

JORNADA LABORAL EN COLOMBIA: ANÁLISIS A SU PROCESO DE
TRANSFORMACIÓN

NIDIA LILIANA MENDOZA HUERTAS
DIANA MILENA SANTISTEBAN ARAQUE
JUAN CARLOS TORRES LÒPEZ

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ, D.C.
2018

JORNADA LABORAL EN COLOMBIA: ANÁLISIS A SU PROCESO DE
TRANSFORMACIÓN

NIDIA LILIANA MENDOZA HUERTAS
DIANA MILENA SANTISTEBAN ARAQUE
JUAN CARLOS TORRES LÒPEZ

Trabajo de grado para optar al título de Especialistas en Derecho del Trabajo

ASESORA
DOCTORA EMILSE GARZON

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ, D.C.
2018

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, 02 junio de 2018

DEDICATORIA

Padres, hermanos e hijos son pilares muy importantes que soportan consejos, dan aliento y día a día motivan a los seres que los rodean, es por ustedes amados familiares, que cada inicio jornadas laborales, académicas y sociales en busca de cumplir heroicamente a sus expectativas, planes y sueños que han diseñado frente a nuestro futuro profesional.

El presente proyecto, está dedicado a todos ustedes que en gran parte han sembrado en nosotros la confianza, el respeto y el amor a la academia y a nuestro país y es por esto que debemos día a día aportar para el crecimiento y el desarrollo de esta gran nación.

AGRADECIMIENTOS

Sobre nosotros se encuentra Dios quien día a día nos marca el camino y es el primero a quien debemos agradecer, a nuestra Universidad La Gran Colombia, en la cual encontramos conocimientos, retos, momentos de tristeza, pero muchos recuerdos de horas de trabajo, horas compartir y horas de aprender con grandes docentes los cuales marcaron y mostraron el camino para que este gran día llegara.

Agradecemos a nuestra tutora, Emilce Garzón, quien, con sus amplios conocimientos, su paciencia y su amplia experiencia dirigieron día a día la ruta a siguiente proyecto.

CONTENIDO

RESUMEN.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPITULO 1. HISTORIA DE LA JORNADA LABORAL.....	14
1.1. Referencia Internacional	14
1.1.2. La OIT: Convenios jornada laboral.....	17
1.2. Referencia Nacional.....	21
CAPITULO 2. DESARROLLO JURÍDICO DE LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA	25
2.1. Inicios del desarrollo de la jornada laboral	25
2.2. Enfoque sociológico- normativo.....	30
CAPITULO 3. CARACTERIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EL SIGLO XXI: CASO COLOMBIA.....	36
3.1 La jornada laboral desde el PIB	36
3.2. Implementación ley 789 de 2002: inicio	38
3.2.1. Implementación ley 789 de 2002: desarrollo	46
3.2.2. Implementación ley 789 de 2002: actualmente	52
3.3. la jornada laboral y el trabajo decente.....	62
CONCLUSIONES.....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	68

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Convenio No. 047 de la OIT. Ratificación por países	17
Tabla 2. Cuadro comparativo jornada semanal máxima Latinoamérica	18
Tabla 3 Cuadro comparativo jornada diurna máxima en Latinoamérica.	19
Tabla 4 países ratificados al convenio 175 de la OIT	19
Tabla 5 Cuadro comparativo de la normatividad sobre la jornada de trabajo en Colombia.	26
Tabla 6 Cuadro comparativo de las normatividades Siglo XX-XXI.....	28
Tabla 7 Modalidades comunes.....	34
Tabla 8 Modalidades excepcionales.....	34
Tabla 9 Modalidades modernas.....	35
Tabla 10. Posicionamiento del país por PIB. 2018.	37
Tabla 11 Tasa de empleo y desempleo año 2002.....	39
Tabla 12 Tasa de empleo y desempleo año 2003.....	40
Tabla 13 Tasa de empleo y desempleo año 2004.....	41
Tabla 14 Tasa de empleo y desempleo año 2005.....	43
Tabla 15 Tasa de empleo y desempleo año 2006.....	45
Tabla 16 Tasa de empleo y desempleo año 2007.....	47
Tabla 17 Tasa de empleo y desempleo año 2008.....	48
Tabla 18 Tasa de empleo y desempleo año 2009.....	50
Tabla 19 Tasa de empleo y desempleo año 2010.....	51
Tabla 20 Tasa de empleo y desempleo año 2011.....	52
<i>Tabla 21 Tasa de empleo y desempleo año 2012.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 22 Tasa de empleo y desempleo año 2013.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 23 Tasa de empleo y desempleo año 2014.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 24 Tasa de empleo y desempleo año 2015.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 25 Tasa de empleo y desempleo año 2016.....</i>	<i>59</i>
Tabla 26 Tasa de empleo y desempleo año 2017.....	60

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Índice de empleo y desempleo. DANE. 2002	38
Gráfica 2 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2003	40
Gráfica 3 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2004	41
Gráfica 4 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2005	43
Gráfica 5 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2006	45
Gráfica 6 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2007	46
Gráfica 7 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2008	48
Gráfica 8 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2009	49
Gráfica 9 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2010	51
Gráfica 10 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2011	52
Gráfica 11 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2012	53
Gráfica 12 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2013	54
Gráfica 13 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2014	56
Gráfica 14 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2015	57
Gráfica 15 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2016	58
Gráfica 16 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2017	59
Gráfica 17 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2018	61

RESUMEN

En esta tesis se realiza un análisis teórico- práctico del desarrollo de la jornada de trabajo al transcurso de la historia y su relación con los principales papeles que juegan determinadas variables laborales tanto nacionales e internacionales, tales como la flexibilidad horaria, el número de horas trabajadas semanalmente y los cambios en los contextos culturales, sociales, familiares y económicos que se da a partir de la globalización.

En este contexto, la presente tesis se genera a partir de una idea investigativa en donde se analiza el fenómeno laboral que se presenta en nuestra actualidad y como las garantías sociales, laborales ,colectivas de los trabajadores se desarrollan a través de normas nacionales , siendo así en los tres capítulos se mencionara todo lo relacionado a la historia de la jornada laboral, el desarrollo jurídico de la jornada laboral y la metodología de la investigación la cual contiene una interpretación cualitativa y un análisis estadístico.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a los derechos que los trabajadores ganaron para el mundo a través de la historia, y como recuerdo innato de la lucha obrera en Chicago ese primero mayo de 1886, en que se define por parte de la Asociación Internacional de Trabajadores la jornada laboral de ocho (8) horas como una reivindicación indispensable hacia los obreros de la época y los del futuro, se encuentra que en sus inicios esta jornada laboral contaba con algunas excepciones en Norteamérica, pues el presidente Andrew Johnson brindo la alternativa de aumentarla entre catorce (14) y dieciocho (18) horas.

Si bien es cierto se logró en un inicio codificar la jornada laboral de ocho (8) horas también es cierto que estas excepciones produjeron un abuso por parte de los empleadores, es precisamente en este abuso que la Federación de Trabajadores de Estados Unidos, organizo una serie de marchas dirigidas por Albert Parsons que exigían al gobierno que se impusiera de manera irreversible la jornada de ocho (8) horas definitiva, así de esta forma se dio inicio a una huelga general en el país del norte que dio como resultado un juicio que violo el debido proceso siendo condenados a la horca los máximos líderes este movimiento que fue conocido también como ocho horas de huelga – ocho horas preso. (Ajenjo, 2017)

Los derechos ganados y reconocidos a los trabajadores por medio de la lucha obrera durante el siglo XIX y el siglo XX se encuentran con una cruda realidad en el nuevo milenio y esta realidad es la pérdida paulatina de las garantías que con tanto esfuerzo se ganaron por medio de sacrificio de vidas, y en esta pérdida de garantías Colombia no es la excepción. Los trabajadores colombianos, han sufrido la pérdida de sus garantías laborales a través de los años, esto se evidencia en el campo de la negociación colectiva, la seguridad social y la jornada laboral, tanto así que se ha descrito la realidad del país desde datos desalentadores:

“Los resultados registrados en los primeros meses del año muestran que la situación del mercado laboral en Colombia mejora, pero no alienta. Si bien en febrero de 2015

por fin la tasa de desempleo se situó en un dígito (9,8 %), el informe presentado por el DANE también deja notar que en nueve años esa tasa ha descendido en apenas 4 puntos porcentuales, comparando el trimestre diciembre–febrero de 2006 con el de 2015, y en el último año cae 0,6 % (...) Frente a los retos que se propuso el gobierno anterior -generación de empleo, reducción de la informalidad, mejora en el bienestar de la fuerza laboral y transformación en el mercado laboral- y que figuran en el actual Plan de Desarrollo, Todos por un mismo país, los magros resultados le permiten decir al gobierno que está cumpliendo, pero claramente las estrategias diseñadas no tienen la contundencia necesaria para quebrar las tendencias que pretende combatir.” (Portafolio, 2015)

Esta afectación a los derechos laborales y las garantías obtenidas durante el siglo XX, se ha reflejado en el caso de Colombia, en un mayor desempleo y una latente precarización en lo pertinente a la jornada laboral, ante estas circunstancias surge la pregunta ¿Cómo las transformaciones jurídicas a la jornada laboral en Colombia han impactado las condiciones y la calidad del empleo?

Desde esta perspectiva se busca comprender el porqué de los cambios en la jornada laboral, siendo esta una institución fundamental del derecho del trabajo, por su característica de estructuradora del tiempo laboral, de capacitación y de familia al que tienen derecho los trabajadores.

La finalidad del derecho laboral es regular las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro del espíritu de la coordinación económica y el equilibrio social (Decreto Ley 2663, 1950, artículo 158 y 160), es por ello que la jornada laboral es un elemento esencial en el ámbito del trabajo, conformada por el número de horas que el trabajador está obligado a laborar (Moya, 2001).

En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo establece en el artículo 158, que la jornada laboral ordinaria es aquella que le convenga a las partes o la falta de un convenio la

máxima legal comprendida entre las seis (06:00 a.m.) horas y las diez (06:00 p.m.) horas y la jornada nocturna es comprendida entre las seis (06:00 p.m.) y las seis (06:00 a.m.) horas. (Decreto Ley 2663, 1950, artículo 158 y 160)

La Ley 789 de 2002, por la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, en el artículo 160 incluyó el trabajo diurno y trabajo nocturno, cambiando para la época la fisonomía de la jornada laboral, pasando el trabajo diurno de seis (06:00 am) a las diez (10:00 p.m.) y la jornada nocturna de las diez (10:00 p.m.) a las seis (06:00 a.m.), de la misma manera recientemente la Ley 1846 de 2017, aprobada por la plenaria del Senado de la República instituyó cambios en la jornada laboral diurna estableciéndola de seis (6:00 am) a nueve (09:00 p.m.) y la nocturna de nueve (09:00 p.m.) a seis (6:00 am) (Ley 1846, 2017)

Ante estos cambios normativos, la presente investigación se centra analizar la figura de la Jornada Laboral en Colombia, desde los procesos de transformación, con el fin de visibilizarla como una de las más importantes instituciones jurídicas del derecho del trabajo, por sus implicaciones en las condiciones y calidades del empleo.

De acuerdo a lo anterior este proyecto busca dilucidar la pérdida de las garantías laborales que han sufrido los trabajadores desde los aspectos sociales, económicos, culturales y familiares, de la misma manera dar a conocer a la comunidad universitaria con que garantías contaba el trabajador anterior a las últimas leyes de reforma en la jornada laboral, leyes 789 de 2002 y 1846 de 2017.

El enfoque del trabajo está centrado en un método de análisis documental a fin de conocer las transformaciones jurídicas de la jornada laboral del siglo XXI, mediante materiales normativos y doctrinarios.

Como eje central se retoman las leyes, la investigación busca analizar las transformaciones que ha tenido la jornada laboral, de acuerdo a ley 789 de 2002 y la ley 1846

de 2017, con el fin de demostrar los avances y retrocesos que se hayan presentado en las garantías de los derechos del trabajador, de acuerdo a los siguientes parámetros:

- 1) Es una investigación básica, en cuanto el objetivo es ser de conocimientos para la comunidad académica.
- 2) Tiene como centro ser sincrónico en vista que se desarrollara en un período de mínimo seis (6) meses.
- 3) En su amplitud se rige a ser exploratoria, porque en transcurso de la misma se espera describir y explicar las causas que llevaron al gobierno a la promulgación de esta ley, así como las consecuencias de la misma.

En el desarrollo del proyecto en el Capítulo No 1 se presentará el contexto histórico de la jornada laboral, iniciando por sus primeros pronunciamientos en el mundo y de que forma la lucha obrera llevo a consolidarla en ocho (8) horas la jornada de trabajo, al igual llegando al pronunciamiento de la Organización Internacional del Trabajo en su convenio 01.

En el capítulo No 2, se desarrollará su marco histórico-legal, en el cual se presentará la forma como en Colombia a partir del año de 1931 la jornada laboral ha venido sufriendo cambios sustanciales, en este punto se analizará un cuadro normativo en el cual se expondrá la ley, su contenido y lo relativo a esta institución.

Ya en el capítulo No 3, titulado generalidades se expondrá el trabajo realizado en cuanto al tema, tratando las estadísticas según el Dane del empleo y desempleo desde el año 2002 hasta el 2018, las afectaciones culturales, sociales, económicas y culturales que han implicado en los cambios sustanciales de la jornada laboral.

En la última parte del proyecto, serán expuestas las conclusiones de acuerdo a los puntos analizados a lo largo de este proyecto, buscando con esto poder brindar a la comunidad universitaria y a la comunidad en general unos resultados que puedan ser utilizados en pro de las mejoras de las garantías de los trabajadores.

CAPITULO 1. HISTORIA DE LA JORNADA LABORAL

1.1. Referencia Internacional

A lo largo de la historia la jornada laboral no era considerada como tal, ya que desde la edad antigua se imponía la esclavitud, estableciendo como prioridad el trabajo forzado a los esclavos, sus características más comunes son:

- Explotación.
- Agotamiento extremo.
- Falta de remuneración.
- Castigos físicos.
- Jornada laboral de sol a sol.
- Protección del esclavo igual a la protección de los animales y herramientas. (LaRazon, 2016)

En la Edad Media, el esclavo pasa a ser servidumbre, con poco cambio se alivian las cargas, y se caracteriza por:

- Régimen corporativo.
- Trabajo con cierta libertad.
- Jornada laboral más suave que la del esclavo.
- Descanso en algunas festividades.

Por su parte la Edad Moderna, es claro el avance que se da, ya que es caracterizada por:

- Revolución tecnológica industrial
- Surgimiento de las máquinas de vapor.
- Lucha por las 8 horas: 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas para actividades personales.

Es claro que desde la edad moderna de comienza a hablar del término “jornada laboral” es así, que varios autores definen este concepto como:

- “La *jornada de trabajo* la comprende el número de horas que convencional o legalmente, el trabajador está obligado a cumplir efectivamente en desarrollo de su contrato de trabajo y de la que depende su salario” (Calderon Olaya, 2017)
- Según la Ley orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en su *Artículo 167*. “Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo”

Karl Marx desarrolla el concepto de plus valor, el cual hace referencia al aumento de un objeto o cosa y consiste en el “*valor que el obrero percibe un salario por su labor genera por encima del dinero que representa su esfuerzo laboral*”. (Perez Porto & Gardey, 2009) Lo anterior conlleva a la teoría del valor-trabajo que considera el valor de un bien o servicio compensado en la cantidad de trabajo que lleva incorporado, de la misma forma, Adam Smith consideraba el trabajo como la medición más precisa con el fin de cuantificar el valor. (Ospina Duque, 2005)

Marx y Engels tratan la noción de lucha en las clases sociales, la cual es determinante por la economía e influye al derecho en general. Fourier es el primero en utilizar la expresión derecho al trabajo sin embargo Louis Blanc y Victor Considerant, son quienes desarrollan el concepto como un derecho jurídicamente garantizado. (Charles Zena, 2012)

El tema de la jornada laboral ha sido tan serio que los teóricos más famosos lo han abordado, desarrollando diversidad de tesis, las cuales siempre han tenido como fin la protección del trabajador tanto en su dignidad como en su desarrollo como ser social. Si bien es cierto que el trabajador vende su mano de obra, esta además de ser remunerada no debe ser explotada con una carga excesiva en la jornada, en vista que no solo las veinticuatro (24) horas del día el empleado debe estar al servicio del empleador, sino que también tiene derecho a su desarrollo intelectual y personal, dividiendo así en el tiempo entre sus responsabilidades laborales, sus responsabilidades académicas o personales y la dedicación a su familia.

Según la Real Academia de la Lengua jornada es *1. f. día (¶ período de 24 horas). Los más importantes acontecimientos de la jornada. 2. f. Tiempo de duración del trabajo diario.* (Real Academia Española, 2017) De la misma manera define Trabajo como *2. m. Ocupación retribuida 4. m. Cosa que es resultado de la actividad humana* (Real Academia Española, 2017)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España en una publicación del año 2013, no utiliza el concepto de jornada laboral sino utilizadas horas de trabajo definiéndola como: *“el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de un empleador, es decir, cuando se encuentra disponible para recibir órdenes de un empleador o de una persona con autoridad quedaría obsoleto.”* (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, 2017)

Uno de los hechos más importantes en la historia de la jornada laboral ocurrió el 1 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago por la lucha de las 8 horas máximas de trabajo cuya repercusión se vio en una gran parte de países a nivel mundial, ya que este tiempo significaba la capacidad del cuerpo humano para laborar sin fatiga o agotamiento físico o mental.

Tras las diversas batallas que surgieron por la violación no solo de los derechos del hombre sino además de los derechos fundamentales, y como resultado del Tratado de Versalles, nace la necesidad de abolir tendencias de abuso y explotación, se crea un organismo especial de las Naciones Unidas en 1919, bajo el nombre de Organización Internacional del Trabajo OIT. Cuya característica es ser tripartita. (Quintana Pineda, 2012)

El convenio C-001 de la Organización Internacional del Trabajo que entro en vigor el 13 de junio de 1921, regula en el preámbulo la duración de esta jornada laboral,

“Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituye el primer punto del orden del

día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington". (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

1.1.2. La OIT: Convenios jornada laboral.

En materia internacional los convenios y recomendaciones más relevantes acordes a la jornada de laboral son:

- Convenio 001 “Horas de trabajo” sector Industria 1919. Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.
- Convenio 014 “Descanso semanal” sector industrial 1921. Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales.
- Convenio 030 “Horas de trabajo” sector Comercio y Oficinas 1930. Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas.
- Convenio 047 “Las 40 horas” 1935. Convenio relativo a la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana.

Tabla 1. Convenio No. 047 de la OIT. Ratificación por países

PAIS	FECHA	ESTATUS
Australia	22 Octubre 1970	En vigor
Azerbaiyán	19 Mayo 1992	En vigor
Belarús	21 Agosto 1956	En vigor
Corea, República de	07 Noviembre 2011	En vigor
Finlandia	23 Noviembre 1989	En vigor
Kirguistán	31 Marzo 1992	En vigor
Lituania	26 Septiembre 1994	En vigor

Moldova, República de	09 Diciembre 1997	En vigor
Noruega	13 Marzo 1979	En vigor
Nueva Zelandia	29 Marzo 1938	En vigor
Rusia, Federación de	23 Junio 1956	En vigor
Suecia	11 Agosto 1982	En vigor
Tayikistán	26 Noviembre 1993	En vigor
Ucrania	10 Agosto 1956	En vigor
Uzbekistán	13 Julio 1992	En vigor

Fuente: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312192

- Convenio 106 “Descanso semanal” sector Comercio y Oficinas 1957. Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas. Por medio de este convenio una gran cantidad de países regulan la jornada máxima tanto semanal como diaria, como ejemplo se presentan dos cuadros comparativos con respecto de la jornada laboral en américa latina.

Tabla 2. Cuadro comparativo jornada semanal máxima Latinoamérica

+ de 48 horas	48 horas	Entre 44 y 48 horas	Entre 40 y 44 horas	Menos de 40 horas
	Argentina	Chile	Ecuador	
	Colombia	Brasil	Nicaragua	
	Perú	Cuba		
	Bolivia			
	Uruguay			
	Paraguay			
	Costa Rica			
	México			

Fuente: Elaborado por los autores.

Con respecto a Colombia se encuentra en el grupo mayoritario con una regulación de 48 horas semanales como tope máximo.

Tabla 3 Cuadro comparativo jornada diurna máxima en Latinoamérica.

+ de 8 horas	8 horas	- de 8 horas	No hay límite máximo en jornada diaria.
Argentina	Paraguay		
Colombia	Brasil		
Chile	Ecuador		
Bolivia	Costa Rica		
Perú	Cuba		
Uruguay			
Nicaragua			
México			

Fuente: Elaborado por los autores.

Con base a la jornada diaria es claro que, en el caso de Colombia, esta tiene el límite de 8 horas con la excepción de 2 horas extras adicionales, es por esto que se ubica con los países cuya jornada es mayor a 8 horas diarias.

- Recomendación 116 “Reducción de la jornada de trabajo” 1962.
- Convenio 171 “Trabajo nocturno” 1990.
- Convenio 175 “Trabajo a tiempo parcial” 1994.

Tabla 4 países ratificados al convenio 175 de la OIT

PAIS	FECHA	ESTATUS
Albania	03 Marzo 2003	En vigor

Australia	10 Agosto 2011	En vigor
Bélgica	08 Junio 2016	En vigor
Bosnia y Herzegovina	18 Enero 2010	En vigor
Chipre	28 Febrero 1997	En vigor
Eslovenia	08 Mayo 2001	En vigor
Finlandia	25 Mayo 1999	En vigor
Guatemala	28 Febrero 2017	En vigor
Guyana	03 Septiembre 1997	En vigor
Hungría	09 Abril 2010	En vigor
Italia	13 Abril 2000	En vigor
Luxemburgo	21 Marzo 2001	En vigor
Mauricio	14 Junio 1996	En vigor
Países Bajos	05 Febrero 2001	En vigor
Portugal	02 Junio 2006	En vigor
Rusia, Federación de	29 Abril 2016	En vigor
Suecia	10 Junio 2002	En vigor

Fuente:http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::no:11300:p11300_instrument_id:312320

Desde el punto de vista jurídico, la jornada laboral es la *“constituida por el número de horas obligatorias que el trabajador tiene que cubrir en un plazo determinado”* (Definición Legal, 2017)

En el plano nacional se encuentra que la Corte Constitucional distingue la jornada laboral entre jornada máxima legal y jornada ordinaria a decir:

“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.” (Corte Constiucional de Colombia, 2017)

1.2. Referencia Nacional

En el entorno nacional la ley 129 de 1931 (por medio de la cual se ratifica el Convenio No 1 de la Organización Internacional del Trabajo), se habían limitado [EUO1] las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho (8) horas diarias, de esta manera cuarenta y ocho (48) horas semanales, la cual se celebró en Washington 29 de octubre al 29 de noviembre de 1919, de ahí el artículo segundo indica:

“Las horas de trabajo de las personas empleadas en cualquier empresa pública o privada o en cualquier rama o dependencia de tales empresas, excepto los establecimientos donde sólo trabajen los miembros de una misma familia, no podrán pasar de ocho al día ni de cuarenta y ocho en la semana.” (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

Si bien es cierto que este convenio regula la jornada laboral, el mismo crea excepciones, como lo son la exclusión de trabajadores que realizan jornadas intermitentes como son las labores de agricultura, criados domésticos y labores de inspección vigilancia y control. (Ley 129 de 1931, 1931)

El decreto 895 de 1934, Por el cual se aprueba una resolución de la oficina general del trabajo, sobre la fijación de la jornada máxima de trabajo, la cual se contempla de lunes a sábado y dando instrucciones claras sobre las excepciones a esta, se fija para tal fin las definiciones de establecimientos de industrias públicas y privados aclarando los requisitos para que esta jornada fuera extendida cumpliendo así algunos requisitos que deben ser autorizados por la oficina del trabajo (Decreto, 1934)

El decreto 2350 de 1944, se encamina a mejorar la jornada laboral, reduciendo las excepciones y dando remuneración a las horas suplementarias y pago del trabajo nocturno, es así como el trabajo adicional diurno tiene un aumento del 25% y recargo nocturno del 50%. (Decreto, 1944) Para el año de 1950 fue expedido el código Sustantivo del Trabajo, bajo

el decreto número 2663, exactamente en el artículo 162 establece la duración de la jornada máxima estableciendo “*La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y de cuarenta y ocho (48) a la semana*”. De la misma manera establece el trabajo diurno entre las seis (06:00) Horas y las dieciocho (18:00) Horas y el trabajo nocturno entre las dieciocho (18:00) Horas y las seis (06:00) Horas.

De la misma manera se establece el descanso en las tardes de los días sábados y el reconocimiento monetario del trabajo complementario y nocturno definiendo el pago del trabajo nocturno en un 35% sobre el valor del trabajo diurno, el trabajo extra diurno en un 25%, y el trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. (Decreto Ley 2663, 1950, artículo 158 y 160)

Decreto 2351 de 1965 el cual reformo el Código sustantivo del trabajo estableció en cuanto a la jornada laboral, que la remuneración en los días domingo o días de fiesta se remuneraría con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, exceptuando a los trabajadores que laboraban treinta y seis horas (36) (Decreto, 1965)

La ley 6 de 1989, introdujo una modificación a la jornada máxima, no cambia en ningún momento las ocho (8) horas día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, si no las excepciones ordenando una reducción en la jornada de trabajo a las labores insalubres y los trabajos realizados por menores de diez y seis (16) años la cual no puede exceder de seis (6) horas. (Ley, 1981)

Después de muchos años llego la reforma al Código Sustantivo del Trabajo, la ley 90 de 1990, en la cual el artículo 20 modifico el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo al igual que la ley anterior conservo las ocho (8) horas día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, pero agrego jornadas especiales a los menores de doce (12) años a catorce 14 (14) años y menores de catorce (14) años a diez y seis (16) años.

De la misma forma este artículo 20 de la ley 50 adiciona a este artículo estableciendo un límite al trabajo suplementario así.

“En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.” (Congreso de la Republica, 1990)

En cuanto a las tasas de liquidación de recargos estipulo que el trabajo nocturno será del treinta y cinco por ciento (35%), exceptuando la jornada de treinta y seis (36) horas, el trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%), El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) todos los anteriores sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Respectivamente el descanso dominical remunerado, hace énfasis en la obligación de empleador de dar al trabajador este descanso con una duración de mínima de veinticuatro (24) horas, en cuanto a la remuneración dominical se establece al valor ordinario de un día, pero deben laborar todos los días de la semana, que no falten al trabajo a no ser por una justa causa, a la vez la forma de remunerar con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario. (Congreso de la Republica, 1990)

La 50 de 1990 fue una de las primeras normas que modifíco en código sustantivo de trabajo en relación con la jornada laboral, la cual estaba fijada en una duración máxima de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, si se trabajaba en un horario adicional este se entendía como horas extra. (Congreso de la Republica, 1990), 15 años después se crea la Ley 789 de 2002 que extendió la jornada de trabajo y trajo consigo grandes discusiones, entre las que se pueden destacar la demanda de inconstitucionalidad contemplada en la sentencia C-257 de 2008 que considera que dicha ley vulnera la Constitución política, la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y el artículo 26 de la Convención Americana

sobre Derechos Humanos, como parámetros de constitucionalidad estricto sensu. Al igual que los artículos 2.1, 4, 5, 6.1, 6.2, 7 (literal d) y 11.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 y 2 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y los criterios interpretativos del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contenidos en las Observaciones Generales del Comité Económico y Social de la ONU y los Principios de Limburgo y Maastricht, como normatividad integrante el bloque de constitucionalidad lato sensu, toda vez que no son idóneas para el propósito supuestamente perseguido por la reforma legislativa, esto es la generación de empleo, tampoco son necesarias, pues, el legislador contaba con otras posibilidades para la estimulación del empleo; y no son proporcionales en sentido estricto debido a que afectan excesivamente los derechos de los trabajadores en contraposición con los pocos resultados en la generación de empleo. (Sentencia C-257, 2008)

Todas estas leyes ocuparon un espacio en pro de las garantías laborales y más aún en el sostenimiento y respeto histórico de la institución de la jornada laboral de ocho (8) horas, pero llega el siglo XXI, un nuevo milenio abre sus puertas en nuestro país, y con el nuevo milenio llega la globalización, la necesidad de abrir mercados al mundo y el deseo de dar a conocer la mano de obra de este país, mano de obra calificada y económica, iniciando con la ley 789 de 2002, ley que le da una vuelta total a la jornada laboral, aquí se pierde las luchas gestadas desde los mártires de Chicago pasando por las luchas bananeras y terminando en los movimientos sindicales.

De esta manera el Estado el 27 de diciembre de 2002 promulgo la ley 789 de 2002, esta ley en su exposición de motivos fue su gran meta la creación de 160.000 empleos por año y al cabo de cuatro (4) años tener una meta de 640.000 empleos, lo anterior da a entender que, para finales del año 2006, la tasa de empleo tendría un aumento de 640.000 empleos reduciendo con esto el desempleo en todo el territorio nacional. (Exposición de motivos. Proyecto de Ley, 2002)

Desde una posición la idea del Estado Colombiano en crear más empleo y en abrir a los inversionistas un mercado dando algunas prebendas como la mano de obra calificada, quitar del panorama aranceles y la creación de zonas francas, fue en un inicio a buen recibo, pero existió en esta ley la flexibilización de la jornada laboral, es decir, nuestro legislador encontró de cierta manera en ver en nuestra jornada laboral una adaptación a los países que poseen las cuatro (4) estaciones y en su artículo 25 y Ss. modifico el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, enmarcando el trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.), y el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

De la misma forma redujo del 100% al 75% la remuneración de la jornada dominical y festiva y paso de ser descanso obligatorio los domingos, a ser opcional el día sábado o el día domingo según acuerdos entre el trabajador y empleador. (Ley, 2002)

Quince (15) años después de la anterior ley, el Presidente de la Republica decreta la ley 1846 de 2017, en la cual reforma el artículo 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, y en su artículo uno (1), define la jornada del trabajo diurno el cual va en un periodo comprendido entre las seis (6) a.m. y las nueve (9) p.m., y el trabajo nocturno entre las nueve (9) p.m. y las seis (6) a.m. es decir el legislador de los derechos adquiridos en el siglo XX con los convenios y las leyes en Colombia, recupero para el trabajador Colombia tan sola una hora de trabajo nocturno de esta forma no cambiando para nada la situación del trabajador colombiano quien se ve abocado que durante el presente milenio sus derechos vayan siendo reducidos por medio de leyes. (Ley, 2017)

CAPITULO 2. DESARROLLO JURÍDICO DE LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA

2.1. Inicios del desarrollo de la jornada laboral

En el transcurso de la historia no es un secreto el sufrimiento y la pérdida de vidas de los trabajadores, obreros en busca de garantía y la prevalencia de sus derechos, estos derechos

que marcaron un laso trascendental en la historia de la jornada del trabajo, en donde se evidencia que a través de la lucha obrera se logró para el mundo un cambio en la visión de ver al trabajador como persona.

Los derechos ganados por la lucha obrera no solo fueron para un tiempo determinado, sino que a través de las diferentes épocas han perdurado y mejorado la calidad de vida de todos los trabajadores durante el siglo XX.

De esta manera podemos evidenciar que a los inicios del siglo XXI se empezaron a dar grandes cambios en la jornada laboral dando un giro a los derechos adquiridos por más de un siglo de luchas, es así como se puede evidenciar en el siguiente cuadro:

Tabla 5 Cuadro comparativo de la normatividad sobre la jornada de trabajo en Colombia.

LEY	TITULO	JORNADA
Ley 129 de 1931	Por la cual se aprueba varias convenciones adoptadas por la conferencia internacional del trabajo, en sus 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9,10 y 11 sesiones.	La máxima legal es (48) horas semanales
Decreto 895 de 1934	Por la cual se aprueba una resolución de la oficina general del trabajo y la fijación de la jornada máxima de trabajo.	La máxima legal es (8) ocho horas diarias y (48) cuarenta y ocho semanales en los establecimientos industriales.
Decreto 2350 de 1944	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.	La máxima legal es (8)ocho horas diarias y (48)cuarenta y ocho semanales ,El salario de trabajo adicional diurno tiene un aumento del 25% y recargo nocturno del 50%
Decreto 2663 de 1950	Por medio del cual se expide el código Sustantivo del Trabajo.	<i>la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y de cuarenta y ocho (48) a la semana</i>

JORNADA ORDINARIA	TRABAJO SUPLEMENTARIO	TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO	JORNADA MAXIMA
La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal	Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada, ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal	Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a. m.) y las diez y ocho (6 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diez y ocho horas (6 p. m.) y las seis (6 a. m.)	La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y de cuarenta y ocho (48) a la semana
Decreto 2351 de 1965	Por la cual se hacen unas Reformas al Código sustantivo del trabajo	Se remuneraría con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas el día domingo y de fiesta , exceptuando a los trabajadores que laboraban treinta y seis horas	
Ley 6 de 1981	Por la cual se modifica el artículo 161 del código sustantivo del trabajo.	La máxima legal es (8) ocho horas diarias y (48) cuarenta y ocho semanales, salvo las labores insalubres o peligrosas y aclarando que los menores de 16 años tendrán una jornada máxima de (6) horas.	
Ley 50 de 1990	El artículo 20 modifico el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo al igual que la ley anterior.	Conservo las ocho (8) horas día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, pero agrego jornadas especiales a los menores de doce (12) años a catorce 14 (14) años y menores de catorce (14) años a diez y seis (16) años.	
Ley 789 de 2002	Por lo cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos	Entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diez (10:00 p.m.), y el trabajo nocturno es el comprendido entre las diez (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).	

	artículos del código sustantivo del trabajo	
Ley 1846 de 2017	Por lo cual se modifican los artículos 160 y 161 de código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.	Un periodo comprendido entre las seis (6) a.m. y las nueve (9) p.m., y el trabajo nocturno entre las nueve (9) p.m. y las seis (6) a.m. El empleador y el trabajador podrá acordar que la jornada semanal sea de 48 horas y se realice mediante jornadas flexibles de trabajo distribuidas en máximo 6 días a la semana con un descanso obligatorio que podrá condecir con el domingo.

Fuente: Elaborado por los autores. Datos Congreso de la Republica.

Tabla 6 Cuadro comparativo de las normatividades Siglo XX-XXI

Normatividad Anterior Siglo XX	Ley 789 De Diciembre De 2002 SIGLO XXI	Ley 1846 de 2017 SIGLO XXI
Artículo 160 c.s.t. Trabajo diurno y nocturno: 1.- Trabajo diurno está comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. 2.- Trabajo nocturno está el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. Código Sustantivo del trabajo	Artículo 25. - el artículo 160 del c.s.t.: trabajo ordinario y nocturno: 1.-Trabajo ordinario es el que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. 2.-Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.	Artículo 1°. El artículo <u>160</u> del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: Artículo <u>160</u> . Trabajo Diurno y Nocturno. 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido

		entre las veintiuna horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).
<p>Artículo 179 c.s.t. Remuneración trabajo en domingo y festivo: El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Sin con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúa el caso de la jornada especial de 36 horas. Código Sustantivo del Trabajo</p>	<p>Artículo 26. – el artículo 179 del c.s.t., subrogado por el artículo 29 de la ley 50 de 1990, quedará así: trabajo dominical y festivo: el trabajo en domingo y festivos, se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Sin con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de 36 Horas semanales previstas en el art. 20 literal c) de la ley 50/90. PARAGRAFO. 1.- El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los arts. 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente Ley hasta el 1 de abril de 2003. Parágrafo. 2.- Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual, cuando el trabajador</p>	<p>Artículo 2°. El literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:</p> <p>d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) 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 domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. A.M. a 9 P.M.</p>

	labore tres o más domingos durante el mes calendario.	
--	---	--

Fuente: (CONGRESO DE LA REPUBLICA, 2018)

2.2. Enfoque sociológico- normativo

Se pueden visualizar los límites de los Tratados Internacionales en la aplicación tanto en el ámbito del derecho privado como en el del derecho público, este no es absoluto, está limitado principalmente por la norma constitucional; en este caso al ser un tema estatal, tiene como principales protagonistas los principios de la función pública y el interés general, teniendo como primordial éste último. Por lo anterior y para tal fin estas entidades estatales cuentan con plantas globales y flexibles (facilitan la movilidad de los empleados con el objetivo de garantizar los fines del Estado y optimizar la prestación del servicio) el fin es dar al empleador herramientas de discrecionalidad para analizar circunstancias de ordenar un traslado sin que esta actuación se vaya a la arbitrariedad si no que se de en total armonía.

Estos límites de los que se hace referencia en la materia de derechos individuales, es que debe ser claro que, en el ejercicio de éste, no se debe violar los derechos adquiridos y mucho menos desmejorar las condiciones laborales de la persona que se pretende, por tal motivo es importante destacar que se debe tener en cuenta la vulneración de los derechos fundamentales tanto del trabajador, como los de terceros que se puedan ver afectados por alguna decisión.

Para derecho laboral en materia de derechos colectivos es importante que se mantenga una buena relación entre los trabajadores ya que ellos son los principales promotores para elevar la economía de los países haciéndola competir de manera positiva con otros países buscando favorecer una igualdad que permita un bien común en donde se establezca una buena utilidad y en donde se puedan regular con los principios generales del derecho de trabajo como lo son: a la huelga, al dialogo social, al fomento del desempleo. La protección de los desempleados.

A la formación profesional y al desarrollo de los recursos humanos, la salud, la seguridad en el trabajo, la inspección del trabajo y la seguridad social buscando consolidar que

esto se cumplan. Al analizar la Constitución Política en su artículo 1, nos muestra que Colombia es un Estado Social de Derecho, que otorga sentido nuevo a la integridad del orden jurídico: le imprime un carácter dinámico y le señala derroteros más amplios y ambiciosos. (Constitución Política de Colombia, 2018)

Es por esto que con la aplicaciones internacionales lo que se ha buscado encontrar es que la estructuración de actividad que se está presentando en nuestro estado y de la manera en como el Derecho debe tomar nuevas concepciones para ampliar de maneras fácticas las perspectivas de lo que no se llega interpretar y que no se aplica en Colombia, tenemos que tener en cuenta que el trabajo es uno de los fundamentos más esenciales en nuestra organización política de la cual los preámbulos de nuestra constitución lo reafirman y en donde retomamos de nuevo el 1° que nos señala como uno de los fundamentos del Estado Social de Derecho es el trabajo.

Es por esto que se entiende que en estos casos y en relación específica con la cabal aplicación de la norma constitucional, el medio legal puede surtir sus efectos apenas en el terreno de la relación laboral es precisamente lo que debe evaluar con el fin de hacer efectiva la garantía constitucional, concediendo la protección de manera definitiva si del análisis resulta que no hay otro medio de defensa judicial, o transitoria, con el objeto de evitar un perjuicio irremediable, cuando a pesar de existir aquel, verificada la situación concreta, ello se haga menester en guarda del derecho fundamental.

Se puede extraer que, durante el siglo XX existió un esmero por parte del legislador por llevar a la cumbre los derechos que los trabajadores adquirieron en el desarrollo de lucha; es de esta forma que las primeras leyes en el siglo XX se preocuparon por sistematizar que la jornada laboral es de ocho (8) diarias y de cuarenta y ocho horas (48) a la semana logrando con esto afianzar la división entre la familia, el trabajo y el descanso.

Además, a lo anterior, se puede verificar que además de proteger esta jornada laboral también se empezó a dar protección a las profesiones insalubres y peligrosas estableciendo jornadas especiales para el desarrollo de estas labores, de igual forma de la jornada laboral se

empezó a dar protección a los menores de edad. No es un secreto los cambios sustanciales que se presentaron desde los inicios del siglo XXI, debido a la globalización con la idea de crear para el país nuevos empleos y abrir la industria extranjera generando de esta manera nuevos métodos de empleabilidad permitiendo a los ciudadanos trabajos estables.

La idea en un principio fue que al extender la jornada diurna desde las seis de la mañana hasta las diez de la noche era que el empleador contratara más trabajadores que cubrieran esos espacios establecidos en la jornada diurna, sin embargo, tuvo un efecto muy diferente en el desarrollo de la actividad.

La reforma de la Ley 789 de 2002, permitió que la jornada laboral sumara a la semana cuarenta y ocho (48) horas, dividiéndola en seis (6) días y dando como opcional, “podrá”, ser día de descanso el día domingo, de acuerdo lo anterior, permitió al empleador partir los turnos de trabajo dejando como mínimo cuatro (4) horas y ampliándolas a diez (10) máximo, obviamente sin sobre pasar la jornada máxima legal de seis (6) a.m. a (10:00) pm., es decir las horas que históricamente en un comienzo el trabajador había ganado, fueron fracturadas permitiendo que el empleador tuviese desde las seis (6) a.m. hasta las (10:00) pm una flexibilidad para mover al trabajador dentro desde ese marco haciéndolo trabajar cuatro (4) horas que en un pasado eran consideradas como extras, después de las seis (6) p.m. exactamente.

De la misma manera al brindarle al empleador la jornada flexible se le permitió que el día de descanso por tradición, el día domingo, pasa a ser para los trabajadores un día ordinario, básico y común quedando en el olvido compartir con la familia, tener esparcimiento y momentos de fortalecimiento de las relaciones familiares, también no es secreto que para una persona que desee progresar académica y profesionalmente no puede disponer de su tiempo para realizar estudios académicos en vista que en los colegios, centros tecnológicos y universidades no existe el horario flexible o en muchas ocasiones no coinciden las clases con los horarios impuestos por el empleador.

De acuerdo a lo anterior, no es secreto que el cambio de la jornada laboral en Colombia ha afectado varios aspectos de la cotidianidad en la sociedad, por un lado se encuentra que las relaciones en la familia se han visto afectadas y las relaciones entre los padres trabajadores y los hijos se han fracturado por la falta de poder compartir en los tiempos adecuados de descanso, lo anterior en vista que muy pocas veces coinciden con el día domingo, día en que los estudiantes no tienen clases, de la misma manera las tradiciones religiosa y culturales se han afectado por la falta de tiempo o la no coincidencia con los horarios en las jornadas laborales impuestas por el legislador.

Si bien es cierto la inspiración de la Ley 782 de 2002, busco hacer acogedor el mercado laboral para la inversión extranjera y nacional reduciendo costos en la mano de obra, no ha logrado su cometido pues la gran cantidad de impuestos y de garantías jurídicas han logrado que los industriales no tengan una credibilidad fuerte ante la legislación colombiana causando con esto que el más afectado sea la misma mano de obra que en determinado momento deseaban promocionar.

Sumado a lo anterior, es cierto que Colombia debe abrir sus mercados a la globalización y permitir el acceso de mercados, muy cierto es que nuestro país no goza de las cuatro (4) estaciones, invierno, verano, otoño y primavera, aquí siempre el día inicia a las seis (6) a.m. y termina a las seis (6) p.m., por lo tanto, es por lógica que por ser un país ubicado en la zona tórrida la noche inicia a las seis (6) p.m. y no como el legislador lo cambio iniciando la noche a las diez (10) p.m.

Pasados quince (15) años, el gobierno del señor Juan Manuel Santos les da a los colombianos la Ley 1846 de 2017, según opinión del mismo presidente es una reivindicación para con los trabajadores, otorgando que el horario nocturno no inicia a las diez (10) p.m. a partir de la promulgación de la misma el horario nocturno inicia a las (9) p.m.

En este sentido, no se recuperó nada, la situación sigue similar, la situación sigue igual y no se rescató nada para el bien de los trabajadores del país, devolver una (1) hora de las

cuatro (4) que se perdieron fue una falta de sumisión y una falta a una de sus promesas presidenciales, en pocas palabras no se vislumbra una solución a corto plazo que logre reivindicar verdaderamente los derechos que los trabajadores lograron a través de la historia.

2.3. Modalidades de la jornada laboral

En un primer parámetro se puede visualizar que en nuestro contexto llamamos la jornada laboral o jornada de trabajo aquel tiempo que el trabajador desarrolla en su trabajo o actividad que ha sido contratada.

Se pueden distinguir varios tipos de jornada:

Tabla 7 Modalidades comunes.

JORNADA REDUCIDA	JORNADA CONTINUADA	JORNADA PARTIDA	A TURNOS
Regulación especial. Trabajadores con circunstancias físicas exclusivas.	Tiene una única interrupción de 15 o 30 minutos.	Tiene interrupción de al menos 1 hora.	Más conocida como jornada rotativa.

Fuente: Elaborado por los autores.

Después de este escenario se toma de referente al empleador que es el que empezaría a instruir y ordenar las labores que ejecutara un trabajador y donde él dependía la situación fáctica de partida donde se determinara ejecutar un cambio de salario y un buen proceso laboral. es a partir de lo mencionado que empezamos hablar del funcionamiento de las labores instruidas para cada trabajador, como lo son las diferentes modalidades de turnos o jornadas según su actividad empresarial contratada.

Tabla 8 Modalidades excepcionales.

JORNADA NOCTURNA	JORNADA DIAS FESTIVOS	HORAS EXTRAS
La comprendida desde las 9pm a las 6am.	Hace referencia únicamente a los días sábados, domingos y festividades nacionales.	Se da por hora extra las horas que se laboran después del

		tiempo comprendido como jornada máximo legal.
--	--	---

Fuente: Elaborado por los autores.

A partir del desarrollo de las jornadas laborales se permite evidenciar que existe diferentes modalidades excepcionales como lo son el trabajo nocturno, trabajo en días festivos y todo lo pertinente a las horas extraordinarias que en el desarrollo de cada una de estos trabajos desprende la efectividad y garantía del ingreso de dichos trabajadores en las horas trabajadas y que tienen que ser remuneradas por el trabajo ejecutado.

Tabla 9 Modalidades modernas.

TIEMPO COMPLETO	JORNADA PARCIAL	JORNADA PARCIAL POR HORAS
Son las contenidas de 8 horas con descansos intermedios.	No suele superar las 30 horas laboradas a la semana.	Se hace por horas, y pueden ser alternadas o consecutivas

Fuente: Elaborado por los autores.

El derecho de trabajo formo de manera más eficaz el sistema de relaciones laborales, en donde a partir de la elaboración de las diferentes modalidades más comunes supero el antiguo conflicto que había entre la vulneración fomentando de manera más activa el papel del derecho del trabajo en el mundo actual.

CAPITULO 3. CARACTERIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EL SIGLO XXI: CASO COLOMBIA

3.1 La jornada laboral desde el PIB

En el país, la jornada laboral por su costo influye drásticamente en la economía y en todo aquello concerniente a ella, es por eso que es necesario hablar un poco de está. El Producto Interior Bruto es el valor de mercado de todos los bienes y servicios finales producidos en un país durante un determinado periodo de tiempo. Así el PIB se clasifica en:

- PIB nominal: se hace referencia a la producción tanto de los bienes y servicios valorados a los precios vigentes.
- PIB real: se refiere a los precios constantes.

La Paridad del Poder Adquisitivo es denominada como el:

“Tipo de cambio al que una moneda se convierte en otra para equiparar el poder adquisitivo de ambas, eliminando las diferencias en los niveles de precios vigentes en los respectivos países. En su forma más sencilla, muestra la ratio de los precios del mismo bien o servicio en la moneda nacional de los distintos países” (Banco de España, 2018)

Pero así mismo surge la mayor dificultad de aplicación a este concepto, ya que se requiere definir el un conjunto homogéneo de bienes y servicios entre los distintos países, el cual debe tener en cuenta:

- Disponibilidad.
- Calidad
- Consumo, entre otros.

Y por otra parte la heterogeneidad que existe en las estadísticas de cada país, teniendo en cuenta que cada uno evalúa sus estadísticas de formas diferentes y sus indicadores son relativos entre sí, esto hace que se genere dificultad para llevar a cabo la variedad del poder adquisitivo. (Gerencie.com, 2017)

Según datos extraídos de la Agencia Central de Inteligencia CIA, Colombia ocupa el puesto 31 a nivel mundial y el 6 a nivel latinoamericano con base a la economía según el Producto Interno Bruto.

Tabla 10. Posicionamiento del país por PIB. 2018.

POSICION PAIS	PRODUCTO INTERNO BRUTO (milles de millones\$)
CHINA	23,120
ESTADOS UNIDOS	19,360
INDIA	9,447
JAPON	5,405
ALEMANIA	4,150
RUSIA	4,000
INDONESIA	3,243
BRASIL	3,219
REINO UNIDO	2,880
FRANCIA	2,826
MEXICO	2,406
ITALIA	2,307
TURQUIA	2,133
COREA DEL SUR	2,027
ARABIA SAUDITA	1,789
ESPAÑA	1,769
CANADA	1,764
IRAN	1,631
AUSTRALIA	1,235
TAILANDA	1,229
EGIPTO	1,199
TAIWAN	1,175
NIGERIA	1,118
POLONIA	1,111
PAKISTAN	1,056
MALASIA	926,1
PAISES BAJOS	915,2
ARGENTINA	911,5

FILIPINAS	874,5
SIDAFRICA	757,3
COLOMBIA	712,5

Fuente: (CIA World Factbook , 2018)

3.2. Implementación ley 789 de 2002: inicio

En la creación del proyecto ley 789 de 2002 buscaba la creación de 160.000 empleos que se desarrollaran en un tiempo estimado de (4) cuatro años siendo este un aumento de 640.000 las personas beneficiadas con este proyecto el objetivo principal era la empleabilidad y desarrollo en la protección social siendo Colombia uno de los países con mayor ingreso laboral y el fortalecimiento en el mercado laboral ,Es a partir de las estadísticas del año 2002 que se empieza a evidenciar que la economía colombiana no cumplía con los márgenes razonables para la recuperación y accesibilidad del trabajo en las condiciones dignas y justas de las personas que se encuentran desempleadas. De acuerdo con lo anterior, se puede evidencia según las estadísticas del 2002 hasta el año 2018 lo siguiente:

Gráfica 1. Índice de empleo y desempleo. DANE. 2002



Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos establecidos por el Banco de la República.

Tabla 11 Tasa de empleo y desempleo año 2002.

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2002-12	52,24	15,77
2002-11	53,67	14,71
2002-10	53,87	14,81
2002-09	52,18	14,56
2002-08	51,60	15,78
2002-07	52,79	15,41
2002-06	51,33	16,25
2002-05	53,02	14,43
2002-04	52,53	16,14
2002-03	52,55	14,95
2002-02	52,72	15,85
2002-01	52,19	17,87

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Si se considera todo lo analizado en el periodo ,el grafico No 1 hace referencia a las estadísticas del año 2002 realizado por el DANE y nos permite evidenciar una de las primera variaciones que se desarrollará en la jornada de trabajo ,las formas de empleo , ocupación e informalidad que se dieron a través de la implementación de la ley 789 de 2002 en donde el gobierno nacional con el apoyo del congreso de la republica buscan un ajuste a las regulaciones laborales con un propósito principal que es garantizar un trabajo estable para todas las personas que se encuentren en el territorio colombiano haciendo menor la tasa de desempleo y generando una alta calidad y proporcionalidad de la calidad de vida de los residentes de trabajo. Según la estadística para el año 2003 encontramos las siguientes variaciones en el desarrollo de la jornada laboral en Colombia:

Gráfica 2 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2003



Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 12 Tasa de empleo y desempleo año 2003.

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2003-12	55,23	12,19
2003-11	55,58	12,91
2003-10	55,50	13,70
2003-09	54,28	14,26
2003-08	54,14	14,43
2003-07	52,97	14,44
2003-06	52,53	14,14
2003-05	54,89	12,89
2003-04	53,35	14,80
2003-03	54,47	12,98
2003-02	52,57	16,28
2003-01	51,95	16,12

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

En el grafico N 2 se puede evidenciar que el empleo en Colombia tuvo un margen mínimo al año anterior ya que se indica que la tasa de desempleo para el territorio nacional se ubicó en 1,44% este dato se refleja en una leve caída en el desarrollo del mismo y se evidencia en un estancamiento mínimo de la economía en la estadística desarrollada en Colombia, además es pertinente afirmar que el desempleo en este último año determinar la desaceleración de la economía en donde no se ve el incremento significativo y el resultado de la legislación promulgada.

Gráfica 3 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2004



Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 13 Tasa de empleo y desempleo año 2004.

Año (aaaa)-Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2004-12	53,56	12,07
2004-11	54,40	11,78
2004-10	53,80	12,59
2004-09	53,06	12,51
2004-08	52,77	13,09

2004-07	53,52	12,94
2004-06	51,59	14,00
2004-05	53,12	13,75
2004-04	52,69	14,68
2004-03	53,71	13,62
2004-02	52,53	15,69
2004-01	52,13	17,00

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Es en el desarrollo de este gráfico la tasa representativa en el año 2004 el empleo empezaría a tener una variación significativa ya que el porcentaje quedaría establecido en 0.82% para las personas que se encontraban laborando en el país y el desempleo en un porcentaje de 0,45% en donde se permite evidenciar la disminución que deba a través de los años anteriores en donde este mantendrían la calidad de trabajo para los trabajadores residentes en el territorio nacional, es así que este cumplía porcentualmente con el desarrollo que el estado quería implementar para el cumplimiento de la ley y las garantías necesarias para posesionarse a nivel internacional.

Cabe resaltar que uno de los hechos más notables que ha llamado la atención de los legisladores del país es el funcionamiento de las normas laborales que se ejecutan a través de los años ya que las reformas laborales permiten evidenciar el desarrollo y cambio que se ha regulado en la jornada laboral del país es por esto que en el año 2006 se evidencia la variación del empleo y desempleo de la siguiente manera:

Gráfica 4 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2005



Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 14 Tasa de empleo y desempleo año 2005

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2005-12	55,16	10,33
2005-11	54,69	10,21
2005-10	55,42	9,96
2005-09	53,68	11,17
2005-08	53,06	11,75
2005-07	54,05	12,00
2005-06	52,52	11,52
2005-05	52,85	12,31

2005-04	52,84	12,06
2005-03	52,20	12,95
2005-02	51,69	14,23
2005-01	52,39	13,22

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

El grafico numero 4 muestra la tasa de desempleo estimada para el país en donde se exhibe una tendencia decreciente desde los años anteriores hasta la fecha de hoy. Los números correspondientes al año 2005 son 1.36% para la tasa observada de desempleo. es así que lo efectuada hasta ahora en el índice permite estimar que el desempleo en Colombia se equivale en una balanza de equilibrio en donde la regulación que se le está dando no ha sido la más efectiva en el desarrollo de la promulgación de esta ley.

De acuerdo con el análisis realizado se evidencia como en Colombia los índices desempleo ha aumentado y aunque se ha buscado la disminución de este el porcentaje sigue aumentando siendo este un factor preocupante para el cumplimiento de su fin principal que es mantener el equilibrio del trabajo en Colombia y las garantías laborales para la disminución del desempleo, es así que la siguiente tabla nos muestra la variación que cada año se evidencia en el país.

Gráfica 5 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2006



Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 15 Tasa de empleo y desempleo año 2006

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2006-12	50,88	11,78
2006-11	50,82	10,94
2006-10	51,20	11,35
2006-09	49,99	12,89
2006-08	50,87	12,79
2006-07	52,86	12,39
2006-06	54,23	10,61
2006-05	52,67	11,88
2006-04	52,06	12,01
2006-03	53,96	11,34
2006-02	52,56	13,00
2006-01	52,05	13,41

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Para el año 2006 el porcentaje de desempleo se efectuó en un porcentaje de 0,24 % en donde se evidencia que el Mercado laboral colombiano tuvo múltiples variaciones asociadas con las transformaciones que se empezó a desarrollar desde las partes económicas, institucionales y familiares es así que el trabajo empieza a ser un factor débil en donde la población de trabajadores empiezan a aumentar de manera relevante ya que no se cuenta con la efectividad que se buscaba el estado para dar el cumplimiento y la eficacia de la normatividad promulgada es así que en desarrollo de las estadísticas realizada por el Dane se ve reflejado esta problemática que afecta a un porcentaje de la población colombiana.

En efecto la posibilidad de acceder a un empleo en el transcurso de los años se va haciendo cada vez más complicado ya que en el desarrollo de las normas de regulación no se efectúa un cambio para la disminución del desempleo en Colombia si no que este sigue incrementando de manera porcentual.

A través de las promulgaciones de las normas nacionales se verifica que en el año 2007 las variaciones del trabajo empieza a mostrar cambios en la tasa de empleo, es así que a partir de este año en mención el porcentaje queda regulado en un 2,87% en la tasa de desempleo en donde sigue la disminución del trabajo para las personas residente en nuestro país, por lo tanto y determinando las variaciones que se han sido efectuadas en los indicadores de desempleo en este año ha sido regulado proporcionalmente.

3.2.1. Implementación ley 789 de 2002: desarrollo

Gráfica 6 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2007.



Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 16 Tasa de empleo y desempleo año 2007

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2007-12	52,43	9,89
2007-11	54,06	9,42
2007-10	54,56	10,05
2007-09	52,07	10,84
2007-08	51,26	10,73
2007-07	51,34	11,16
2007-06	51,53	11,16
2007-05	51,08	11,53
2007-04	52,30	10,90
2007-03	50,43	11,93
2007-02	51,21	12,83
2007-01	48,97	13,90

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Es en la economía nacional en donde se puede evidenciar un porcentaje de personas que se encuentran en desempleo y otro porcentaje del 0,14% empleadas, por este motivo la variación que se evidencia en la tabla estadística refleja el cambio de proporcionalidad que se emplea en la ejecución y realización de las labores de trabajo que se desarrollan actualmente.

Según el porcentaje del año 2008 el incremento de empleo fue del 2,04% en donde se puede establecer que se ha aumentado la calidad de trabajo digno para aquellas personas que se encontraban desempleadas hasta esta fecha, es así que la variación que dio ha servido para el funcionamiento y garantía para la población residente.

Gráfica 7 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2008



Fuente: Elaborada por los autores.

Tabla 17 Tasa de empleo y desempleo año 2008

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2008-12	52,22	10,61
2008-11	51,33	10,80

2008-10	52,72	10,12
2008-09	52,11	10,95
2008-08	51,48	11,22
2008-07	51,61	12,06
2008-06	50,78	11,17
2008-05	52,74	10,84
2008-04	52,93	11,13
2008-03	53,00	11,22
2008-02	51,90	11,99
2008-01	50,13	13,08

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

A partir de las tablas establecidas del Dane el funcionamiento de la ley ha sido de gran influencia ya que en Colombia un porcentaje del 2,01% cuenta hasta esa fecha con un trabajo digno y garantista en el desarrollo de las labores emprendidas. Desde el punto de vista económico se y los porcentajes relacionados en los años anteriores a nivel nacional la población colombiana ha tenido una efectiva garantía constitucional en donde a través del año 2009 el incremento del 0,76% ha influido en la calidad de vida.

Gráfica 8 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2009



Fuente: Elaborado por los autores

Tabla 18 Tasa de empleo y desempleo año 2009

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2009-12	55,50	11,31
2009-11	55,92	11,08
2009-10	56,55	11,55
2009-09	53,31	12,16
2009-08	53,34	11,74
2009-07	53,88	12,63
2009-06	54,20	11,34
2009-05	54,40	11,66
2009-04	54,09	12,14
2009-03	53,38	11,99
2009-02	52,20	12,49
2009-01	50,33	14,25

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Desde una posición la idea principal del Estado Colombiano es la creación de más empleo buscando garantizar y ejecutar cada una de sus actividades a nivel internacional es así que a partir del aumento del trabajo se podría competir y generar mayores ingresos para el país.

Siendo esta la brecha para el legislador el empleo debía ser estricto y proporcionar para la generación del empleo y la garantía constitucional es decir que si en la población se generaba más empleo la calidad para contratar sería mayor y las empresas internacionales invertirían en el país, en este año el porcentaje se encuentra establecido en 1,46% siendo este una gran variación del empleo en el país.

Gráfica 9 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2010



Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 19 Tasa de empleo y desempleo año 2010

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2010-12	55,93	11,12
2010-11	56,82	10,79
2010-10	57,37	10,15
2010-09	56,65	10,57
2010-08	55,55	11,16
2010-07	54,63	12,68
2010-06	55,15	11,64
2010-05	54,89	12,04
2010-04	55,40	12,24
2010-03	54,26	11,81
2010-02	54,59	12,59

2010-01	53,02	14,62
---------	-------	-------

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Para el año 2010 el porcentaje se encuentra establecido en un 0,24% siendo este uno de los años con menos desempleos en el país y aumentando la calidad de empleo en el territorio colombiano.

3.2.2. Implementación ley 789 de 2002: actualmente

Gráfica 10 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2011



Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 20 Tasa de empleo y desempleo año 2011

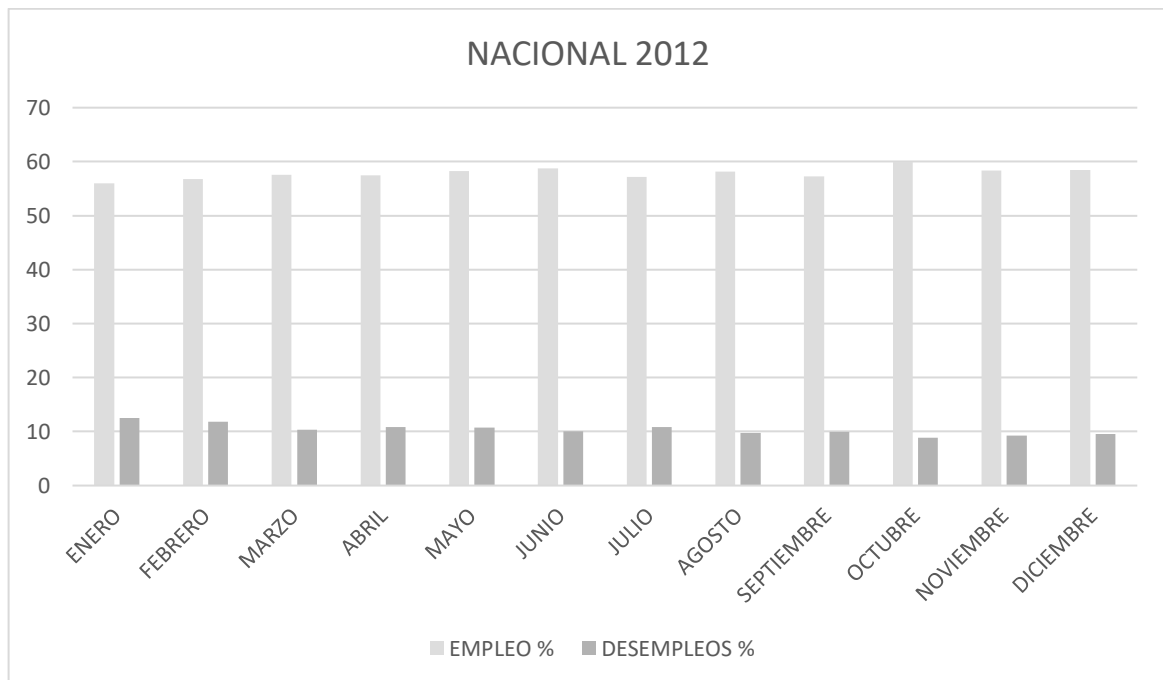
Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2011-12	58,52	9,82
2011-11	59,49	9,22
2011-10	60,87	9,00
2011-09	57,66	9,74
2011-08	56,43	10,08
2011-07	56,00	11,54

2011-06	56,05	10,91
2011-05	56,39	11,24
2011-04	55,75	11,19
2011-03	55,81	10,87
2011-02	54,42	12,86
2011-01	54,07	13,56

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Las estadísticas demuestran que para el año 2011 la tasa de empleo aumento y el desempleo bajo así con un promedio de empleo del 56.63% y de desempleo en un 10.93%, en comparación del año inmediatamente anterior aumento un 1.33% y disminuyo un 0.92% respectivamente.

Gráfica 11 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2012



Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 21 Tasa de empleo y desempleo año 2012

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2012-12	58,41	9,55
2012-11	58,36	9,25
2012-10	59,94	8,85
2012-09	57,27	9,94
2012-08	58,14	9,75
2012-07	57,22	10,86
2012-06	58,79	10,03
2012-05	58,26	10,71
2012-04	57,48	10,86
2012-03	57,52	10,36
2012-02	56,73	11,87
2012-01	55,95	12,48

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Para el año 2012 no son muy cambiantes las tasas mencionadas anteriormente, ya que el empleo aumentó un 1.21% y el desempleo disminuyó un 0.55% con respecto al año 2011.

Gráfica 12 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2013



Fuente: Elaborado por los autores

Tabla 22 Tasa de empleo y desempleo año 2013

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2013-12	59,06	8,44
2013-11	58,84	8,48
2013-10	60,92	7,79
2013-09	58,01	8,98
2013-08	58,59	9,27
2013-07	57,81	9,88
2013-06	57,84	9,24
2013-05	58,73	9,42
2013-04	57,00	10,17
2013-03	56,47	10,21
2013-02	56,20	11,79
2013-01	56,16	12,07

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Poco a poco y año tras año se ve el mejoramiento de empleabilidad, pero no el esperado por la ley, para este año el empleo aumentó un 0.13% y el desempleo disminuyó un 0.73%.

Gráfica 13 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2014



Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 23 Tasa de empleo y desempleo año 2014

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2014-12	58,88	8,72
2014-11	60,33	7,71
2014-10	61,27	7,86
2014-09	59,16	8,35
2014-08	58,97	8,90
2014-07	57,64	9,29
2014-06	58,35	9,19

2014-05	58,32	8,80
2014-04	58,12	8,97
2014-03	56,72	9,73
2014-02	56,29	10,68
2014-01	56,56	11,10

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

En promedio es evidente que el empleo aumentó un 0.42% y el desempleo disminuye un 0.54%, datos que ponen en alerta al gobierno ya que es un rango mínimo y cada año se ve menor el mejoramiento en las tasas.

Gráfica 14 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2015



Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Tabla 24 Tasa de empleo y desempleo año 2015

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2015-12	59,52	8,59
2015-11	60,88	7,27

2015-10	61,41	8,19
2015-09	58,71	8,98
2015-08	58,86	9,09
2015-07	58,35	8,84
2015-06	59,10	8,25
2015-05	58,81	8,93
2015-04	59,27	9,50
2015-03	58,23	8,86
2015-02	57,39	9,86
2015-01	56,94	10,79

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Para el año 2015 no es muy alentador los datos que se reflejan ya que el aumento de empleo no es ni de un dígito y la tasa de desempleo es menor solo por un 0.18 % con respecto del año anterior.

Gráfica 15 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2016



Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 25 Tasa de empleo y desempleo año 2016

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2016-12	58,98	8,74
2016-11	60,35	7,51
2016-10	60,77	8,29
2016-09	58,71	8,51
2016-08	58,79	8,99
2016-07	57,30	9,85
2016-06	58,82	8,88
2016-05	58,22	8,85
2016-04	58,76	9,02
2016-03	56,88	10,14
2016-02	57,93	10,00
2016-01	56,86	11,91

Fuente: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

En el año 2016 las estadísticas no son nada alentadoras ya que estas reflejan todo lo contrario a lo esperado por una parte el empleo se ve afectado por una disminución del 0.43% en cambio la tasa de desempleo aumentó un 0.29% en comparación a los datos que arrojó el año 2015.

Gráfica 16 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2017



Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 26 Tasa de empleo y desempleo año 2017

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2017-12	58,70	8,63
2017-11	59,35	8,37
2017-10	59,95	8,56
2017-09	58,24	9,22
2017-08	58,61	9,10
2017-07	57,52	9,68
2017-06	59,48	8,72
2017-05	58,14	9,42
2017-04	59,26	8,91
2017-03	57,40	9,70

2017-02	57,25	10,50
2017-01	56,34	11,73

Fuentes: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Los datos que arrojan el año 2017 crea una alarma con respecto a las tasas de empleabilidad ya que disminuyó un 0.18% y el desempleo aumentó el 0.16% a comparación con el año anterior, tras lograr minimizar la tasa de desempleo a un solo dígito, es claro que lo propuesto por la ley con respecto a este tema, no se está cumpliendo como lo esperado, al verse lo opuesto en los dos últimos años se espera que el año 2018 sea mejor.

Gráfica 17 Índice de empleo y desempleo. DANE. 2018



Fuentes: Fuente: Elaborado por los autores.

Año(aaaa)- Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2018-03	56,99	9,44
2018-02	56,48	10,80
2018-01	55,80	11,76

Fuentes: (Tasas de empleo y desempleo , 2018)

Tras conocerse los datos del primer trimestre del año se evidencia que la empleabilidad y el desempleo están tomando un rumbo no acorde a lo planteado por el gobierno.

Si bien es cierto las estadísticas de desempleo han sido reducido aun dígito, en la actualidad, muy cierto es que dentro de las mismas se están incluyendo trabajadores formales, ocupados e informales, siendo los trabajadores formales los que se encuentran bajo un contrato de trabajo o de prestación de servicios, los ocupados son aquellos tienen labores como mínimo una (1) hora a diaria y los informales son aquellos que ejercen actividades no formales y varias sin tener una formalidad de contratación y es de manera independiente.

3.3. la jornada laboral y el trabajo decente.

Según la Organización Internacional del Trabajo, *“el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”* (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2015) Según lo anterior se requieren de cuatro (4) objetivos los cuales son:

1. Las oportunidades de empleo e ingresos
2. La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo
3. La protección social.
4. El diálogo social.

De acuerdo a lo expresado por parte de la Organización Internacional del Trabajo, en el entorno de los objetivos, el objetivo número 3 hace referencia a la protección social, y en este punto el trabajo más allá de ser una fuente generadora de indicadores económicos el trabajo debe estar enmarcado en formalidades expresas en la ley, esto es contar con una remuneración

digna, unas prestaciones sociales (salud, pensión y riesgos laborales), descansos remunerados y una jornada laboral que respete tanto el tiempo de trabajo como el tiempo del trabajador.

El tiempo dedicado al trabajo se considera un elemento estructurador en la relación laboral determinando su dedicación y la organización de disponibilidad de tiempo al servicio del empleador, de esta manera este tiempo dedicado al servicio del empleador tiene unas consecuencias tanto en la salud como en la estabilidad profesional, personal y social.

Partiendo de una época en que la jornada laboral era más garantista en cuanto a la remuneración, en vista que se contaba a partir de las 06:00 pm de un reconocimiento y pago de horas extras estos pagos de horas extras en momentos determinados mejoraban la calidad de vida del trabajador ya que su remuneración además del salario mínimo constaba del pago de los porcentajes de horas extras diurnas, nocturnas y dominicales.

De acuerdo a lo anterior, el horario de trabajo de ocho (8) horas y cuarenta y ocho (48) horas semanales brindaba al trabajador, en su mayoría, que se laborara hasta el sábado al medio día y un descanso de día completo el día domingo, de esta manera de uso normal que el día domingo por parte del trabajador consistía en dedicarlo a su familia, situación que concordaba con los horarios académicos de sus hijos ya que por costumbre el estudiante tiene jornadas de lunes a viernes.

Se desea precisar que los tiempos de descanso de los trabajadores y los hijos coincidían entre si y por tal motivo se daba el tiempo exacto para compartir en familia, ejerciendo de esta forma el padre o madre tiempo de calidad bien sea para ir a misa, al parque, al cine o de vista a los abuelos, de esta forma los hijos de esa generación tenían a su lado una figura de autoridad y cuyo ejemplo, tiempo y dedicación servían de base para para pulir personalidades y corregir posturas de carácter social, las cuales eran positivas o negativas, en pocas palabras al estar el trabajador y sus hijos compartiendo los mismos días de descanso era mayor el control y lo que se compartía.

Después de la Ley 789 DE 2002, y la flexibilización en los horarios de trabajo, la sociedad colombiana en general empezó a sufrir cambios radicales frente a los aspectos sociales y culturales, como es sabido la jornada flexible y el correr el inicio del pago de las horas extras a partir de la diez (10) de la noche, no solo se afectó con esto la remuneración de los trabajadores, los cuales con el reconocimiento y pago de las horas extras diurnas y nocturnas y dominicales sostenía un alivio en los altos costos de la jornada laboral, sino que también afectó el tiempo que el trabajador disponía para compartir en familia y para prepararse profesionalmente.

De acuerdo a lo anterior uno de los cambios importantes ante la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002 fue que se dejó de devengar el reconocimiento y pago de las horas extras, el anterior cambio afectó significativamente los ingresos a los que el trabajador colombiano estaba acostumbrado, este ingreso extra contribuía a mejorar las compras de la canasta básica familiar o a mejorar la entrada de los hijos a entidades educativas de calidad superior contribuyendo a la vez de gozar con el estatus de mejor calidad económica .

En cuanto al aspecto social, se debe reconocer que las horas flexibles de trabajo no han contribuido mucho en cuanto a que los trabajadores gocen de compartir con sus hijos, en vista que los horarios muy pocas veces contribuyen a que coincidan con el de sus hijos, al afirmar que el horario de descanso *“puede coincidir con el día domingo”* dio entrada a que los descansos para muchos trabajadores ya no sea el día domingo.

Ya sistematizados los horarios flexibles en el Código Sustantivo del Trabajo, los empleadores pasaron de reconocer el día domingo como un pago extra en la nómina a ser un día ordinario, como si fuera entre lunes y viernes, de esta manera la estabilidad familiar paso a un segundo plano, se perdió los domingos de misa, de cine, de parque, de almuerzo o de vista a ser un día básico normal, ya la familia no se reúne, no comparte y no dialoga al entorno de un almuerzo en domingo.

Lo anterior ha causado que el núcleo familiar se dilate dejando a los jóvenes y niños a ver a su padre o madre, descansar en un día en que los estudiantes tienen clases normalmente, o por lo contrario a estar los jóvenes en sus casas descansando y sus padres trabajando como un día normal, permitiendo que los jóvenes ocupen sus días de descanso en actividades diferentes a compartir en familia como era lo acostumbrado en tiempos anteriores.

En el marco del campo cultural y de cómo la jornada laboral afecta a la sociedad, se tiene un cambio en las costumbres colombianas, las cuales en un pasado estuvieron marcadas de un toque de conservadurismo por las tradiciones, en este punto se denota que por ejemplo que el día domingo era un día en el que se acostumbraba a ir a misa comúnmente, las fiestas tradicionales de carácter religioso de carácter patrio solían ser de respeto y recuerdo de eventos importantes en la vida de un nacional colombiano, en la actualidad las personas o no pueden asistir o no tienen el presupuesto o sus padres se encuentran laborando sus hijos o estudiando y no pueden desplazarse a los lugares de antaño a celebrar junto con su familia, junto con sus amigos o junto con sus vecinos.

CONCLUSIONES

Una vez concluido el estudio, es importante establecer la distinción en un proceso de globalización y que a partir de la economía global gobernada y liderada por la Organización Mundial Del Comercio (OMC) esta tuviera la facultad de modificar las condiciones y modalidades en que el desde el nacimiento de la red global de intercambios se prestaba y que el servicio laboral se estipulara con mayor relevancia tal decisión que deberían estar sujeta a las necesidades justas de la empresa para su surgimiento pero sin desconocer los derechos mínimos de los que gozan los trabajadores.

Por este motivo que la (OIT) Organización Internacional del Trabajo, se crean como funciones principales por parte de esta organización la relación estrecha entre empleadores y trabajadores en donde busquen mecanismos como el tribunal de arbitramento para dirimir sus conflictos y por parte de la norma un reconocimiento jurídico que parte de que el estado no podrá intervenir en los conflictos que surjan de la relación de los empleadores y trabajadores y se les da casi que la autonomía de escoger los medios o mecanismos por los cuales va solucionar su conflicto, sin dejar de lado los beneficios para ambas partes.

Por lo tanto de acuerdo con lo estipulado se debe proteger primero el derecho que no afecte al cumplimiento de los fines primordiales del Estado de las garantías y la efectividad de los principios, derechos y deberes se encuentre plasmados en la Constitución, según los que se establezca el trabajo, y se desarrolle el esfuerzo y la labor del hombre por esto el trabajo es respaldado por las condiciones dignas y justas que se desarrollen en sus trabajos.

En particular la intención en la exposición de motivos de la Ley 789 de 2002 en un comienzo fue bien intencionada, crear 169.000 empleos en cuatro (4) años, al trasladar el inicio de las horas extras desde las diez (10) de la noche hasta las seis (6) de la mañana, tal vez el deseo era que personas diferentes a las que por costumbre las realizaban estas labores fueran

remplazadas por otras, en este punto el empleador debía contratar nuevo personal y emplearlo de esta manera, así no solo cubriría más de las dos (2) horas ordenas por la ley en horas extras.

Pero en la realidad, no se crearon todos los empleos que en un principio se deseaban por parte del legislador si no que por el contrario se siguió ocupando el mismo pie de fuerza que se utilizaba en un principio, y en este punto usaron en su beneficio el horario flexible, es decir acordar indefinida o temporal los turnos de seis (6) horas los cuales pueden ser sucesivos sin superar las treinta y seis (36) horas a la semana, de esta manera y como es sabido no existirá lugar a los recargos nocturnos y al pago de dominicales ni festivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Ajenjo, M. (01 de 05 de 2017). *eleconomista.com.mx*. Obtenido de Los Martires de Chicago: (<http://eleconomista.com.mx/columnas/columna-especial-politica/2017/05/01/martires-chicago>)
- Banco de España. (12 de 05 de 2018). *EL ECONOMISTA.ES*. Obtenido de www.eleconomista.es/diccionario-de-economia/paridad-del-poder-adquisitivo-ppa
- Calderon Olaya, F. (16 de 10 de 2017). *GERENCIE.COM*. Obtenido de GERENCIE.COM: <https://www.gerencie.com/jornada-de-trabajo-y-horario-de-trabajo.html>
- Charles Zena, S. (13 de 01 de 2012). *Derecho.inter.edu*. Obtenido de Derecho.inter.edu: http://www.derecho.inter.edu/inter/sites/default/files/profesores/charles_zeno_santiago/documentos/primera_clase_laboral-2012.pdf
- CIA World Factbook . (01 de 01 de 2018). *Indexmundi.com*. Obtenido de <https://www.indexmundi.com/g/r.aspx?v=65&l=es>
- Congreso de la Republica. (1990). *Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá- Colombia: Relatoria Virtual del Congreso.
- CONGRESO DE LA REPUBLICA. (20 de 01 de 2018). *CONGRESO DE LA REPUBLICA*. Obtenido de CONGRESO DE LA REPUBLICA: http://senado.gov.co/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=288
- Constitución Política de Colombia. (2018). *Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>
- Corte Constitucional de Colombia. (17 de 09 de 2017). *corteconstitucional.gov.co*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1063-00.htm>
- Decreto, 895 (Presidencia de la Republica 26 de 04 de 1934).
- Decreto, 2350 (Presidencia de la Republica 30 de 09 de 1944).
- Decreto, 2351 (Presidencia de la Republica 04 de 09 de 1965).

Decreto Ley 2663. (1950, artículo 158 y 160). *Colombia, Presidencia de la Republica*. Bogotá- Colombia: Diario Oficial N° 27407 del 9 de septiembre de 1950.

Definición Legal. (17 de 09 de 2017). *definicionlegal.blogspot.com.co*. Obtenido de definicionlegal.blogspot.com.co/2015/06/jornada-laboral.html

Exposición de motivos. Proyecto de Ley, 789 (Alcaldia de Bogotá 27 de 12 de 2002).

Gerencie.com. (14 de 11 de 2017). *GERENCIE.COM*. Obtenido de GERENCIE.COM: <https://www.gerencie.com/paridad-de-poder-adquisitivo-ppa.html>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. (17 de 09 de 2017). *oect.es*. Obtenido de <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>

LaRazon. (11 de 05 de 2016). *LaRazón*. Obtenido de Gaceta Jurídica: http://www.la-razon.com/la_gaceta_juridica/Antecedentes-derecho-laboral_0_2488551176.html

Ley 129 de 1931, Ley 129 de 1931 (Congreso de Colombia 14 de 12 de 1931).

Ley 1846. (2017). Ley 1846. *POr medio de la cual se modifican los articulos 160 y 161 del código sustantivo del trabajo y de la seguridad social*. Bogotá- Colombia: Congreso de Colombia.

Ley, 06 (Congreso de la Republica 13 de 01 de 1981).

Ley, 789 (Congreso de la Republica 27 de 12 de 2002).

Ley, 1846 (Congreso de la Republica 18 de 07 de 2017).

Moya, J. (2001). *El tiempo del trabajo: una visión jurisprudencial*. Castilla- España: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (09 de 2015). *ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Obtenido de ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (17 de 09 de 2017). *OIT*. Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

Organización Internacional del Trabajo. (01 de 08 de 2017). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

Ospina Duque, E. (2005). Derecho Colectivo del Trabajo. En E. O. Duque, *Derecho Colectivo del Trabajo* (págs. 32-39). Bogotá D.C: Editorial Jurídica Gustavo Ibañez .

Perez Porto , J., & Gardey, A. (20 de 02 de 2009). *Definición.DE*. Obtenido de Definición.DE:
<https://definicion.de/plusvalia/>

Portafolio. (2015). *portafolio.co*. Obtenido de Análisis/El panorama laboral mejora pero no alienta:
<http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/analisis-panorama-laboral-mejora-alienta-22512>

Quintana Pineda, V. (24 de 04 de 2012). *UNAM*. Obtenido de UNAM:
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/6708/8644>

Real Academia Española. (17 de 09 de 2017). *Asociación de Academias de la Lengua Española*.
Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>

Real Academia Española. (2017). *rae.es*. Obtenido de rae.es: <http://dle.rae.es/?id=MXAFdy7>

Sentencia C-257, Expediente D-6822 (Corte Constitucional Colombiana 12 de 03 de 2008).

Tasas de empleo y desempleo . (11 de 05 de 2018). *BANCO DE LA REPÚBLICA- COLOMBIA*. Obtenido de BANCO DE LA REPÚBLICA-COLOMBIA: <http://www.banrep.gov.co/es/tasas-empleo-desempleo>