecto de la expresión “El gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas e insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores”, contenida en el artículo 3° de la Ley 6ª de 1945.

Cópiese, notifíquese, publíquese, comuníquese al Gobierno Nacional, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente.

FABIO MORON DIAZ

Presidente

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Magistrado

JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria

Aclaración de voto a la Sentencia C-1063/00

PROPOSICION JURIDICA COMPLETA-Integración oficiosa (Aclaración de voto)

Referencia: expediente D-2784

Comparto lo decidido por la Corte, que se ajusta a la jurisprudencia ya consolidada en materia de igualdad y de trabajo, pero estimo que la Corporación, como lo ha hecho en otras ocasiones, ha debido conformar la proposición jurídica completa y extender su fallo al parágrafo 1, no demandado, para que su providencia no resultara inútil respecto de los trabajadores allí enunciados.

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

Fecha ut supra,