

**LA DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL MEJORA LAS CONDICIONES CONTRACTUALES DEL
TRabajADOR**

Natalia Andrea Alonso



Facultad de derecho y ciencias políticas y sociales, Especialización en derecho del trabajo.

Universidad La Gran Colombia

Bogotá

2023

**La disminución de la jornada laboral mejora las condiciones
Contractuales del trabajador**

Natalia Andrea Alonso

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Derecho del
Trabajo**

Olga Lucila Lizarazo Salgado, Profesora Titular



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

Vigilada MINEDUCACIÓN

Facultad de derecho y ciencias políticas y sociales, Especialización en derecho del trabajo.

Universidad

Bogotá

2023

Tabla de contenido

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	8
OBJETIVOS	9
OBJETIVO GENERAL	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
JUSTIFICACIÓN	9
HIPÓTESIS	10
ASPECTOS METODOLÓGICOS	10
CAPÍTULO I: NORMAS LABORALES EN COLOMBIA	10
1.1 POSICIONES DOCTRINALES DE LA JORNADA LABORAL	10
1.2 LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA	13
1.3 JORNADA LABORAL A PARTIR DE JULIO DEL 2023	15
1.4 JORNADA LABORAL FLEXIBLE	15
1.5 JORNADA LABORAL PARA EL SECTOR DE VIGILANCIA	16
1.5 LAS OPOSICIONES A LAS REFORMAS A LA DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.	17
1.6 LOS TRABAJADORES DE LAS ZONAS RURALES.	18
CAPÍTULO II. LA JORNADA LABORAL DESDE EL ÁMBITO INTERNACIONAL	20
LA JORNADA LABORAL TRATADOS INTERNACIONALES	22
LA JORNADA LABORAL DESDE LOS DERECHOS HUMANOS	25
LA JORNADA LABORAL Y LA OCDE	27

LA DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL	4
CAPÍTULO III: INCIDENCIA DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL	32
ESTUDIO DE CASO	33
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	37
APRECIACIONES DE LEY 2101 DEL 15 DE JULIO DE 2021	38
CONCLUSIONES	44
REFERENCIAS	46

Lista de Figuras

Figura 1 – HORAS DE TRABAJO POR PAIS- OCDE.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2 - ENCUESTA OCDE	33

Lista de Tablas

Tabla 1 - ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CASO.	37
------------------------------------------------------------------	-----------

Resumen

Este trabajo pretende evidenciar si el trabajador en Colombia mejorará sus condiciones laborales, familiares y sociales como ha ocurrido en países desarrollados que han implementado la reducción de la jornada laboral sin que esto afecte a los empleadores. La teoría de los tres ochos, propuesta por Robert Owen referida por Karl Marx en El Capital (1866), es considerarla sumamente importante por su relevancia en la salud de los trabajadores y la base del principio conceptual que tiene como finalidad mantener el equilibrio fisiológico, psicológico, emocional y social de estos.

En ese sentido, existe en Colombia una protección constitucional a los derechos que tiene el trabajador para que en cumplimiento de la Ley la jornada laboral no se extienda más allá de las 48 horas establecidas, permitiendo al trabajador un tiempo de ocio, y de descanso con su familia. Para tal efecto, en Colombia la jornada laboral se encuentra reglamentada en el artículo 161 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo (CST), fijándose en 48 horas semanales en la actualidad, sin embargo, el gobierno nacional mediante Ley 2101 del 2021, abrió la posibilidad de disminuirla de manera progresiva a 42 horas semanales a partir de Julio de 2023.

El presente trabajo está direccionado a establecer si la disminución de la jornada laboral realmente mejora las condiciones fisiológicas, psicológicas, emocionales y sociales del trabajador en Colombia, como ha ocurrido en otros países, e incrementar su productividad.

Palabras clave: Jornada De Trabajo, OIT, Derechos Fundamentales, Jornada Máxima, Trabajador, Empleador, Fisiología, Psicología, Productividad.

Abstract

This work aims to show if the worker in Colombia will improve their working, family and social conditions as has happened in developed countries that have implemented the reduction of working hours without affecting employers. The theory of the three eights, proposed by Robert Owen referred to by Karl Marx in Capital (1866), is to consider it extremely important because of its relevance in the health of workers and the basis of the conceptual principle that aims to maintain the physiological, psychological, emotional, and social balance of these. In this sense, in Colombia there is constitutional protection of the rights of the worker so that, in compliance with the Law, the working day does not extend beyond the established 48 hours, allowing the worker a leisure time, and rest with his family. For this purpose, in Colombia the working day is regulated in article 161 and following of the Substantive Labor Code (CST), currently set at 48 hours per week, however, the national government through Law 2101 of 2021, opened the possibility of reducing it to 42 hours per week from July 2023. The present work is aimed at establishing whether the reduction of the working day really improves the physiological, psychological, emotional and social conditions of the worker in Colombia, as has happened in other countries, and increase their productivity.

Key words: working day, ILO, fundamental rights, maximum working time, worker, employer, physiology, psychology, productivity, improvement.

Introducción

La jornada laboral en Colombia a partir del año 2023 se reducirá gradualmente en un proceso que tomará cuatro años, gracias a la Ley 2101 de 2021, y que para su implementación otorgó otros dos años de gracia para empezar su cumplimiento. El factor que forzó su aplicación fueron las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), de la cual Colombia es miembro desde mayo de 2018.

Gracias la Ley 2101 de 2021 que tiene como objetivo “reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores”, lo que traduce a una armonización entre la vida laboral y personal, que permitiría que los trabajadores compartan más tiempo en familia, busquen ampliar sus conocimientos y generar un mayor bienestar.

En el primer capítulo se presenta un estudio general de doctrinas que actualmente rigen las normas laborales en Colombia, cuyo eje es el código Sustantivo Del Trabajo-CST establecido por ley, que limita el tiempo de trabajo en Colombia.

En el siguiente capítulo es analizado el contexto de la aprobación de la ley que se realizó, a pesar de las críticas realizadas por los gremios empresariales, justamente durante un gobierno conservador; destacándose que la ponencia de esta ley fue propuesta por el partido de gobierno.

En el capítulo tres se aporta una investigación cualitativa al tema, con el fin de complementar otras investigaciones y evidenciar si los trabajadores se verían beneficiados o hay exclusiones al mejoramiento de las condiciones. Y finalmente, en este mismo capítulo, se aborda la incidencia de la ley en cuanto a la productividad del trabajador en su entorno laboral.

Planteamiento del Problema

La relación contractual de los trabajadores en Colombia se basa tradicionalmente en los contratos estipulados por el legislador, como son el contrato a término fijo, indefinido, por obra y labor, sin importar la condición de naturaleza contractual, todos los trabajadores deben cumplir con un horario (requisito del contrato), donde van a ejercer las funciones para las cuales fueron contratadas, a ese horario en el derecho laboral se le denomina un jornada de trabajo, donde se divide en diurna y nocturna, una división fundamental para el desarrollo de las funciones del trabajador, ya que no se prestan las mismas condiciones laborales en la mañana que en el anoche, la jornada laboral nocturna acarrea un esfuerzo mayor y un desgaste físico importante en los trabajadores, susceptibles en incentivos laborales que establece nuestro código sustantivo del trabajo.

A pesar de la compensación económica, el desgaste físico y psicológico que genera las largas horas de trabajo hace que las personas presenten problemas emocionales, que conllevan al deterioro del tejido familiar y social. La pobre fiscalización laboral en Colombia podría llenar los juzgados de demandas o se puede llegar al extremo de convertirse en otra ley de aquellas que se acata, pero no se cumple.

Los anteriores inconvenientes finalmente se ven reflejados en el bajo desempeño laboral siendo contraproducente la extensa jornada para la empresa en que labora, lo cual nos lleva a preguntarnos si la disminución de la jornada laboral mejoraría las condiciones fisiológicas, psicológicas, emocionales y sociales del trabajador en Colombia; coadyuvando al mejor desempeño del trabajador que puedan beneficiar a las empresas.

Pregunta de Investigación

¿Cómo la jornada laboral mejoraría las condiciones fisiológicas, psicológicas, emocionales y sociales del trabajador en Colombia?

Objetivos

Objetivo General

Demostrar si la disminución de la jornada laboral mejora las condiciones fisiológicas, psicológicas, emocionales y sociales del trabajador en Colombia.

Objetivos Específicos

- Describir el concepto de jornada laboral conforme a las distintas posiciones doctrinales y las normas que regulan la disminución de la jornada laboral y su implementación.
- Determinar la protección internacional sobre la jornada laboral en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Establecer la incidencia de la reducción de la jornada laboral y si esta mejora las condiciones fisiológicas, Psicológicas, emocionales y sociales del trabajador.

Justificación

La investigación tiene como objeto analizar si la reducción de la jornada laboral en Colombia mejora las condiciones fisiológicas, psicológicas, emocionales y sociales del trabajador, dado que, el legislador y el gobierno nacional en repetidas ocasiones ha dispuesto que la normatividad flexibilice el pago de salario, prestaciones sociales, horas extras, todo lo relacionado con la posibilidad de no pagar beneficios salariales a los trabajadores.

La ley siempre ha escuchado e implementado las exigencias del empleador, pero es importante conocer los beneficios que traería a ambas partes, empleador y empleado, la reducción de la jornada laboral sin reducción salarial, idea que desde un principio suena ilógica y totalmente en perjuicio del empleador. Con base en lo anterior se justifica realizar la presente investigación.

Hipótesis

A manera de Hipótesis, la disminución de la jornada laboral mejora las condiciones fisiológicas, psicológicas, emocionales y sociales del trabajador, lo cual repercute directa y positivamente en el desempeño de su trabajo lo que incrementa su productividad.

Aspectos metodológicos

La metodología utilizada para el desarrollo de la presente investigación es cualitativa, con un enfoque descriptivo en una línea socio-jurídica (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). En el presente proyecto quiero hacer énfasis en el desarrollo de la jornada laboral y sus incidencias en el trabajador y su empleador.

Lo anterior, con la finalidad de establecer si la disminución de la jornada laboral mejora las condiciones fisiológicas, psicológicas, emocionales y sociales del trabajador, y si esto repercute directa y positivamente en el desempeño de su trabajo e incrementa su productividad.

CAPÍTULO I: normas Laborales en Colombia

El Estado colombiano establece la jornada laboral máxima legal como mecanismo de protección ante el posible abuso, para lo cual se han adoptado algunas disposiciones doctrinales que se verán a continuación:

1.1 Posiciones doctrinales de la jornada laboral

El derecho laboral ha tenido la posibilidad de regular las actividades de los trabajadores y empleadores, como lo menciona el artículo 158 código sustantivo del trabajo «La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o falta de convenio, la máxima legal». , la cual puede ser establecida por las partes dentro de la capacidad contractual como elementos del trabajo, por tal motivo, la jornada laboral no necesita en general de la intervención del legislador, salvo cuando no puedan las partes convenir, es decir, no existe un acuerdo entre las partes para poder determinar las horas laborales, es en este momento es cuando se torna necesario que las partes tengan presente que no se exceda la jornada laboral establecida por ley.

El problema de la jornada laboral ha existido desde el momento de la concepción misma del derecho laboral, ya que los empleadores a lo largo de la historia, han abusado llevando al límite de la resistencia humana a los trabajadores, en este orden de ideas se hace fundamental explicar lo mencionado por García, “la importancia que tiene el tema de las jornadas de trabajo y de los descansos de cara a su vínculo con derechos fundamentales tales como a la vida digna, el derecho a la salud, a la recreación” (Uribe García , 2008, p 271-272).

La regulación de la jornada laboral es comprendida entonces como el mecanismo de protección de derechos fundamentales de los trabajadores, ya que, al momento de iniciar un contrato de trabajo, se accede por sí mismo a esta protección, sin necesidad de esperar a que el Estado colombiano los garantice.

Los trabajadores necesitaban una protección inmediata sobre las horas que dedicaban al trabajo que estaban ejerciendo, en consecuencia, de esa fuerte carga laboral, no podían tener un libre desarrollo de otros derechos, compartir con sus familiares, la carga y explotación laboral era simplemente represiva, por lo tanto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Estados establecieron un reglamento general sobre la jornada máxima reglamentaria para el trabajador se podía trabajar.

Ahora bien, la legislación sobre la disminución de las horas laborales se consiguió tras el intervencionismo estatal, con el progreso técnico y los movimientos obreros tras varias luchas y protestas a finales del siglo XIX y las primeras décadas de siglo XX, cuando consiguieron conquistar una jornada de ocho horas.

Otro concepto importante es el manifestado por Campos “la jornada laboral es el lapso en el cual el trabajador realiza la labor encomendada por el empleador. Según el periodo diario en que la labor sea realizada, la jornada puede ser diurna o nocturna” (Campos Rivera, 2003, p 151), como lo destaca Campos es un intervalo de tiempo donde las dos partes del extremo laboral deciden y acuerdan que se necesita para ejecutar las actividades objetos del contrato de trabajo.

Lo anterior, nos permite identificar algunas labores en las que el trabajador solo necesita un par de horas y su conocimiento para cumplir con los objetivos para los fue contratado.

La legislación a nivel internacional ha observado que existen algunos trabajos que necesitan una regulación diferente como lo destacan en su libro (Chamocho Cantudo & Ramos Vazquez, 2014, p 188) “para los obreros, dependientes y agentes de las industrias, oficios y trabajos asalariados de todas las clases, realizados bajo dependencia o inspección ajenas, por cuenta del Estado”, entonces para algunos trabajos el horario puede ser variable dependiendo de la necesidad y el contratante, por ejemplo, en Colombia algunos trabajos pueden modificar la jornada máxima de trabajo como son los trabajos de vigilancia, peligrosos o especialmente insalubres.

Por otro lado, la variable “máxima legal” también depende de la voluntad que tenga los extremos laborales, y es aquí donde el Estado interviene en materia laboral para garantizar los derechos adquiridos de los trabajadores tras años de luchas, aunque sea negociable por la capacidad y necesidad de carácter productivo, en ningún momento esa libertad contractual puede ir contra lo establecido en los sistemas legales.

Una interesante postura sobre la jornada laboral es como lo destaca el maestro (Ruprecht, 1975, p142):

«La limitación de la jornada no se establece a favor del trabajador sino de los patronos, en las corporaciones se determinaba la duración de las horas trabajo y se vigilaba estrechamente en su cumplimiento, con el fin de evitar una competencia desleal entre los patronos».

La naturaleza de limitar la jornada de trabajo, nace de la necesidad que tenía los empleadores en evitar la competencia laboral o desleal entre los patronos, porque al utilizar a trabajadores en otras horas o dentro de las horas de trabajo formal, se podían revelar estrategias o secretos industriales afectando claramente la integridad de la productividad de la empresa, por lo anterior, la jornada laboral no solamente es un beneficio para el trabajador sino también para el patrono, ya que es necesario tener un contrato de trabajo que proteja ambas partes y especialmente las garantías del trabajador.

1.2 La jornada laboral en Colombia

Esta se encuentra dividida en jornada ordinaria y máxima legal, la primera es la pactada por el trabajador y el empleador para prestar el servicio y cumpliendo con los requisitos del contrato, haciendo la salvedad que no podrá sobrepasar las horas permitidas por la ley colombiana.

Mientras que la segunda la máxima legal, fue incorporada por los años 40, la cual consistía, en que el trabajador solo puede prestar su servicio dentro de las 48 horas máximas legales, divididas en ocho horas diarias, teniendo por obligación un día compensatorio, por lo tanto, es trascendental observar si el empleador dentro de sus facultades, puede añadir más horas dentro de la jornada, sin necesidad de pagar horas extras, utilizando la figura jurídica de la jornada ordinaria y aduciendo que se debe cumplir la labor contratada sin tener en cuenta el tiempo que se utilice para esto.

La Corte Suprema de Justicia ha manifestado a través de jurisprudencia que “la jornada ordinaria no puede exceder el número de horas fijado en la máxima legal, lo cual quiere decir que la ley autoriza a las partes para señalar un número inferior a la jornada laboral” (Sentencia, 1963), así mismo, la Corte

Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, destaca que la jornada laboral tiene un objetivo y es que no exceda las horas reglamentarias para ejercitar su actividad laboral, eso sí con algunas excepciones de carácter legal en las que se permite que sean menores la horas trabajadas.

En la legislación colombiana el tema objeto de estudio se divide en dos; el primero, está asociado con la jornada diurna, la cual consiste en la prestación del servicio en el tiempo de 6:00 de la mañana a las 10:00 de la noche, ubicado este horario en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002, mientras que el horario nocturno debía comenzar desde el horario de 10:00 de la noche a 6:00 de la mañana, esta modificación permitió a los empleadores no tener que pagar las dos horas extras que antes eran muy susceptibles en el antiguo horario laboral de 6 am, hasta las 8 Pm.

Por lo anterior, e intentando fortalecer el empleo, situación que no ha sido muy práctica en la realidad laboral colombiana. Como fue reseñado por la revista portafolio (Revista Portafolio, 2023), el 14 de febrero del año 2023, el propio presidente de la República, Gustavo Petro durante un discurso en la Plaza de Armas en pleno centro de la ciudad de Bogotá dio a conocer que se pretende que el día laboral ordinario, termine a las 6:00 de la tarde y no a las 10:00 de la noche como se tenía concebido.

La actual jornada laboral de 48 horas semanales cuenta con algunas excepciones que se encuentran taxativas en esta ley, como son:

«A. Las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto; - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la C.S.J mediante Sentencia No.88 del 25 de julio de 1991, Magistrado Ponente Dr. Pablo J. Cáceres Corrales.

B. La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.

2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.

3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

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

1.3 Jornada Laboral a partir de julio del 2023

Tras la entrada en vigor de la Ley 2101 de Julio 15 de 2021 en su artículo segundo, se fija una duración máxima de la jornada laboral de 42 horas. Por otro lado, el artículo tercero de la misma ley establece su implementación de manera gradual o progresiva para la nueva jornada laboral máxima en Colombia, la cual se aplicará así:

Del 15 de julio de 2021 al 14 de julio de 2023 →jornada laboral máxima 48 horas.

Del 15 de julio de 2023 al 14 de julio de 2024 →jornada laboral máxima de 47 horas.

Del 15 de julio de 2024 al 14 de julio de 2025 →jornada laboral máxima de 46 horas.

Del 15 de julio de 2025 al 14 de julio de 2026 →jornada laboral máxima 44 horas.

Del 15 de julio de 2026 en adelante la jornada laboral máxima 42 horas (L. 2021, art 2, 2021).

Es de señalar que está misma ley en su artículo cuarto establece una protección importante sobre la remuneración salarial y prestacional de los trabajadores, lo que permite un importante avance en materia de jornada laboral, protección constitucional y legal del trabajador, con lo que se favorece evidentemente al trabajador.

1.4 Jornada laboral Flexible

Desde el punto de vista del trabajador, ha sido controversial la flexibilización laboral, que también entró en nuestra legislación colombiana con la Ley 789 del 2002, la cual dentro de sus objetivos consistía en la generación de nuevos empleos al hacer menos costosa la contratación, sin embargo, esta ley terminó por extender de jornada laboral diurna hasta las 10:00 de la noche; reducir el valor de la hora dominical, festiva y como si fuera poco, reducir los montos de la indemnización cuando se despida sin justa causa.

Así mismo, con la extensión de la Jornada diurna se redujo los ingresos de los trabajadores y se afectó su tiempo libre, dado que permitió que el empleador pudiera convenir una jornada más larga y así eliminar la necesidad de nuevos trabajadores, con lo que se perdió el objetivo de la ley de generar nuevos empleos. Ejemplo de ello son los catedráticos universitarios, que en muchos casos siguieron con sus clases de 6 p.m. a 10 p.m., pero ya sin recargo adicional por tratarse de jornada laboral diurna.

Los efectos negativos de la flexibilización laboral se aprecian incluso en los estratos medio-alto y altos del mercado laboral. El encargado para Colombia de una empresa de contratación de perfiles de alto nivel, en entrevista para el diario Portafolio (2017) afirmaba: «Colombia es uno de los países con mayor tensión en la participación en el mercado laboral. Esto sucede porque la gran mayoría de los profesionales colombianos no cumplen con los requerimientos básicos que solicitan las empresas.

Es por esto las compañías muchas veces buscan atraer talento de afuera del país especialmente para posiciones de liderazgo, la falta de preparación y de oportunidades de educación y capacitación hace que los colombianos accedan en su mayoría a empleos informales sin posibilidades de desarrollarse y sin contar con contratos laborales estables».

1.5 Jornada Laboral para el sector de vigilancia

Por otro lado, el artículo 7mo de la Ley 1920 del 12 de julio de 2018 establece que el personal de vigilancia y seguridad privada de mutuo acuerdo con el empleador trabaje 12 horas diarias y 60 horas

semanales, si bien esta ley señala que las horas adicionales deben ser pagadas de acuerdo a lo reglamentado en el CST, se puede ver a grandes rasgos que el gobierno nacional no tiene en cuenta a estos trabajadores como se evidencia en la Ley 2101 de 2021, en donde no se hace referencia a la modificación de la Ley 1920 de 2018.

Esta jornada laboral del sector de vigilancia tiene unas fuertes connotaciones a nivel social, porque desde la base pragmática en Colombia no existe la protección de la integridad humana, la integridad moral y otras garantías del trabajador, porque esta ley permite laborar en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas. Algo que no se cumple, ni siquiera por parte del mismo Estado Colombiano, dado que el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Decreto 400 de 2021, modificó los horarios de turnos de los guardianes del INPEC, es decir que las jornadas laborales ya no serán de 24 horas, y no podrán exceder las 12 horas. Esto para limitar los turnos a los guardianes del INPEC que desde la aprobación de la ley de flexibilización laboral trabajan 24 horas y descansan las siguientes 24 horas.

De lo anterior, se desprende que el INPEC, estableció por muchos años normas de jornada laboral que no respetaban la ley, debido al hecho que se ha pensado que la labor de quien ejerce labores de vigilancia no tiene ningún desgaste ni físico, y mucho menos puede sufrir de cansancio por el sólo hecho de cumplir un papel de vigía. Del abuso del estado a través del INPEC, no es muy difícil inferir que llegó a la complacencia de los vigilantes con los vigilados, de ahí el por qué múltiples escapes y hechos delictivos en las cárceles vigiladas por personas que cumplen turnos demasiado largos.

Si bien las sociedades siguen evolucionando, la discriminación en el empleo no ha pasado a un segundo plano. Entonces aplicar diferentes jornadas laborales a algunos empleos como el de vigilancia, basado en el criterio de la sencillez de su labor es un elemento de exclusión que constituye una diferencia de trato y por lo tanto es una alteración de la igualdad.

1.5 Las oposiciones a las reformas a la disminución de la Jornada Laboral.

Según los empleadores, en Colombia cada vez que hay un proyecto que beneficie al trabajador, estos exponen que se van a ver perjudicados por las exigencias de las nuevas reformas, los lugares comunes que argumentan siempre los empresarios y/o patronos son:

- La disminución de la jornada laboral implica sobrecostos, así como cualquier intento de aumentar el pago por las horas extras.
- La inminente llegada de una recesión económica,
- Las bajas utilidades que deja el negocio, la baja de las ventas y
- La inflación que amenaza a la economía,
- Parece atractiva, pero ocasionará despidos masivos y desacelera la economía.
- Las reformas terminarán llevando a la debacle económica, entre otros.

Bajo la premisa de que la productividad del trabajador tradicionalmente no mejora por la reducción de la Jornada Laboral, el Estado Colombiano, las empresas y en general todo el sector económico, no gusta de la reducción de la jornada laboral.

1.6 Los trabajadores de las zonas rurales.

Mientras en las principales ciudades se presentan frecuentes reclamaciones por abusos en la jornada laboral por parte de los empleadores, en el campo los millones de trabajadores prácticamente no tienen derechos sobre esta jornada, de hecho uno de los problemas del país en materia de desarrollo es la brecha de desigualdad que hay entre la ciudad y el campo; así la brecha en materia educativa, donde se aprecia que en las ciudades el promedio de años de educación son 9.8 años, mientras en el campo es de 5.1 años en promedio (DANE, 2018).

La Generación de Riqueza

En Colombia la riqueza en se generó obligando a los trabajadores a largas jornadas de trabajo, inicialmente en el campo, este concepto se trasladó luego a las ciudades y fábricas. La productividad depende de la ciencia y la tecnología, no de la jornada laboral. Claro es que, a falta de ideas novedosas reflejadas en la industria, el pago de salarios bajos y largas jornadas de trabajo favorecen al empleador y generan riqueza en el ahorro de mano de obra. Es fácil inferir que, en Colombia, a falta de estímulos a la industria y de innovación, la larga jornada de trabajo se ha convertido en el mayor generador de riqueza para el empleador y de pobreza en el resto de la población.

Un trabajador enfermo, o permanente ausente por motivos de salud, no genera riqueza debido a que en últimas genera un retraso en su actividad que debe ser suplida. Así, mejorar las condiciones del trabajador contribuye directamente a la productividad de la empresa e indirectamente al sistema de Salud en Colombia, dado que la mayoría de las enfermedades se desprenden hoy en día de la carga laboral y el estrés ocasionado por las actividades que este debe desarrollar.

Sobre la riqueza humana, hay frases de cajón como que los valores empiezan en casa, pero si no hay tiempo por parte del trabajador para dedicar a la familia y los hijos porque los horarios y días de trabajo extensos no se lo permiten, no siempre se puede generar riqueza humana.

En el campo se prefiere una jornada laboral larga a la inversión en maquinaria que mejore la siembra y producción, así también ocurre en la mayoría de las fábricas en las ciudades, en general es mano de obra que en extensas jornadas reemplaza la producción de maquinaria. Por lo anterior, Colombia mantiene altas tasas de desempleo, debido a que los esfuerzos de las empresas y el Estado Colombiano, que se han centrado más en reducir los costos y las cargas a los empleadores que en comprometerse con una estrategia de productividad, en la que el trabajador sea visto como un generador de riqueza y no como un insumo más.

Conclusión del capítulo I.

En términos de la jornada laboral, no se entiende la legislación qué importancia le da a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, cuando existen varias jornadas posibles y algunas sin prácticamente soporte bajo la luz de los derechos humanos, como cuando se mencionó las jornadas de 24 horas en el INPEC.

Empleados por horas en restaurantes, o profesores ven coartados sus derechos laborales al no tener posibilidades de vacaciones, salud, riesgos laborales, pensión y otros derechos laborales adquiridos. Y no hay demandas debido, en muchos casos, a la lentitud de los procesos y/o expectativa de resultados desfavorables.

Debería existir una sola Jornada laboral, así como existe un sólo salario mínimo; pero al existir varias jornadas laborales, se puede traducir en un pago por horas, convenientemente camuflado. Lo primero es la Jornada Flexible que alargó el día, entonces este hecho permitió que se eliminaran horas extras de 6:00 p.m. a 10 p.m.; así un trabajador podría trabajar 9 horas al día, o quizás más horas sin reconocimiento de horas extras, simplemente se le paga la hora adicional, lo que tipifica este trabajo a un trabajo por horas, con un mínimo de 48 horas a la semana.

El hallazgo se hace más evidente en el caso de los empleados de vigilancia, en donde los empleados deben trabajar sus largas jornadas de lunes a domingo. Aquí los turnos de 12 horas, de 6:00 a.m. a 6 p.m., simplemente generan 4 horas que se pagan a valor hora, así el trabajador completa 60 horas en 5 días, pero los turnos adicionales de 12 horas que debe cumplir el sábado se adicionan a valor igual que las 4 horas ya calculadas.

Termina este capítulo resaltando el hallazgo de que la jornada laboral en Colombia se ha convertido en una jornada laboral de pago por horas por lo menos en los trabajos diurnos. Se puede tipificar como un pago por horas, que se oculta bajo una ley que pretende incrementar el empleo.

CAPÍTULO II. la jornada laboral desde el ámbito internacional

En 2004, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó el informe 'Organizarse en los de la justicia social ' en Bruselas, en el que reveló que más de la mitad de los trabajadores del mundo tienen denegados los derechos laborales básicos, aún hace 18 años. A nivel mundial los trabajadores son fuertemente explotados con jornadas laborales excesivas, sin el cumplimiento de los requisitos legales y protección a una vida digna, en este orden de ideas, los países miembros y la organización del trabajo priorizaron en 1962 a través de la recomendación 116, la posibilidad de establecer unas horas exactas de la jornada laboral para garantizar el desarrollo de otros derechos fundamentales. Simplemente es impensable que los trabajadores tengan jornadas laborales de hasta 16 horas, una situación que ha sido fuertemente expuesta por organizaciones internacionales con países con flexibilización laboral excesiva como Bangladés, donde algunas empresas multinacionales de textiles y marcas importantes tercerizan su producción en estos países para disminuir sus costos operacionales y pago de impuestos, pero explotando indiscriminadamente a estos trabajadores.

Los trabajadores dentro de la historia del derecho laboral internacional tienen el derecho que se les garanticen sus otros derechos, no se puede visualizar como un único derecho que sea de obligatorio cumplimiento, el ser humano no puede simplemente trabajar y trabajar sin la necesidad de un tiempo de descanso, aunque es verdad que deberá existir un tiempo determinado, donde se ejecuten las funciones propias para las cuales se ha contratado al trabajador, pero esa jornada laboral como destaca el doctrinante (Obando Garrido, 2021, p 189) “ evita el agotamiento del trabajador por la intensidad del trabajo y da lugar a la recuperación de su capacidad laboral, que se debilita en el tiempo del servicio.” Lo que finalmente termina con un desgaste del trabajador lo que lo vuelve improductivo.

Como lo destaca el código sustantivo del trabajo colombiano, el trabajo al ser considerado como cualquier actividad que ejerce el cuerpo humano por una contraprestación económica, tiene la posibilidad

de cansarse, por eso la jornada laboral debe tener un tiempo de descanso y un tiempo de terminación, por lo que se, dentro del marco de los derechos humanos y se sumamente importante proteger por el derecho internacional laboral y con ello los derechos adquiridos.

El derecho internacional laboral es definido como “el conjunto de normas y principios que emanan de organismos internacionales, públicos y privados, de pactos o convenios multilaterales o bilaterales” (Ostau de Lafont de León, 2015, p 46). Es de notorio conocimiento que las relaciones laborales antes del siglo XX se encontraban permeadas por vulneraciones sistemáticas de los derechos humanos relacionados con el derecho del trabajo, como era los salarios bajos; las prestaciones sociales inexistentes, la jornada laboral, falta de protección laboral, esas normatividades y legislaciones laborales nacionales, eran de simple papel, lo que forzó a que se creara la Organización Internacional del Trabajo- OIT, con la cual se ha ido implementando tratados internacionales en derechos humanos y la protección internacional de los derechos laborales así como fortalecer los lazos entre las partes que intervienen en estos acuerdos.

La jornada laboral tratados Internacionales

Los tratados internacionales según la convención de Viena:

«es un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular» (Convención de Viena, 1969, p 2).

Los tratados como cualquier acuerdo de voluntades tienen sujetos que comparten un interés contractual y con la ratificación o aceptación de los estados se obliga a cumplir con lo estipulado en el acuerdo,

Los tratados pueden ser constituidos entre dos y más Estados que crean un sistema de normas que será fuerza vinculante para cada miembro, dado que tienen relaciones recíprocas entre sí y deberán estas, respetar la soberanía y el bien común de los demás miembros del tratado.

Las fuentes secundarias y auxiliares son criterios para que los Estados tengan la posibilidad de conformar y estructurar tratados internacionales, protocolos, convenciones, acuerdos, entre otros acuerdos, los cuales tendrán una relevancia importante para la relación jurídico- forense que se ha determinado en el artículo a lo largo de este.

Así mismo, los Estados utilizan estos acontecimientos para poder utilizar las fuentes formales y establecer disposiciones, que tendrán el objetivo del derecho internacional, que es ser un medio para que los conflictos que sucedan dentro de la sociedad sean solucionados pacíficamente como afirma el doctrinante Camargo (2013) " la cooperación internacional aparece como una meta de la organización internacional para tratar de resolver los problemas de la sociedad internacional" (pág.219). Se entiende que la cooperación es aquella voluntad que tienen los Estados para contribuir con la disposición de constituir tratados internacionales para ayudar a regular ciertas costumbres o también de comprometerse a que exista una colaboración para perseguir como ya antes mencionado el fin de la organización internacional que es el bienestar común de los Estados y sus habitantes, transmitido en paz y seguridad global.

El tratado internacional es considerado como un acto complejo, dado que, también deriva de un procedimiento complejo. El tratado es como cualquier otra figura jurídica debe ser formal, sujeto a diferentes procedimientos y ajustes jurídicos, por ejemplo, su perfeccionamiento se logra en Colombia por la aprobación del congreso de la república, en la sentencia sala plena, sentencia C-276 de 1993; "el procedimiento tradicional para la conclusión de los tratados, aplicando en principio, a los tratados

bilaterales, comprende la negociación, por parte del ejecutivo, la firma por plenipotenciarios, la ratificación y el canje de ratificaciones”.

Se puede ilustrar que claramente es un acto complejo, porque tiene diferentes etapas procesales para que nazca a la vida jurídica este tipo de tratado, así mismo, también existe los multilaterales, entre varios Estados o hasta varias organizaciones que trabajan en conjunto para proteger los derechos humanos, en nuestro caso en concreto sería los tratados internacionales sobre la jornada laboral.

La organización internacional del trabajo ha garantizado que sus países miembros protejan los derechos laborales de sus ciudadanos, como también de ciudadanos de otros países miembros, ya que, las normas laborales en nuestra sociedad moderna siguen siendo muy vulneradas, muchos ciudadanos no tienen unas garantías reales, por consiguiente, el derecho internacional implementó una política de crear las convenciones o tratados internacionales para que los Estados que los ratificaron, crearán las leyes internas, como es el caso colombiano, con nuestro bloque de constitucionalidad, el cual, ha sido el instrumento para incorporar estas convenciones en materia de derechos humanos y en la materia laboral, sobre la jornada laboral.

Colombia tiene a la fecha ratificados 61 convenios con la OIT, de los cuales 49 se encuentran en vigor; cuatro fueron denunciados, siete abrogados del último la OIT no hace referencia, de estos dos el convenio C001- Sobre las horas extras y el convenio C030- Sobre las horas de trabajo (Comercio y oficinas) hacen referencia a nuestro tema puntualmente;

En el convenio C001- Convenio sobre horas de trabajo (industria), El primer convenio que expidió la O.I.T., en su artículo dos instituyó que el tiempo de trabajo así «(...) la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana» (OIT, 1919), este convenio comenzó a regir desde el 13 de junio de 2021 lo que permite ver la protección desde el ámbito internacional.

Así mismo. El convenio C003 Sobre las horas de trabajo (Comercio y oficinas) en su artículo tercero nuevamente indica que no se podrá exceder de 48 horas por semana y ocho por día, sin embargo, en el siguiente artículo indica que pueden ser más sin exceder las 10 horas diarias (OIT, 1930).

De ahí la importancia de la organización internacional del trabajo (OIT), la cual genera en sus Estados miembros un acuerdo sobre ciertas convenciones que ayudarán a las relaciones de trabajo de los trabajadores y empleadores, en el caso colombiano ha sido vital, dado que, es una guía frente a la protección constitucional de los derechos laborales del trabajador.

La constitución política de 1991 consagra el trabajo como derecho fundamental, en su artículo 25, y manifiesta que todas las personas tienen el derecho a trabajar y le serán protegidas sus garantías sociales, por lo anterior, la base de nuestra investigación en primera medida será la convención que regule la jornada laboral, para posteriormente mirar su protección constitucional y las leyes internas colombianas (Const. P., art. 25, 1991).

A pesar de lo anterior, en 1962 la OIT expidió la Recomendación 116 sobre la reducción de la duración del trabajo, en donde se establece el principio de la semana de 40 horas de trabajo, pero ninguna ley colombiana reflejó la recomendación de la OIT y todas las leyes se mantuvieron por encima del valor de la recomendación en cuanto a la duración de la jornada laboral. Hoy, en Colombia han pasado 60 años sin que se acate esa recomendación y apenas se lograrán las 42 horas a partir del año 2026.

La jornada laboral desde los derechos humanos

La organización internacional del trabajo ha sido garante desde el siglo pasado, en proteger los derechos laborales de las personas, siendo un organismo no gubernamental en generar la confianza necesaria para determinar unos tratados internacionales que tienen el objetivo de regular la relación laboral con los dos extremos el trabajador y el empleador, y no exista una vulneración, en especial de la fuente fuerte de la relación en contra de la parte débil.

La jornada laboral ha tenido unas diversas modificaciones después de la creación de la organización internacional de trabajo, ya que se humanizó el tiempo de trabajo, disponiendo de 16 a ocho horas diarias, evitando la explotación del trabajador, y donde la OIT, destaca que los trabajadores son seres humanos y no puede cohabitar su puesto de trabajo.

Los tratados internacionales generalmente están basados en la aceptación de los Estados miembros de una organización o unión de países de relaciones multilaterales, pero deberán pasar tradicionalmente por un control de legalidad y aprobación del congreso y cámara de cada Estado, en el caso puntual de Colombia, esto se ve reflejado en el artículo 224 constitucional, donde afirma que los tratados, para su validez, deberán ser aprobados por el congreso, estableciendo la salvedad de una función del presidente para dar aplicación provisional al tratado que tenga esta facultad internacional otorgado por el tratado.

Esa protección internacional y los tratados internacionales se ve reflejada en los nuevos Estados modernos, en el sentido que un acto soberano del Estado, ese acto soberano, dado que, el Estado y su estructura deberán aprobar los tratados internacionales, ejerciendo un estudio permanente, por ejemplo, en el caso colombiano el procedimiento establecido prevé la ratificación por parte del gobierno nacional, por ser el órgano estatal previsto como lo llama la corte constitucional colombiana “treaty making power”. Así mismo, la ratificación al ser un acto soberano y discrecional del presidente de la república, el cual tiene la función de ser el jefe de Estado y director de las relaciones internacionales. Teniendo la facultad de incluir o hasta rechazar un tratado aprobado por el congreso de la república.

Por ejemplo, para intentar la importancia del bloque de constitucionalidad y su integración de los tratados dentro del derecho internacional el derecho laboral en Colombia ha tenido una estructuración basada en los tratados internacionales basadas en la OIT (organización internacional del trabajo), dado que nuestro derecho laboral colectivo es un sistema de supremacía de la norma internacional sobre la

externa. Lo anterior se basa en el bloque de constitucionalidad colombiano, teniendo como base el artículo 90 de la constitución colombiano, afirmando que el Estado colombiano deberá modificar la constitución a la protección laboral, impulsado por la OIT, para que exista una debida protección a los trabajadores del sector público y privado

Ahora bien, reconociendo que los derechos humanos se protegen desde los tratados y el derecho internacional laboral, los derechos humanos en Colombia, nuestro constituyente de 1991, en el artículo 25 manifiesta que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

La realidad jurídica en nuestro Estado colombiano establece al derecho del trabajo como un derecho fundamental, la relación intrínseca del derecho internacional, la jornada laboral y las condiciones dignas y justas es trascendental, porque una jornada máxima permite que no se vulnere las condiciones dignas y justas, no sería una condición digna y justa una jornada laboral de 16 horas diarias, donde se vulneraría cualquier condición laboral y generaría al trabajador un traumatismo físico, mental, social que no podría trabajar bajo esa condición vulneradora de cualquier disposición legal y protección de los derechos humanos.

Nuestro máximo órgano constitucional, la corte constitucional en la sentencia T-008 de 1992 manifiesta que “el derecho al trabajo es una manifestación de la libertad del hombre, este conlleva el derecho a obtener un empleo, pero ello no quiere decir que este derecho implica que existe una prestación ofrecimiento necesario a todo ciudadano”. La corte constitucional colombiana, explica como el derecho al trabajo debe ser comprendido desde el punto de vista de acceder a un empleo en condiciones justas y dignas, eso quiere decir que es imposible garantizar este derecho por parte del Estado.

Son las políticas públicas del Estado que permiten garantizar este derecho, dentro de una dinámica productiva e incentivando el empleo, pero garantizando las condiciones laborales de los trabajadores. Ese derecho al trabajo tiene su protección frente a la posibilidad de mercado en la contratación de personal de las empresas, las verdaderas generadoras de empleo en nuestro país, el Estado no puede adjudicarse la responsabilidad de ser el generador de empleo, es necesario canjear esta necesidad laboral con los particulares, para que las personas puedan gozar de este derecho fundamental al trabajo y poder tener la capacidad adquisitiva para garantizar el ejercicio de otros derechos.

La jornada laboral y la OCDE

En 2017 la por parte de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) presentó un informe denominado Estudios Económicos de la OCDE Colombia 2017, en ese estudio se publican las recomendaciones para el ingreso de Colombia a esa organización, allí la OCDE propuso la creación de un salario mínimo diferencial en Colombia y a su vez pensar en una reforma pensional. Entre otras recomendaciones, está la de reducir la jornada laboral dado que no ayudan tantas horas de trabajo para la productividad, se necesita conciliar la vida laboral con la vida familiar y el estrés laboral afecta el desempeño del trabajador y la atención a la familia; por otra parte, como miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)¹, Colombia es el país que más horas de trabajo registra y eso requiere de un ajuste.

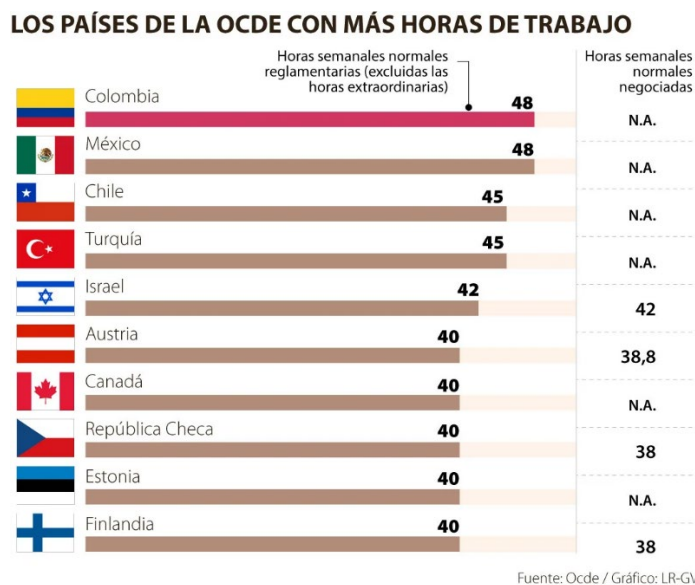
Aprovechando las recomendaciones para el ingreso de Colombia a la OCDE, dadas en 2016, el partido Centro democrático a través de los senadores María del Rosario Guerra y Álvaro Uribe Vélez, presentaron el proyecto de ley para la reducción de las horas de la jornada laboral semanal, en ese

¹ <https://www.oecd.org/acerca/>

momento la senadora afirmó “la OIT establece como máximo 40 horas de trabajo semanal, así que hay que ir hacia allá”.

En la siguiente gráfica, de los países pertenecientes a la OCDE, se aprecia que Colombia es el país con mayor número de horas trabajadas al año, seguido de México y Chile, también países latinoamericanos.

Figura 1 – Horas de trabajo por país- OCDE.



Fuente: tomado de diario La República. (15 de febrero de 2023)²

Cabe anotar que Fabio Arias, fiscal de la CUT, indicó en apoyo de la aprobación de la ley que modificaría el Código sustantivo del trabajo en Colombia como lo indicó el heraldo "las nuevas tecnologías no solo pueden ser un beneficio del gran capital: también los trabajadores deben beneficiarse, y esta es una tendencia mundial. Tanto en Brasil como en México se ha venido reduciendo la jornada laboral y en Brasil están en 40 horas semanales, y no se han quebrado" (Betin, 2020).

² <https://www.larepublica.co/globoeconomia/con-48-horas-semanales-colombia-es-el-pais-de-la-ocde-con-la-jornada-laboral-mas-larga-3546129>

David Barbosa Ramírez, profesor de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario, indicó en entrevista al diario El Heraldo: "Lo que ocurre con este proyecto es que, si reduzco la jornada máxima legal a 40 horas a la semana, y mantengo el salario mínimo en la misma cifra, para el empresario va a significar un aumento de los costos laborales" (Betin, 2020).

Sin embargo, explica que "vivimos en una época de transición en el mundo laboral: se mantienen organizaciones cuyos puestos de trabajo siguen en esta lógica de que es indispensable que el trabajador cumpla con unas horas y lo haga en el lugar de trabajo, pero también hoy tenemos empresas que necesitan que el trabajador ejecute sus labores y el trabajador lo hace en cualquier momento del día. Esto lo ha permitido la cuarta revolución industrial, las tecnologías. Ya teníamos el teletrabajo, pero durante la pandemia se acudió al trabajo en casa, donde el trabajador se queda en su casa y hay una enorme flexibilidad en el horario, y entender que son importantes los tiempos de no trabajo".

El presidente de la asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), Bruce Mac Máster, comentó también para El Heraldo que "la medida va en contravía de lo que debe buscar un país que busca reducir su desempleo y aumentar su competitividad. Implica un aumento efectivo del costo laboral del 20%. Además, todos estos impactos son analizados bajo una perspectiva que no incluye el efecto de la COVID-19".

Agregó el dirigente gremial que los países que tienen ese tipo de jornadas reducidas "cuentan con otro tipo de estructura laboral. Nosotros tenemos uno de los sistemas menos flexibles, caso que no ocurre en la mayoría de los países de la OCDE. En Colombia las formas de contratación son muy difíciles y lo que encontramos al final es que nos hemos venido llenando de desventajas que otras naciones no tienen".

Advirtió además que "las empresas cargarán con un costo semanal promedio de \$85.309 por persona. Esto, escalado a los 6,2 millones de empleados que trabajan más de 40 horas, significa un costo anual de \$26,9 billones para la economía, es decir, un impacto de cerca del 2,7% del PIB de 2019".

Finalmente, puso de presente que, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el 93,1% de los asalariados formales que tienen una jornada de 48 horas están satisfechos con ella. "En 2007, en Quebec, Canadá, se redujo a 40 horas semanales la jornada y la política no logró aumentar el empleo", concluyó.

A pesar de esas y otras objeciones de los empresarios y empleadores, el proyecto de ley fue aprobado y no objetado por el presidente de tendencia conservadora, y se convirtió en la Ley 2101 de 2021, es decir, con el triunfo de la recomendación de la OCDE, se realizó un ajuste por exigencia de una organización internacional que no representa a los trabajadores, quienes también cuentan con una recomendación, ya expuesta, que data de 1962 y establece su recomendación en 40 horas semanales.

Conclusión del capítulo II.

La OCDE (2016) realizó un estudio sobre Colombia donde estipula varias condiciones que nuestro país deberá cumplir como "buenas prácticas" para poder ingresar a la organización. Colombia inició el proceso de adhesión a la OCDE en octubre de 2013 para lo cual debió cumplir unas exigencias en materia de igualdad social, tanto a nivel económico como educativo.

La OCDE promueve las buenas prácticas en la gestión pública de los países miembros, la comitiva de la OCDE ha visitado varias veces a Colombia, según algunos representa una violación flagrante a la integridad de Colombia como nación soberana e independiente, y al derecho internacional público porque se viola nuestra soberanía, el derecho de libre determinación de los pueblos y el principio de no intervención, pues una delegación de funcionarios públicos extranjeros pretende evaluarnos, como si fuéramos todavía una colonia.

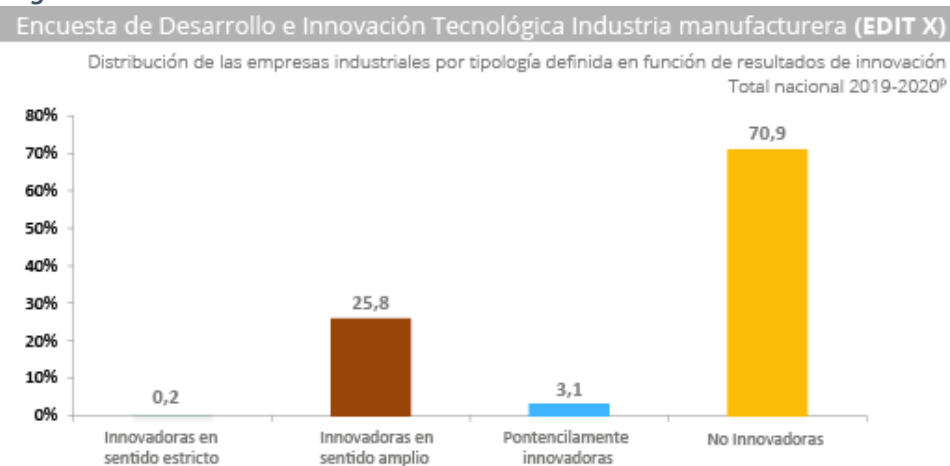
El país que es aceptado en la OCDE, entre otros compromisos, deberá quitar las barreras comerciales para permitir el libre ingreso de bienes y servicios, facilitando el libre flujo de capitales entre

los países miembros. El nuevo integrante quedará con el compromiso adicional de dar trato nacional y equivalente a los inversionistas de los países miembros.

Para algunos la reducción de la jornada laboral, independiente de ser buena o mala esta recomendación, es una pérdida de soberanía, dado que se aprobó la reducción de la jornada laboral por una presión externa de una entidad de carácter invitacional como la OCDE, y no por la recomendación de una entidad como la OTI de carácter asociativo.

La aprobación de la Jornada laboral por el congreso y ejecutivo de Colombia, por recomendación de la OCDE, por encima de la recomendación de la OIT que estuvo planeada desde 1962, lamentablemente le da la razón a quienes opinan sobre el carácter sumiso y subordinado de los gobernantes de Colombia en los últimos años.

Figura 2 - Encuesta OCDE



Fuente: tomado de DANE - Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica (EDIT X) DANE³.

Los empresarios colombianos, a pesar de los ejemplos internacionales, aún no entienden que la innovación tecnológica de la industria trae más desarrollo, en la gráfica anterior se observa que, en

³ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/tecnologia-e-innovacion/encuesta-de-desarrollo-e-innovacion-tecnologica-edit>

Colombia, sólo el 25,8% de la industria manufacturera han innovado. Con esto se comprueba el hallazgo sobre la sumisión y subordinación del empresario y gobierno, en detrimento del desarrollo y del pensamiento conservador en el que se reemplaza la máquina por extensión de horario laboral del trabajador.

CAPÍTULO III: incidencia de la reducción de la jornada laboral

La Ley 2101 de 2021, para el empleador convencional impacta de forma negativa al sector productivo colombiano, aparentemente brinda más garantías al trabajador, pero su implementación es gradual y el impacto total sólo podrá ver reflejado en el año 2027, un año después de la implementación total de la nueva ley. Por eso, realizar una investigación en el ámbito colombiano puede llevar a extraer importantes conclusiones y comprender cual será el resultado para el conjunto de la sociedad. Por tal razón a continuación se presenta una interesante investigación que puede dar las primeras luces.

Para continuar, es de destacar el concepto de jornada laboral que establece la Dra. Silvia “el periodo durante el cual los trabajadores despliegan su energía para prestar el servicio contratado, realizar una obra o producir un bien, previa aceptación de condiciones estipuladas en un contrato de trabajo, el trabajador cumple una jornada ordinaria o máxima” (García, 2008) (P. 272.).

La jornada de trabajo en palabras de la Dra. Silvia (García, 2008), permite inferir que toda actividad humana, es decir, el desgaste físico, mental o espiritual de una persona, cumpliendo con los requisitos mínimos de contrato de trabajo, deberá tener una remuneración a cambio de la prestación de ese servicio, del mismo modo, el empleador deberá respetar la jornada máxima permitida por la ley, en el caso colombiano, estaba en 48 horas, con una duración de 8 horas, ahora con la respectiva reforma pasará a 42 horas semanales, pero diversificando la posibilidad de trabajar a ciertas horas y otras no.

Estudio de caso

Población, muestra y muestreo

La población para tomar para la muestra son celadores que se encuentra ubicados en dos localidades distintas de la ciudad de Bogotá y desempeñan su labor en estratos socioeconómicos dos y seis que según el Departamento Nacional de Planeación (DNP), corresponden a niveles de ingresos; altos y bajos, se puede decir que los extremos económicos.

Recolección de datos mediante observación y entrevista (No estructurada)

Observación Caso 1.

Corresponde a cuatro celadores en la localidad de San Cristóbal, que trabajan en un colegio; tres de ellos se encuentran fijos y un hace relevos para los días de descanso como son los domingos y al cual no se tuvo acceso, los trabajadores de seguridad trabajan en jornada de ocho horas al día con rotación de tres turnos de así:

1er turno → 6:00 a.m. a 2:00 p.m.

2do turno → 2:00 a.m. a 10:00 p.m.

3er turno → 10:00 p.m. a 6:00 a.m.

El nivel de escolaridad es Bachiller con prestación de servicio militar. Actualmente estudian, aunque carreras tecnológicas y técnicas.

Entrevista Caso 1.

Se recolectó información sobre el lugar de vivienda de los trabajadores del caso 1, quienes indicaron que vivían en la misma localidad de San Cristóbal cerca de su trabajo y que el tiempo de desplazamientos desde su vivienda era en promedio de 30 minutos (llegada y retorno).

1. Se observa que los robos a los carros frente al colegio, a pesar de estar en una zona de la ciudad de bajo estrato, no son muy frecuentes, existen vehículos de modelos recientes y muchas motos.

2. Durante el último año no se presentan solicitud de permisos, sólo acomodación de horarios entre los trabajadores, que solucionan entre ellos sin problema alguno.
3. Se les observa tranquilos y aparentan un buen estado de salud, no se observa fatiga, ni agotamiento al finalizar la semana.
4. Las intervenciones son oportunas y no hay problemas de actitud en el trabajo, son cordiales y uy dispuestos a conversar y a cumplir con su trabajo.
5. Los trabajadores tienen buen tiempo para reunirse con sus familias, todos están casados y con hijos.
6. Los tres trabajadores superan los cinco años en su cargo.

Caso 2 – Observación

Corresponde a cuatro celadores en la localidad de Usaqué, que trabajan en un colegio se encuentran fijos no hay relevos para los días de descanso. Los trabajadores de seguridad trabajan en jornada de 12 horas al día con rotación de dos turnos de así:

1^{er} turno → 6:00 a.m. a 6:00 p.m.

2^{do} turno→6:00 a.m. a 6: 00 p.m.

Para los descansos los domingos el turno diario se dobla, trabaja hasta el lunes a las 6 a.m. y quien descanso en la noche ingresa a las 6 a.m.

El nivel de escolaridad es de bachiller con prestación del servicio militar obligatorio.

Entrevistas Caso 2.

1. Se recolecto información sobre el lugar de vivienda de los trabajadores del caso 2 que trabajan al norte de la ciudad, no todos viven cerca del lugar de trabajo, por lo que el tiempo promedio de desplazamiento resulto en dos horas (llegada y retorno).
2. Se observa que los robos a los carros al frente del colegio, son muy frecuentes; existen vehículos de modelos recientes y pocas motos.

3. Durante el último año se presentan un promedio de seis solicitudes de permisos mensuales, además de acomodación de horarios y diferencias entre ellos por los turnos.
4. Los trabajadores tienen poco tiempo para reunirse con sus familias, y sólo dos de cuatro tiene pareja, los otros dos son solteros.
5. Se les observa ansiosos y su estado de salud no se ve muy bien., ya se les ve cansados y con ojeras y trasnocho, se evidencia agotamiento o cansancio al finalizar la semana.
6. Son frecuentes los llamados de atención y existen algunos problemas de actitud en el trabajo, aunque no graves.
7. Los cuatro trabajadores no superan los dos años en el cargo y en la entrevista mostraron el desagrado por su horario y el poco tiempo del que disponen para tener interacción con sus familiares y amigos.

Observación Caso 3.

Corresponde a siete trabajadores de una empresa de alimentos (panificadora) que se encuentra ubicada en la localidad de Puente Aranda, son mujeres entre los 19 y 55 años, todas tiene contrato a término fijo, se desempeñan como empacadoras. La empresa maneja tres turnos rotativos así:

1^{er} turno→ 6:00 a.m. a 2:00 p.m.

2^{do} turno→2:00 a.m. a 10:00 p.m.

3^{er} turno→10:00 p.m. a 6:00 a.m.

Trabajan de lunes a sábado y descansan domingos y festivos.

Entrevista Caso 3.

1. Se recolecto información sobre el lugar de vivienda de las trabajadoras del caso 3, quienes indicaron que viva en distintas localidades de la ciudad de Bogotá, pero que ninguna de ellas vive cerca de su trabajo, y que el promedio de llegada a este es de hora y treinta minutos (Solo un trayecto).

2. Durante el último año se presentan un promedio de 21 solicitudes de permisos mensuales, sin embargo, estos permisos corresponden a citas médicas.
3. La empresa no permite cambiar los horarios entre el personal, ya que maneja más de 850 personas.
4. Se les observa cansadas, ansiosas, y algunas somnolientas, además todas presentan dolores en sus manos al dormir y tensión en la parte lumbar, además se evidencia fatiga, y agotamiento al finalizar la semana.
5. Las trabajadoras tienen poco tiempo para reunirse con sus familias, y si bien todos tienen hijos solo una de ellas tiene pareja.
6. Los problemas en la planta (lugar de trabajo) son frecuentes y presentan poco interés de socializar entre ellas.
7. Son frecuentes los llamados de atención y existen algunos problemas de actitud en el trabajo, algunas veces graves.
8. Las siete trabajadoras superan los cinco años en su cargo, aunque se quejan de que el cambio de turnos impide estudiar en los casos de las personas que lo deseen.

Análisis de los resultados

Tabla 1 - Análisis de los resultados del estudio de caso.

Categoría	Caso 1	Caso 2	Caso 3
Fisiológica	No se evidencian cansancio agotamiento	Se evidencia cansancio agotamiento	Se evidencia cansancio agotamiento
Psicológica	Se les observa tranquilos y aparentan un buen estado de salud	Se les observa ansiosos y su estado de salud no se ve muy bien.	Se les observa cansadas, ansiosas, y algunas somnolientas, además todas presentan dolores en sus manos al dormir y tensión en la parte lumbar
Emocional	Son frecuentes los llamados de atención y existen algunos problemas de actitud en el trabajo, aunque no graves.	Son frecuentes los llamados de atención y existen algunos problemas de actitud en el trabajo, aunque no graves.	Son frecuentes los llamados de atención y existen algunos problemas de actitud en el trabajo, algunas veces graves.

Categoría	Caso 1	Caso 2	Caso 3
Social	Las intervenciones son oportunas y no hay problemas de actitud en el trabajo, son cordiales y dispuestos a conversar y a cumplir con su trabajo. Los trabajadores tienen buen tiempo para reunirse con sus familias, todos están casados y con hijos.	Son frecuentes los llamados de atención y existen algunos problemas de actitud en el trabajo, aunque no graves. Los trabajadores tienen poco tiempo para reunirse con sus familias, y sólo dos de cuatro tienen pareja, los otros dos son solteros.	Los problemas en la planta (lugar de trabajo) son frecuentes y presentan poco interés de socializar entre ellas. Las trabajadoras tienen poco tiempo para reunirse con sus familias, y si bien todos tienen hijos solo una de ellas tiene pareja.
Productividad	Durante el último año no se presentan solicitudes de permisos, sólo acomodación de horarios entre los trabajadores, que solucionen entre ellos sin problema alguno.	Durante el último año se presentaron un promedio de seis solicitudes de permisos mensuales, además de acomodación de horarios y diferencias entre ellos por los turnos.	Durante el último año se presentaron un promedio de 21 solicitudes de permisos mensuales, sin embargo, estos permisos corresponden a citas médicas.

Fuente: Elaboración propia con datos de encuestas.

Análisis y discusión de resultados

De la tabla anterior, Tomamos como categoría la fisiología que es el estudio de cómo funciona nuestro cuerpo sus partes (MARIEB, 2009), y nos permite evidenciar cómo se encuentra la persona a simple vista; en el primer caso los trabajadores no presentaban mayores inconvenientes en ninguno de los niveles analizados. En los diferentes niveles, identificamos en los casos 2 y 3 lo siguiente:

Nivel fisiológico: se observa que existe un mayor nivel de cansancio y agotamiento en los trabajadores que tienen una jornada laboral extensa y viven lejos de su trabajo, lo que permite inferir una jornada más de su trabajo.

Nivel Psicológico: se observa que existe ansiedad y algunos problemas de salud en la persona que tiene mayor jornada laboral, igual sucede con las personas que viven lejos y que requieren desplazamientos largos.

Nivel emocional: Se observa que en los casos además jornadas laborales existen problemas de mala actitud en el trabajo, lo que puede generar estrés y otras enfermedades.

Nivel social: al igual que en los anteriores se evidenció mayores problemas en los trabajadores que tienen una jornada laboral muy extensa.

Productividad: Se aprecia que las personas que presentaban una jornada de ocho horas no requerían de tantos permisos lo que permite inferir que la empresa tiene menores costos, sin embargo se evidencio en el caso tres que las trabajadoras presentaban más permisos para asistir a citas médicas, lo que nos lleva a hacer un paréntesis para preguntarnos si estás trabajadores que tienen como cargo empacadoras al tener movimientos repetitivos nos les será más favorable menos horas en su trabajo, así mismo para la empresa no le sería más rentable tener esas mismas trabajadoras seis horas diarias, permitiendo que descansen de su trabajo y que estas no tengan los dolores que hacen que estas soliciten permisos con tanta frecuencia.

Apreciaciones de Ley 2101 del 15 de julio de 2021

La doctrina colombiana en derecho laboral al reconocer que el trabajador tiene unos derechos, pero al mismo tiempo, tiene unas obligaciones laborales, ha moldeado la jornada laboral en favor de las condiciones sociales y productivas del trabajador, para conseguir los fines esenciales de la productividad y estabilidad laboral y salarial. Por lo anterior, es preciso mencionar la posibilidad de la reducción de la jornada laboral como un mecanismo posible para incentivar al trabajador frente a su producción y eficacia en las funciones encomendadas por el empleador, pero sin la potestad de disminuir la remuneración por la parte fuerte de la relación contractual, recordando que el trabajador siempre será la parte débil y su protección constitucional y legal, está encabezada por el Estado colombiano y sus disposiciones deben garantizar esa protección y asegurar al sector productivo la garantía de estabilidad comercial y la

implementación de políticas públicas que garanticen que la parte débil no abuse de sus condiciones y protecciones.

El objetivo principal de la Ley 2101 de 2021 es favorecer y mejorar las condiciones laborales, disminuyendo la jornada laboral, para que el trabajador pueda gozar de un tiempo prudencial para comprar bienes y servicios, movilizándolo más el mercado colombiano. Otro objetivo es desarrollar la relación familiar y estar más cerca de su núcleo familiar donde se requiere tiempo de calidad con los familiares. Por lo tanto, la Ley 2101 de 2021 es totalmente benéfica al trabajador colombiano.

Productividad y Jornada laboral

Los empleadores tradicionalmente en nuestro Estado colombiano, se han mantenido en el pensamiento de que es posible una mejor productividad con jornadas extensas de trabajo, donde el trabajador debe cumplir una serie de funciones, por las cuales necesita emplear una cantidad de tiempo extensa y complicada para garantizar la productividad de la empresa, pero arriesgando sus condiciones físicas y sociales en el proceso y vulnerando las garantías de dignidad humana y desarrollo de la personalidad.

Los empleadores deben comprender que una jornada extensa no es sinónimo de cumplimiento de obligaciones o funciones, puede ser todo lo contrario, con una carga laboral excesiva y un prolongado tiempo, el trabajador empieza a realizar su trabajo de forma ineficiente, concurriendo en errores que perjudican la productividad y ocasiona perjuicios económicos, por consiguiente, ha sido necesaria la implementación de una política pública que incentive a los empleadores y trabajadores a mejorar su relación contractual y a reducir la jornada laboral.

En cuanto a la relación que se plantea entre productividad y jornada laboral, Iván Daniel Jaramillo, director del Observatorio Laboral del Rosario, en entrevista al Heraldo precisa que "la productividad ya no se mide como antiguamente se medía que era con base en el número de horas de disponibilidad del

trabajador al empleador. Hoy en día hay criterios modernos y la productividad se ha probado que está también ligada al grado de satisfacción y del sentido de pertenencia del trabajador a la empresa o a la actividad que desarrolla, entonces estas medidas de relajación de la jornada pueden contribuir a que se mejore la productividad".

Adaptación del Empresario

En el Estado colombiano, la jornada laboral también se ha modificado a través del tiempo, permitiendo al trabajador gozar de sus derechos y disponer de la capacidad adquisitiva necesaria para suplir sus necesidades, la remuneración económica del fruto del trabajo y una disminución de la jornada permite desarrollar la economía y los derechos del trabajador, siendo uno de los principios necesarios para comprender la necesidad de disminuir la jornada laboral.

En los próximos años se deberá observar una disposición por parte de la relación laboral, para determinar cómo se puede prevenir un despido de puestos de trabajo como práctica tradicional del sector productivo colombiano. Cabe resaltar que la ley no incentiva a esta práctica, todo lo contrario, se debe respetar y salvaguardar el principio de favorabilidad al trabajador como lo destaca el código sustantivo del trabajo (2022) art. 21 en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador,

Teniendo presente que ninguna norma puede estar en contra de este principio constitucional y legal, dividido en tres principales conceptos como son la in dubio pro-operario, la aplicación de la norma más favorable y la condición más beneficiosa, el primero consiste en la interpretación de las múltiples de normas que integran el ordenamiento jurídico laboral, prevaleciendo la interpretación más favorable al trabajador. Después de interpretar debe aplicar esa normatividad más favorable y por último aplicar un caso análogo donde los empleadores respetan las condiciones laborales y solucionar las controversias que ya antes han sido solucionados.

El legislador al tener la tarea de elaborar las normas y proteger al trabajador y su relación con el empleador, necesita de un juez o mecanismo de solución de conflictos para garantizar la protección, los doctrinantes, Torres & Niño manifiestan que “el operador judicial no puede desconocer las garantías laborales reconocidas a los trabajadores, como tampoco dejar de lado la favorabilidad en los casos de aplicación de las fuentes formales del derecho”. (P. 73).

El operador jurídico es el único que puede garantizar la protección de los trabajadores, en el entendido que si el empleador intenta vulnerar la integridad del trabajador por la reducción de la hora de jornada, el operador jurídico, es decir un juez puede reconocer la vulneración y restablecer los derechos que se han vulnerado, por lo tanto, la Ley 2101 de 2021 está blindada no solo por el artículo primero que destaca “ la presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores”. Sino también por los principios generales del derecho laboral y procesal.

La jornada de trabajo al ser modificada y disminuida por el gobierno nacional tiene la obligación de incentivar a las empresas adaptarse a la nueva condición laboral, con el establecimiento de pautas de trabajo y optimización laboral, reconociendo que existirán problemas a nivel económico y en flujo de nómina de pago, porque si de mutuo acuerdo el trabajador y el empleador extienden la jornada laboral, deberá pagar horas extras, provocando ese sobre costo que asume el empleador en su nómina, pero no debe generar desempleo por ningún motivo el sector productivo colombiano está siendo vulnerado gravemente por esta ley, todo lo contrario, si cumplen con los parámetros mínimos de respeto e integridad para garantizar el desarrollo óptimo de su sector y tienen en condiciones laborales correctas a sus empleadores, la ley debería generar una confianza entre la relación laboral y mejorar el rendimiento, como es el caso en países desarrollados donde los trabajadores cada día su jornada es variable pero cumplen con las funciones y metas establecidas por su empleador.

Ahora bien, esta norma tiene el objetivo de ayudar al trabajador a salvaguardar ciertos derechos no relacionados con su actividad laboral como lo son; el derecho a la dignidad humana, a la familia y la posibilidad de los trabajadores en invertir dinero y tiempo en actividades de otros sectores productivos y generando un mayor gasto en la producción de bienes y servicios del país.

La realidad de esta normatividad es la posibilidad de generar el acercamiento a las recomendaciones de la OCDE y tener la posibilidad de convertirnos en un país desarrollado donde el promedio de jornada laboral es solo 40 horas semanales, mientras que actualmente estamos en una transición para las 42 semanales pero hasta el año 2027, el sector productivo y las grandes empresas tienen una tarea difícil y es comprender que los derechos laborales y la disminución de la jornada laboral es necesaria en Colombia.

Estudios internacionales

Los países desarrollados o denominados primer mundo, empezaron hace un par de décadas a disminuir su jornada laboral, para tener una mayor productividad y generar en el trabajador la confianza para gestionar sus funciones de manera eficaz y pertinente, es por lo anterior, que en muchos países ya la jornada laboral es menor de 40 horas semanales.

En un estudio realizado por John Pencavel, de la Universidad de Stanford en 2014 (Pencavel, 2014) encontró que la productividad horaria, recae drásticamente después de una semana laboral de 50 horas, empeorando con el incremento de horas al pasar a 55 y posteriormente 70 horas, e indica que no se produce nada más en estas 15 horas adicionales; esto último demostró que aumentar las horas de trabajo no implica necesariamente una mayor productividad.

Para los expertos en gestión del tiempo, el estudio mostró que lo ideal es una semana laboral de 38 horas, que es aproximadamente la cantidad de horas trabajadas en Dinamarca y que, según sondeos, este es uno de los países en que la gente dice sentirse más feliz. Esa nación escandinava ha sido ubicada

en los últimos ocho años entre los tres países más felices en el Informe Mundial de la Felicidad. (Hunter, 2022)

Pero eso no significa que los dinamarqueses no trabajen duro, pero en pocas ocasiones extienden su jornada laboral más allá de las 37 horas por semana y habitualmente, quienes trabajan en oficinas, terminan sus tareas dentro de las 37 horas límite, lo que les permite equilibrar su vida laboral y personal, así mismo están los países de Escandinavia, Noruega y Suecia, quienes presentan índices similares en cuanto a horarios e índices de felicidad auto percibida.

Dan Buettner, experto en felicidad, revisó los datos aportados por más de 20 millones de personas en todo el mundo a través del Índice de bienestar Gallup-Sharecare y realizó una extensa investigación sobre el terreno en los países más felices del mundo. (Revista semana, 2018), e indica que “Cuando se trata de su trabajo, trate de trabajar a tiempo parcial, de 30 a 35 horas a la semana”.

Pero Buettner fue más allá, y recomendó tomarse seis semanas de vacaciones al año que, según cree, es la cantidad óptima para la felicidad. Si eso no es posible, dijo, se debe usar todo el tiempo de vacaciones del que se dispone.

Con esto último se refirió a una encuesta realizada por el sitio de trabajo Glassdoor en 2017 que mostró que el 54% de los estadounidenses dejan de tomarse la mitad de los días de descanso anuales con los que cuentan y dos tercios, el 66%, informó trabajar cuando toman vacaciones, cifra superior a la de 2014 que en este último rubro se ubicó el 61% de los consultados.

De esta forma, las conclusiones de Buettner indicarían un ideal de trabajo por semana de sólo unas 30 horas y un mes y medio de vacaciones al año, algo que para muchas personas no sería nada práctico.

CONCLUSIONES

Con el fin de demostrar si la disminución de la jornada laboral mejora las condiciones fisiológicas, Psicológicas, emocionales y sociales del trabajador en Colombia., y tras concluir el estudio se estableció que en Colombia con la disminución de la jornada laboral se puede mejorar para el trabajador las condiciones así:

- De manera fisiológica, una jornada laboral muy extensa genera agotamiento, lo que repercute directamente con el rendimiento y la productividad, así, menos horas de trabajo mayor productividad y motivación.
- De manera Psicológica, una jornada laboral más corta puede reducir el estrés y la fatiga del trabajador, influyendo directamente en la salud del este.
- De manera emocional y social, toda vez que es el trabajador tiene un equilibrio entre el trabajo y su vida en sociedad, permitiéndole planificar tiempo para su crecimiento personal; con su comunidad y amigos, familiares lo que genera satisfacción para este.

Así mismo, los beneficios no solo son para el trabajador sino para el empresario y el estado quienes deben entender que la disminución de la jornada laboral mejora la productividad, generando más empleos de la mano de la tecnología.

Lo anterior, por cuanto se encuentra una directa relación entre los siguientes tres factores: jornada laboral, número de empleados y salario, imaginado cada uno como los lados de un triángulo equilátero, se puede dejar un lado fijo, y los otros dos varían aumentando el uno y reduciendo el otro para conservar el perímetro.

Ahora analizando el equilibrio del triángulo jornada laboral, número de empleados y salario, y suponiendo que no puede cambiar uno de los lados sin afectar al menos a uno de los demás para mantener el perímetro; se puede apreciar que, al reducir la jornada laboral, y manteniendo el poder adquisitivo (sin afectar el salario), el lado que aumentará será el de los empleados.

Esto ya lo intentó Henry Ford, quien mantuvo fijo el número de empleados y aumentó el salario, lo que le permitió vender más vehículos, con el inesperado efecto en que tuvo que reducir la jornada laboral para que los empleados pudieran disfrutar del recién adquirido vehículo que compraron gracias al aumento salarial, lo anterior, nos muestra que se pudo realizar la reducción de la jornada gracias a la tecnología, que permitió mantener la producción.

A Henry Ford, le funcionó; así como actualmente funciona en los países europeos y se concluye en este capítulo, también podría funcionar en nuestro país. Entonces volviendo al hecho de que sí se aumenta el número de empleados, reduciendo la jornada laboral y manteniendo fijo el salario, esto genera más personas con dinero y tiempo libre para gastar lo cual redundará en aumento de la actividad económica.

El beneficio para Colombia será el aumento de la industrialización, y la producción agrícola, de bienes y servicios. Porque la llegada de maquinaria para el campo crea la necesidad de mantenimiento a la maquinaria y esto conlleva a la creación de puestos de trabajo que suplan estos servicios de mantenimiento. Obviamente, la tecnología obligará a que los trabajadores mejoren su propia educación y conocimientos, con lo que se requiere de personas más educadas y comprometidas.

La reducción de la jornada laboral a 42 horas se dará finalmente en el último año de gobierno del presidente Gustavo Petro, por lo que esperemos su total implementación y continuidad.

Referencias

- Betin, T. (13 de diciembre de 2020). *El heraldo*. Obtenido de <https://www.elheraldo.co/colombia/que-esta-detras-de-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-del-uribismo-780052>
- Campos Rivera, D. (2003, p 151). *Derecho Laboral Colombiano*. Bogotá: Universidad Libre de Colombia.
- Chamocho Cantudo, M. A., & Ramos Vazquez, I. (2014, p 188). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid: Dykinson, S.L.
- Const. P., art. 25. (1991). *Constitución política colombiana*.
- Convención de Viena. (23 de mayo de 1969, p 2). Obtenido de https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/convencion_viena.pdf
- DANE. (2018). Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/como-vivimos>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Barcelona: McGraw-Hill Educación.
- Ley (15 de 07 de 2021).
- Obando Garrido, J. M. (2021, p 189). *Derecho laboral*. Bogotá: Temis.
- OIT. (1919). *Organización Internacional del trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO
- OIT. (1930). *Organización Internacional del trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO

Ostau de Lafont de León, F. R. (2015, p 46). *El derecho internacional laboral*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Revista Portafolio. (14 de 02 de 2023). *Revista Portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/gobierno/reforma-laboral-de-petro-horas-extras-nocturnas-de-las-6-p-m-y-horas-de-sabados-pagables-578472>

Utrecht, A. (1975, p142). *Contrato de trabajo*. Buenos Aires: Lerner Ediciones.

Sentencia, 283199 (Corte Suprema de Justicia 13 de febrero de 1963).

Uribe García, S. C. (enero de 2008, p 271-272). *Manual del derecho Laboral*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.