



**JORNADA DE TRABAJO EN COLOMBIA: ANÁLISIS A SUS REFORMAS A
PARTIR DE LA LEY 789 DE 2002**

Angie Pulido Velásquez

Juan Daniel Hernández Mora

Universidad la Gran Colombia

Especialización Derecho De Trabajo

Bogotá

2016

1

**JORNADA DE TRABAJO EN COLOMBIA: ANÁLISIS A SUS REFORMAS A
PARTIR DE LA LEY 789 DE 2002**

Angie Pulido Velásquez

Juan Daniel Hernández Mora

Trabajo de grado para optar al título de Especialización de derecho al trabajo

DIRECTOR

EMILCE GARZÓN PEÑA

Universidad la Gran Colombia

Especialización Derecho De Trabajo

Bogotá

2016

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, ___ abril de 2016

DEDICATORIA

Dedicado de manera especial a Dios por darnos el valor y las fuerzas para seguir adelante y aquellas personas que en transcurrir de nuestro aprendizaje han sido cimientos para la construcción de nuestra vida profesional.

AGRADECIMIENTOS

De corazón agradecemos a nuestros hijos pues ellos fueron el motor y el impulso para lograr nuestra meta, a nuestras madres por ser las cómplices de esta aventura vivida durante seis largos años y a su apoyo incondicional en los momentos más difíciles.

A mi nuestra asesora de proyecto Emilce Garzón, pues fue quien nos orientó en todo el desarrollo de nuestro proyecto.

Resumen

Este trabajo presenta un análisis a la reforma laboral que se dio en Colombia a partir de las medidas establecidas en la ley 789 del 2002, haciendo énfasis en la jornada de trabajo y flexibilización hacia los trabajadores, tomando como referencia el impacto social y económico que trajo con sigio su implementación. Del mismo moldo verificar si dicha ley cumplió los objetivos por los cuales fue creada.

Abstract

This paper presents an analysis of the labor reform that took place in Colombia from the measures set out by the law 789 of 2002, emphasis on flexible working hours and to workers with reference to social and economic impact brought its implementation. Similarly establish whether that law fulfilled the objectives for which it was created.

TABLA DE CONTENIDO

Capítulo I

1.1 INTRODUCCIÓN.....	9
1.2 ASPECTOS DE LA LEY 789 DE 202.....	9
1.3 TRABAJO HABITUAL Y OCASIONAL	16
1.4 ESTADÍSTICAS DANE.....	17

Capítulo II

2.1 JORNADA DE TRABAJO.....	24
2.2 JORNADA LABORAL FLEXIBLE	24
2.3 CONCEPTO DE FLEXIBILIZACIÓN	297
2.4 EL PROCESO DE FLEXIBILIZACIÓN EN LA LEY 789 DE 2002	31

Capítulo III

3.2 IMPACTO SOCIAL Y ECONOMICO	30
3.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
4. BIBLIOGRAFÍA.....	45

LISTADO DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Tasa de desempleo	8
Gráfica 2. Proporción de población ocupada	8
Gráfica 3. Tasa de desempleo nacional	9

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación de la Norma	4
Tabla 2. Cumplimiento de Metas de la Reforma a la Empleabilidad	35
Tabla 3. Variacion Porcentual de sueldo y Salarios Reales	36

Capítulo 1

1.1 INTRODUCCIÓN

Tras catorce años de vigencia de la ley 789 de 2002, creada con el fin de procurar la promoción del empleo, reducir las tasas de desocupación laboral en Colombia y propender por la protección social, se ha evidenciado ciertas consecuencias sociales y económicas que ha traído su aplicación, impactando la económica del trabajador.

La reforma implementada con la referida ley, efectuó cambios radicales respecto de las jornadas y horarios laborales, estableciendo entonces como jornada ordinaria, aquella que se realiza entre las 06:00 a.m. y las 10:00 p.m. Así mismo, la aludida normatividad determinó turnos sucesivos de trabajo eliminando las horas extras y limitándolas a un máximo de dos (2) horas diarias, circunstancias que de igual manera afectaron la ejecución del recargo nocturno, disposiciones que se encuentran soportadas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 de 2002.

La ley 789 de 2002, realizó un cambio en materia laboral importante, toda vez que uno de los objetivos de la misma es generar un mayor empleo en el país, motivo por el cual a través de esta investigación se tratará de establecer el impacto de dicha reforma laboral en el aspecto social y económico de los trabajadores.

En virtud de lo anterior, la investigación se enfocará en conocer qué derechos laborales fueron afectados, teniendo en cuenta que en ciertos artículos de la mencionada ley aparentemente se

evidencia una leve infracción o desmejoramiento de estos, motivo por el cual se establecerán a través de estadísticas emitidas por el DANE, el verdadero alcance de la ley, en aras de conocer si efectivamente el nivel de desempleo ha bajado.

Las reformas e impacto social y económico en cuanto a la flexibilización con relación a la jornada laboral de la ley 789 de 2002 expedida por el Congreso de la República el 27 de Diciembre, la cual se fundamenta desde su exposición de motivos como la herramienta jurídica para **“promover empleabilidad y desarrollar la protección social”**

Se realiza un análisis de la efectividad y si realmente el objeto de la presente Ley se ha conseguido. Abarcando una serie de preguntas que son las que impulsan este estudio: bajo qué circunstancias, en qué condiciones y que garantías, tiene los trabajadores, para esto se tendrán en cuenta estadísticas y comentarios de diferentes autores, todo anterior sin alejarnos de la realidad de lo que se evidencia en las calles, con los familiares, con la actual sociedad.

No obstante lo anterior, con el presente proyecto se estudiaron, más allá de los números y cifras aportadas por el Gobierno Nacional, las condiciones y circunstancias que trajo consigo la aplicación de la Ley desde el concepto de flexibilización laboral, reconocido como una figura deserta en el desarrollo de políticas neoliberales y que debe analizarse dentro del campo de aplicación del segundo objetivo de la Ley, como lo es la protección social.

Desde esta perspectiva, se estudiarán las consecuencias de la aplicación de la flexibilización laboral donde se ve creación de nuevas jornadas laborales que trajo consigo la implementación de esta reforma laboral, estableciendo además si las estrategias de reducción del desempleo allí

planteadas conllevan a una estabilidad laboral y a la mejoría del bienestar de la sociedad, haciendo especial énfasis en estudios sociales donde se establezca la incidencia de ésta en las condiciones y calidad de vida de los trabajadores en Colombia.

La investigación tiene como objetivo analizar la reforma laboral frente a la figura de la flexibilización, a partir de las medidas establecidas en la ley 789 de 2002, haciendo énfasis en el impacto social y económico que ha traído su implementación en el sector de los trabajadores colombianos, De igual manera Comprender la figura de la jornada laboral frente a la flexibilización desde su carga política, social y económica en el contexto de la actualidad colombiana e identificar la correlación existente entre la flexibilización laboral y la estabilidad laboral

Toda vez, que a través de la investigación se busca analizar la reforma laboral, a partir de las medidas establecidas en la ley 789 de 2002, haciendo énfasis en la jornada laboral e impacto social y económico que ha traído su implementación en el sector de los trabajadores colombianos, análisis que se realizó bajo los siguientes pasos:

En primer lugar, se efectuó una búsqueda documental, incluyendo libros e investigaciones que hagan referencia al tema de la flexibilización laboral, permitiendo aclarar los conceptos necesarios para el desarrollo de la investigación.

Como segundo paso, se procedió a realizar el correspondiente análisis a la Ley 789 de 2002, específicamente el acápite que trata sobre la jornada ordinaria laboral y el trabajo festivo y dominical, consagrados en los artículos 25 y 26 de la referida norma.

Por último, se llevo a cabo el correspondiente análisis de la ya citada normatividad a la luz del fenómeno de la flexibilización laboral, develando el impacto social y económico que conlleva la implementación de estos en el campo laboral en Colombia.

Como resultado de esta investigación se pretende restablecer la jornada de trabajo ordinaria diurna la comprendida entre las 6:00 am y las 6:00 pm y como jornada de trabajo ordinario nocturno, el establecido entre las 6:00 pm y las 6:00 am, presentando como soporte los estudios sociales realizados dentro de la presente investigación.

1.2 ASPECTOS DE LA LEY 789 DE 2002

La reforma laboral implantada en el año 2012 se realizó con el fin de enfrentar el desempleo en Colombia, trato dos temas específicos la flexibilización laboral y la ejecución de estrategias de protección social, la ley en mención establece entre otros, modalidades de contratación cambios de horarios, sin embargo el objetivo principal era obtener mayor empleo sin tener en cuenta la calidad de este, lo que evidentemente conlleva a una deprecación de cierto modo de las condiciones laborales en Colombia.

Y como podemos observar en la exposición de motivos, el fin era apoyar el empleo e implementar estrategias de protección social, no obstante la ley trata un tema neurálgico para todo trabajador colombiano la remuneración por hora de trabajo, ya que lo divide en dos categorías diurno y nocturno, tomando caprichosamente la hora diurna de 6:00 a.m a 10:00 p.m,

estableciendo a Colombia como un país de estaciones afectando negativamente a los trabajadores colombianos.

En relación con lo anterior, el gobierno nacional al momento de expedir dicha ley, pensó en varios factores, entre ellos, las personas desempleadas, las personas que tienen algún tipo de discapacidad, sin embargo el objetivo era la disminución del desempleo, contando con que los trabajadores cedieran sus derechos laborales, toda vez que como lo indica la ley se disminuyó el recargo nocturno ampliando la jornada desde las 6:00 a.m hasta las 10:00 p.m, esto con la absurda idea que las empresas pudieran contratar a un mayor número de colombianos, desde la exposición de motivos se ve un claro desmejoramiento de la calidad del trabajo, ya que es totalmente ilógico que tomen la jornada diurna en Colombia en la hora antes mencionada, si a todas luces el sol en nuestro país va de 6:00 a.m a 6:00 p.m, así mismo desde la exposición, se evidencia una prerrogativa a las empresas en deshacerse de los trabajadores que no necesiten ya que disminuye las indemnizaciones a los empleadores, desatendiendo conceptos de la OIT sobre trabajo digno; ahora desde la perspectiva de la exposición de motivos la ley debía tener tres principios que ha gran medida son: i) cooperación de las partes, ii) las partes deben generar espacios y tener un piso de solidaridad, iii) derecho de competir y que las empresas sean capaces de enfrentar cualquier reto, en colofón de estos tres principios se observa diáfananamente como el trabajador cede de manera infame sus derechos, para que su empleador crezca y enfrente el dinamismo de la económica, traslada vulgarmente la carga al trabajador, ya que a este se le desmejoran las condiciones a costa que el empleador crezca económicamente con la ridícula idea de generar mayor empleo en condiciones totalmente inadecuadas para el trabajador que benefician.

Siguiendo con el análisis de la ley 789 del 2002, está conformada por 7 capítulos:

- Capítulo I. Definición del Sistema de Protección Social
- Capítulo II. Régimen de Subsidio al Empleo
- Capítulo III. Régimen de Protección al Desempleado
- Capítulo IV. Régimen Especial de Aportes para la Promoción del Empleo
- Capítulo V. Régimen de Organización y Funcionamiento de las Cajas de Compensación Familiar
- Capítulo VI. Actualización de la Relación Laboral y la Relación de Aprendizaje
- Capítulo VII. Protección de Aportes y Otras Disposiciones

En el siguiente cuadro se puede apreciar los puntos de vista o Las perspectivas conceptuales según la conformación de la ley de: Gaviria (2004) la cual se divide en 4 partes y la de Núñez (2004) que se divide en 2 elementos principales.

Tabla 1. Clasificación de la Norma

Cuadro 1. Clasificación de los Componentes de la Reforma de acuerdo a su propósito

Componente de la Reforma	Perspectiva Conceptual. Gaviria (2004)	Elementos Principales. Núñez (2004)
Capítulo I	i) Acopio de Recursos para las Necesidades	
Capítulo II	Inmediatas de los desempleados.	Protección Laboral
Capítulo III	ii) Creación de Estímulos para la Creación	
Capítulo IV	de Empleo	
Capítulo V	iii) Disposiciones orientadas a flexibilizar los contratos laborales.	Cambios en la legislación laboral contenida en el CST: Mayor flexibilidad de los contratos de
Capítulo VI	iv) Reglamentación del Contrato de Aprendizaje y Regulación del Mercado de Trabajo para Aprendices.	trabajo.
Capítulo VII		

Fuente: Elaborado por los autores a partir de Gaviria (2004) y Núñez (2004).

Fuente: Elaborado por los autores a partir de Gaviria (2004) y Núñez (2004)

¹Por su parte Núñez (2004), a partir de datos micro, se concentra en evaluar el componente de flexibilización de la Reforma. De dicho componente, el autor resalta dos medidas: la extensión de la jornada diurna de trabajo y las medidas relacionadas con la flexibilización del contrato de aprendizaje como las más destacadas y beneficiosas. Siguiendo el supuesto de que la única variable que teóricamente no tiene efectos ambiguos es la duración del desempleo, el autor se concentra en evaluar la evolución de la duración del empleo y la duración del desempleo. Utilizando la misma forma funcional del estimador de diferencias en diferencias (Hammermesh y Trejo, op. Cit) que el utilizado por Gaviria (2004), para calcular el efecto de la reforma sobre la duración del desempleo o del empleo, con la introducción del cálculo de una curva de supervivencia siguiendo una especificación paramétrica tipo Weibull.

Los resultados iniciales del ejercicio econométrico encuentran un cambio en la curva de supervivencia en el desempleo (valga la expresión) que implica una reducción de los patrones de permanencia en el desempleo. Basado en esta información, el estudio procede a estimar el estimador de diferencias en diferencias para el caso de la duración del desempleo. Las variables incluidas en dicha estimación permiten analizar probabilidades de salida del desempleo por grupos de edad y nivel educativo. Se detectan diferenciales de probabilidad de salida del empleo favorables a los individuos menores a 45 años y trabajadores con niveles educativos menores a 5 años. Núñez acepta la influencia que el ciclo económico pudo haber tenido sobre los resultados, y para manejarla se realiza el mismo ejercicio para el periodo 2001-2002 sin que el parámetro que mide las transiciones entre el sector formal e informal pierda significancia. Un procedimiento similar se sigue para el caso de la duración del empleo (i.e. antigüedad). Las estadísticas

¹ EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL: ¿MAS TRABAJO Y MENOS EMPLEOS?, Juan Carlos Guataqui, Andrés Felipe García suaza, universidad del rosario, facultad de economía.

descriptivas sugieren que la duración del empleo se redujo para todos los grupos de edad. Se calculan las funciones de supervivencia en el empleo, aunque no se menciona ninguna transformación post-reforma notoria en las mismas.⁴ La posterior aplicación del modelo de diferencias en diferencias se realiza con el propósito de establecer el efecto sobre la duración en el empleo de la Reforma Laboral sobre cuatro sectores (servicios, comercio, industria y servicios financieros, SCIF) en los cuales se esperaban resultados positivos, en tres especificaciones, todas ellas solo para el sector formal: trabajadores SCIF vs. Resto de trabajadores, trabajadores de empresas grandes SCIF vs. Resto de trabajadores de TODO el sector formal, y trabajadores de grandes empresas del grupo SCIF vs. Trabajadores de empresas pequeñas del grupo SCIF. De acuerdo a los resultados, el autor concluye que las medidas de la Reforma incrementaron la duración del empleo en los sectores SCIF.

A partir de allí se concluye que entre 2002 y 2004 se redujo la duración del desempleo, se incrementó la probabilidad de encontrar empleo en el sector formal, y además se incrementó la duración del empleo en los sectores donde se suponía que la Reforma tendría impacto positivo.

1.3 TRABAJO HABITUAL Y OCASIONAL

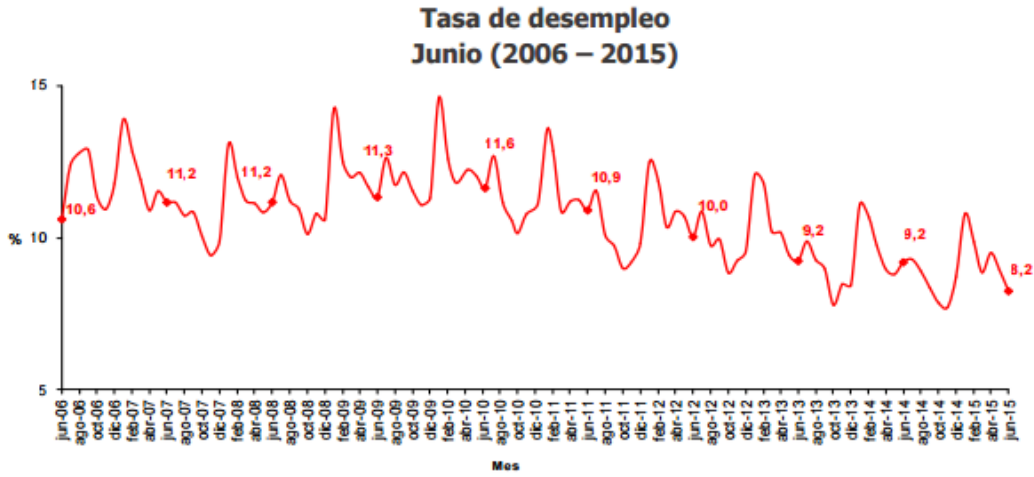
El párrafo 2 del artículo 26 de la ley 789 de 2002, estableció los conceptos de trabajo habitual y ocasional para el día domingo, toda vez que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labora tres o más domingos al mes calendario, y el ocasional cuando labora menos de estos, dado lo anterior, quien trabaja tres domingos tendrá la siguiente remuneración: se le pagara el día de descanso multiplicado por 1.75 y el pago ordinario por el trabajo realizado durante la

semana equivalente a un 1.0, que daría un total de 2.75%, así mismo las personas que laboran ocasionalmente un domingo le corresponderá una retribución del 75% sobre el salario ordinario, con la extensión de la jornada laboral hasta las 10:00 p.m., el trabajador dejo de percibir el recargo nocturno de un 35% por hora.

1.4 ESTADÍSTICAS DANE

Las estadísticas presentadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. Evidencian la fluctuación en los índices de desempleo desde la entrada en vigencia de la aludida Ley, toda vez que para el año 2002 el porcentaje que reflejaba el desempleo en Colombia era del 15,7%, en tanto que para el momento, se encuentra en un 8,2%, cifras estas que indicarían que se ha cumplido a cabalidad con uno de los objetivos de la norma, esto es, la promoción de la empleabilidad en el país.

Gráfica 1 Tasa de desempleo

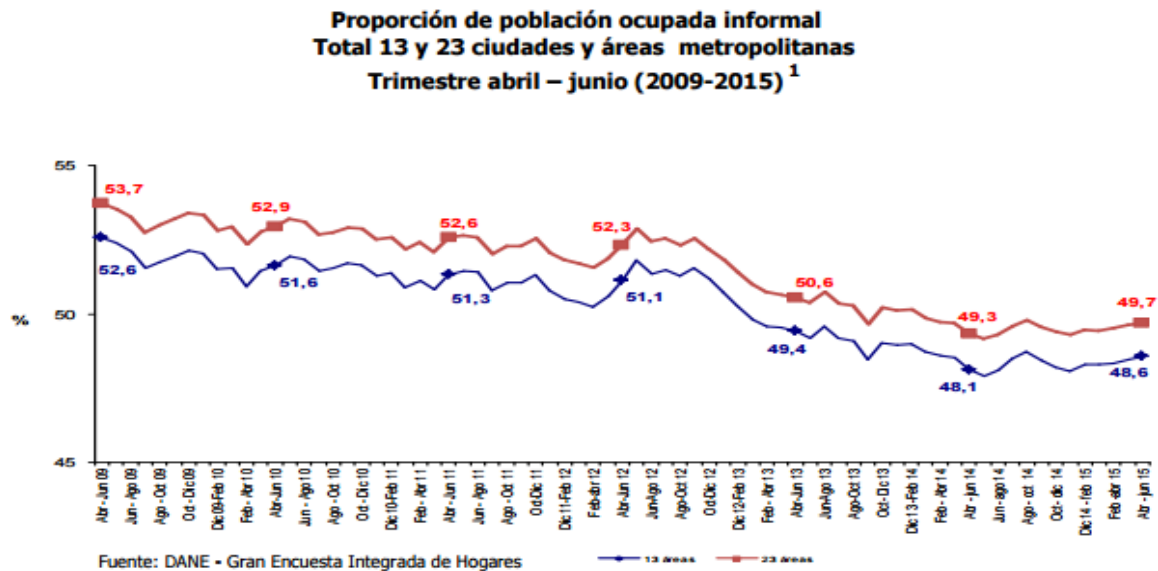


Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Fuente: DANE – Gran encuesta Integrada de Hogares

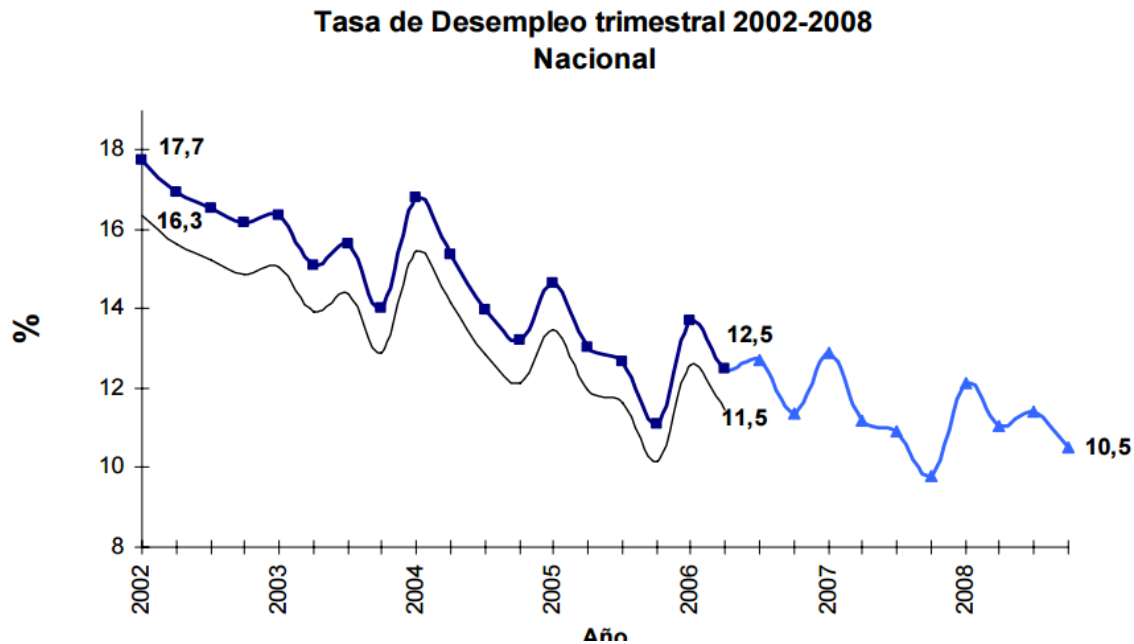
“La tasa de desempleo nacional fue 8,2 %. Comparado con el mismo mes de 2014, la tasa de desempleo se redujo 1,0 puntos porcentuales (9,2 % en junio de 2014)”. (DANE).

Gráfica 2. Proporción de población ocupada



Fuente: DANE – Gran encuesta Integrada de Hogares

Gráfica 3. Tasa de desempleo nacional



Fuente DANE – Gran encuesta Integrada de Hogares

Es de vital importancia recalcar que al momento de ponderar los alcances de la ley 789 de 2012, se tiene que observar con claridad las estadísticas del DANE, dando alcance a las diferentes variables, toda vez que en varios estudios se toma en cuenta la gente que está trabajando, sin discernir a las personas independientes o informales,

Se ha establecido por el DANE en el año 2012 que de los 18 millones de personas que forman la población económicamente activa en Colombia 6 millones están afiliadas a la seguridad social, 2 millones están desempleadas y 14 millones son sub empleadas e informales. De 100 personas que cotizan a seguridad social solo 17 alcanzan a pensionarse.

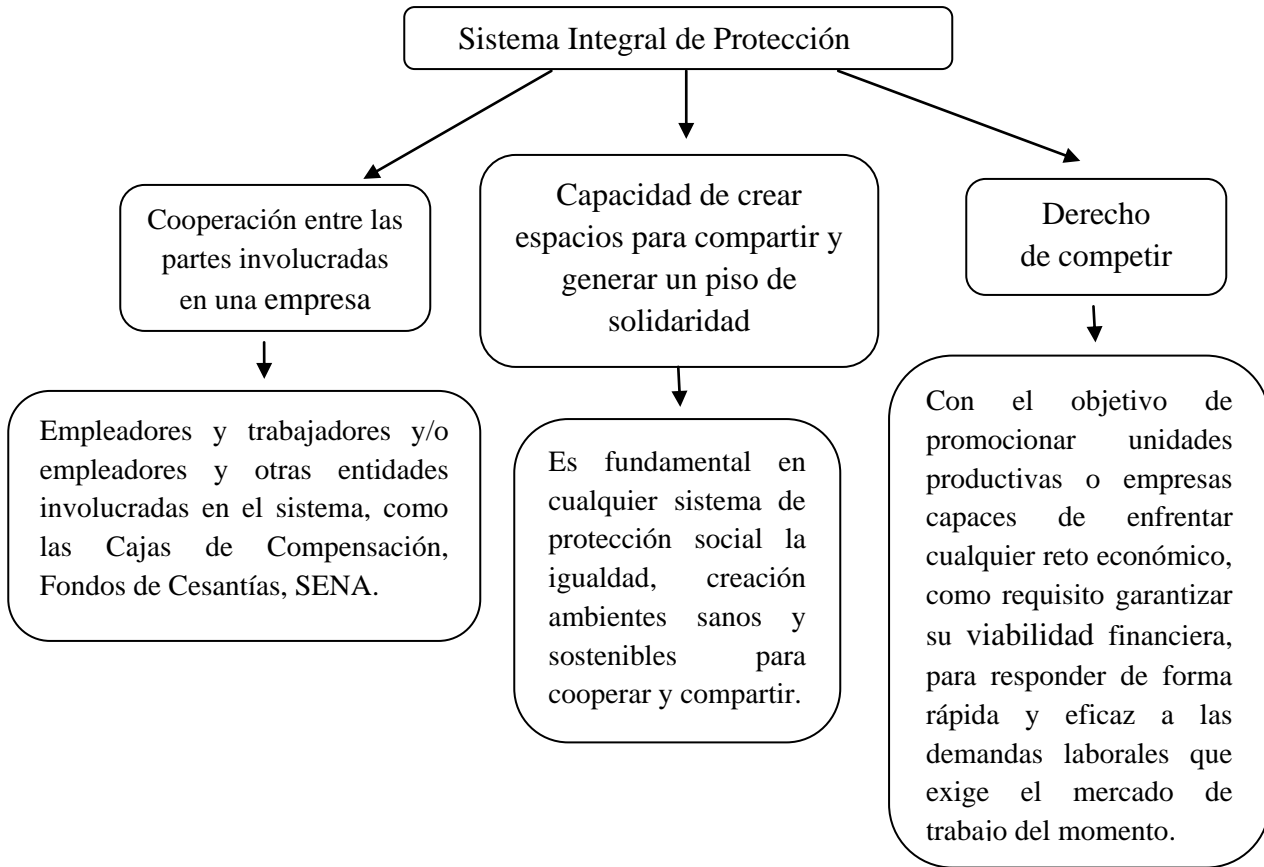
El desempleo promedio en Colombia está en el 10% empero existen ciudades como Ibagué, Quibdó, Cúcuta, Armenia y Popayán donde alcanza el 21%. La ciudad con menos desempleo es Barranquilla con un 7%, pero de una tasa de informalidad del 71%. Bogotá registra un desempleo

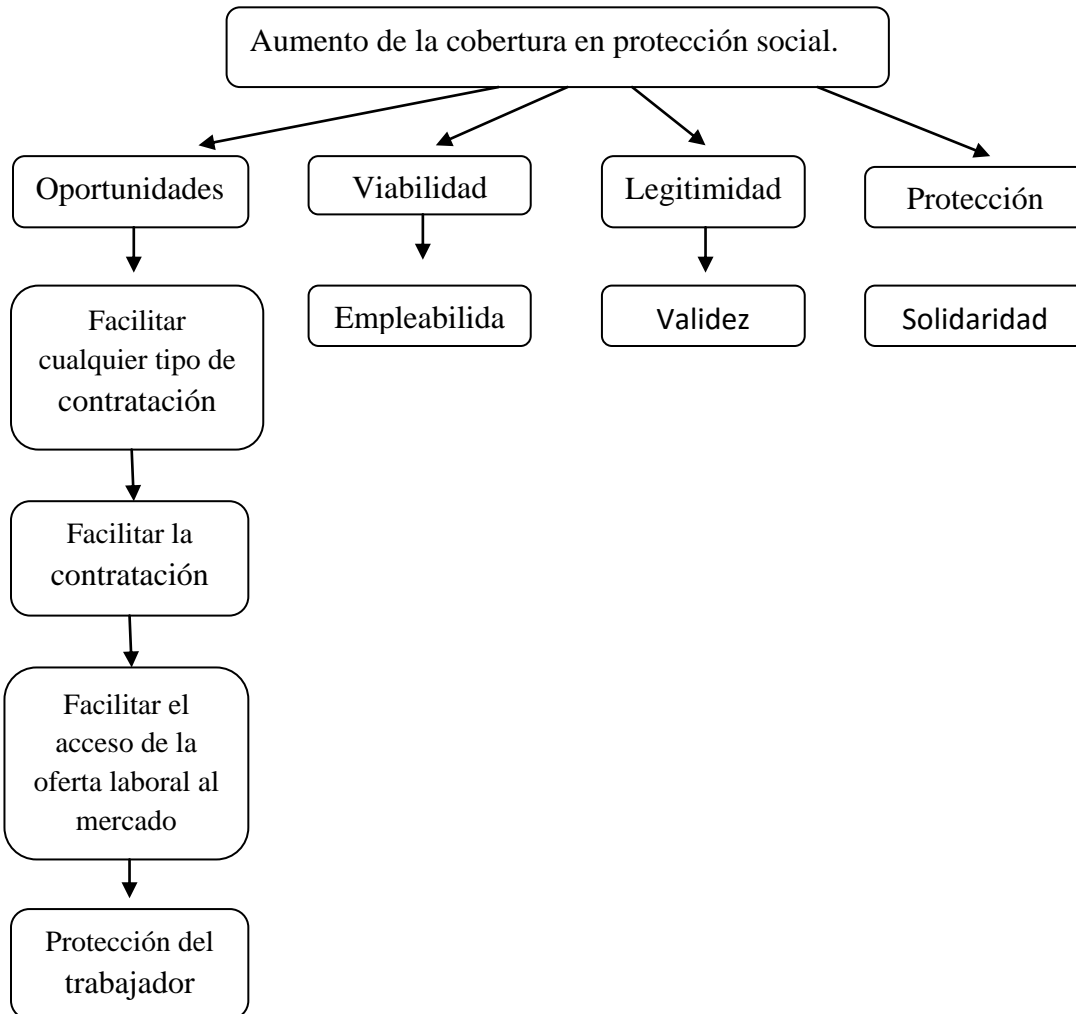
del 8.5%. Existen ciudades con un 81% de informalidad como Riohacha, Quibdó y Valledupar (DANE, 2012).

Con respecto a la exposición de motivos de la presente ley en la cual se pretende crear 160.000 empleos por año, para una totalidad de (640.000 en los cuatro años) sólo en el sector formal, este proyecto titulado "Por el cual se dictan normas para promover empleabilidad y desarrollar la protección social" tiene como objeto:

² “Contribuir al fortalecimiento del Estado Social de Derecho mediante medidas trascendentales aunque no de choque que den impulso al mercado laboral y contribuyan a recuperar la confianza tanto de los empleadores como de los trabajadores en la economía colombiana. Urge dinamizar la vida laboral en aspectos que hoy la legislación no facilita y que dentro de márgenes razonables e inspirados en la posibilidad de recuperar espacios para el empleo digno, hagan un poco más atractiva la posibilidad de generarlo e iniciar el camino restaurador de la economía, desde la oportunidad básica de tener acceso al trabajo en condiciones dignas y justas.

El proyecto está desarrollado en tres principios que deben sustentar cualquier sistema integral de protección social:





En esta exposición de motivos se manifiesta la extensión de la jornada diurna laboral entre las 5:00 am y las 9:00 pm, con el fin de ajustar el horario a las nuevas realidades que afrontaba el país y así dar la posibilidad a algunos sectores de realizar nuevas contrataciones buscando mas ocupación laboral, de igual forma se busca reducir recargos nocturnos, horas extras, dominicales y festivos, sin que esta modificación afectara al trabajador en sus ingresos

“En cuanto a los recargos pro dominicales y festivos, el proyecto de Ley mantiene el derecho al descanso compensatorio para los trabajadores que laboren habitualmente los

domingos y amplía en 5 días hábiles las vacaciones a cambio del pago de recargos por trabajo ocasional en los dominicales y festivos. Cabe la aclaración que, aquel que labore en esos días se le pagará el salario ordinario por esa labor.

Dándole la mayor atención a la población más vulnerable del desempleo, el proyecto, de acuerdo al artículo 7 se está concentrando en las cabezas de familia, los estudiantes menores de 25 años trabajadores y mayores de 50 años, trabajadores en actividades comunitarias. Igualmente, a algunos grupos vulnerables de la población como los discapacitados, con el fin de otorgarles una serie de exoneraciones temporales frente a ciertas contribuciones a la nómina que permitan garantizar una mayor estabilidad en el empleo y condiciones para que la población desempleada en estas categorías se incorpore con mayor facilidad a la economía.

Pero como hablar de empleabilidad, sin mejorar las condiciones del trabajador en calidad de vida. Para este propósito, el Gobierno propone extender los subsidios de las Cajas de Compensación Familiar en materia de vivienda, que expiran próximamente, hasta el año 2006. Serán más de 200 mil millones de pesos que irrigarán para que cerca de 120 mil familias puedan tener techo en este cuatrenio.

Mención especial merece el sistema de protección para el desempleado, cuyos propósitos están explícitos en los artículos 15 al 20 del proyecto, los cuales permitirían una acción solidaria a través de la entrega de unos recursos efectivos y servicios de capacitación para aliviar la situación de desempleo. Se sustentaría con fuentes derivadas de una reasignación parcial de los recursos del auxilio de cesantía, un aporte

de solidaridad con cargo a la remuneración de los trabajadores que devengan más de 10 salarios mínimos legales mensuales, un aporte de los ingresos de los trabajadores independientes conforme las bases que determine el Gobierno y una contribución de quienes devengan el salario integral.

Por otra parte, es necesario dar una gran importancia al artículo 13, debido a que no podemos seguir ignorando quiénes son y dónde están todos y cada uno de los desempleados en este país. Ellos como personas, ingresarán a un moderno sistema de información laboral que le permita al Gobierno orientar con cada vez mayor acierto, los procesos de inserción laboral y los instrumentos de capacitación a través de una SENA, que se proyecta en forma solidaria frente a aquellos que no tienen empleo”.

Capítulo 2

2.1 JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es el tiempo que establece un trabajador para desempeñar su labor al servicio del empleador, de acuerdo con el artículo 161 del código sustantivo del trabajo la duración es la siguiente:

“...La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

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

respecto;

b) *La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor (...)*

c) *El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.*

d) *El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y 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. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 10 Pm.*

Parágrafo. *El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo...”. (Jornada de trabajo)*

Así mismo el Artículo 114 del código sustantivo establece:

“Jornada de Trabajo”.

“La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche”. (Código sustantivo del trabajo Art 114)

Aunado a lo anterior, es necesario traer a colación la diferenciación que algunos autores han realizado respecto de la jornada ordinaria y el trabajo ordinario; así pues, se ha dicho, que con la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002, estos conceptos se han tornado diferentes, en tanto que se aduce que “la denominación legal de trabajo ordinario (...) se refiere al trabajo diurno, es decir el comprendido entre las 6 de la mañana (sic) y las 10 de la noche (sic), mientras que la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes y a falta de pacto, es la máxima legal”

De tal suerte, que esto ha permitido deducir que la jornada ordinaria de trabajo puede encontrarse comprendida por trabajo ordinario diurno y nocturno, según manifiesta el doctrinante.

En el mismo sentido, otros autores definen la jornada de trabajo como “el tiempo que un trabajador se encuentre a disposición de un empleador” (Rodríguez Garreta Jaime)

No obstante el empleador puede ampliar la jornada máxima de trabajo en casos en los cuales por caso mayor la empresa deba desarrollar actividades extras para evitar el normal funcionamiento de la empresa; la remuneración se dará acorde al artículo 179 del código sustantivo de trabajo el cual indica:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.²”

² Ley 50 de 1990. Diario oficial de la Republica de Colombia, Bogotá 28 de diciembre de 1990.

Parágrafo 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.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 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 del año 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 labore tres o más domingos durante el mes calendario.

2.2 “JORNADA LABORAL FLEXIBLE”

Esta jornada fue creada por la ley 789 de 2012, artículo 51; sus características son:

- La jornada máxima legal de trabajo es de 48 horas semanales, distribuidas máximo en 6 días (podría ser en 5 días, 10, 10, 10, 10 y 8 horas), con descanso cualquier día.
- La distribución de esta jornada debe hacerse en el horario comprendido entre las 6 de la mañana y las 10 de la noche.
- Las partes pueden acordar la distribución de esas 48 horas en jornadas diarias flexibles de mínimo 4 horas continuas y máximo 10 horas diarias.
- Dentro de esta distribución no hay lugar al recargo por horas extras.
- El número de horas puede repartirse de manera variable en los distintos días de la semana.” (gomez, 2015)

2.3. LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL

El Neoliberalismo se empieza a evidenciar en los años ochenta principalmente en Estados Unidos, Alemania e Inglaterra y junto con profesionales de la economía logran un nuevo modelo económico el cual se extiende por gran parte del mundo, y junto con sistemas políticos y sociales se da la globalización. La cual según la revolución keynesiana,

“implica la generalización del Estado de bienestar, entendido como aquel conjunto de acciones públicas tendientes a garantizar a todo ciudadano de una nación el acceso a un mínimo de servicios que mejore sus condiciones de vida. Este enfoque keynesiano predominó en la política económica hasta mediados de los años setenta; todos los gobiernos aplicaron como fundamento de la política económica el manejo de la demanda agregada y una política de gastos que tenía múltiples funciones, entre otras, garantizar el pleno empleo (con sus lógicas conexiones con el bienestar social), estimular el proceso de crecimiento en las economías de mercado y permitir el acceso a la educación, la sanidad, la vivienda, las pensiones y al seguro de desempleo, entre otros, a la población de bajos ingresos”.(<http://www.banrepcultural.org/revista-41>)

Este nuevo sistema económico llega a Colombia Hacia los años sesenta pero realmente tiene su auge entre los años ochenta y noventa en donde Colombia se ve inmersa en cambios políticos, económicos y sociales, que le dan cierto crecimiento y una perspectiva más amplia a nivel mundial. Sin embargo este modelo está dirigido o fue creado para países industrializados y repercute negativamente en inseguridad, narcotráfico, crisis en sectores industriales y desempleo el cual llega a registrar porcentajes superiores al 11.8 por ciento según las encuestas del DANE.

2.4 El proceso de flexibilización en la Ley 789 de 2002

A partir de la Constitución Política de 1991, en su artículo 25, se evidencia cómo el trabajo goza de especial protección por el Estado y se entiende como derecho fundamental para la sociedad, de tal modo que esta actividad proporcione una fuente de ingresos que le permitan al ser humano vivir en condiciones dignas. Así mismo, el artículo 53, indica ciertos principios mínimos fundamentales mediante los cuales el Estado busca garantizar este derecho, a saber:

“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”. Y en el Código Sustantivo de trabajo se define como: *“toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de Trabajo. (Art 53, 1991)*

Siguiendo el marco Constitucional y los preceptos del Estado social de derecho, es imperante retomar el concepto de la OIT sobre trabajo decente:

“Cuando hablamos de ello nos referimos a empleos estables y bien remunerados, protegidos por estándares aceptables de protección social, donde la libertad sindical sea una realidad y la negociación colectiva una práctica consagrada. Nos referimos al respeto a la igualdad de género. De crear las condiciones para que la mujer trabajadora se integre al mercado laboral sin tener que aceptar salarios menores y condiciones de trabajo desfavorables. De ofrecerle a los marginados de nuestras sociedades la posibilidad de pasar de una situación de mera subsistencia a una de existencia digna. Implica dar una batalla frontal contra las diversas formas de exclusión social. Supone devolver a millones de niños y niñas su infancia y su derecho a una vida adulta productiva. Se trata de dotar a la globalización de un piso básico de protección social que le confiera legitimidad, donde los trabajadores se reconozcan en los cambios al sentirse incluidos, protegidas sus familias, seguros de poder ejercer su oficio y sentir el orgullo de quien con su trabajo genera riqueza” (Discurso de Juan Somavía, Director General de la OIT en el 50 aniversario de la CIOSL-ORIT).

La flexibilización laboral en Colombia tiene sus primeros inicios con la reforma laboral de 1990 “Ley 50”, donde se evidencia modificaciones o cambios como lo son: un sistema de salario integral, la facilitación al empleador para el despido sin justa causa y a empleados con más de diez años de servicio, entre otros aspectos. Todo lo anterior con el fin de generar de nuevos empleos.

Sin embargo es necesario tener clara la definición de flexibilización laboral, Se define como:

La capacidad de realizar, con escasas o casi nulas restricciones, normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones, y/o costos de factor trabajo utilizado en el proceso productivo. Se trata de facilitar adaptaciones relativamente rápidas del empleo y los salarios a alteraciones coyunturales o estructurales de la economía. Flexibilizar el mercado de trabajo es flexibilizar la oferta y demanda de trabajadores facilitando la contratación y el despido e individualizando formas de pago de acuerdo con la productividad marginal. (De La Garza, citado en: Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro y González Lourdes, Alicia Torres. La Flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo)

Quien continúa manifestando que “*la de flexibilización se puede entender como la capacidad de los individuos en la economía, y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a nuevas circunstancias*” (Dahrendorf)

En concordancia con lo anterior, la flexibilización laboral consiste en permitir al empleador desmejorar en cierta medida las condiciones laborales de los trabajadores con el fin de obtener un beneficio general, sin embargo, se observa que las empresas con base en el concepto de flexibilización laboral adquieren ciertas prerrogativas que en cierta medida los benefician más a ellos que a los trabajadores,

Capítulo 3.

3.1 La jornada laboral en la Ley 789 de 2002. Impactos social y económico

Debido a la crisis que enfrentaba el país en cuanto al alto nivel de desempleo, la Reforma Laboral incentivada por la ley 789 de 2002, llega con una normatividad en pro del crecimiento económico y modificando normas laborales la cuales flexibilizaron la jornada en busca de la fomentación de empleo pues según su exposición de motivos y como ya fue mencionado anteriormente, el objetivo principal fue apoyar el empleo y ampliar la protección social.

Por otro lado, en la historia se ve como los impactos económicos y sociales son los que llevan al progreso de la comunidad, por esta razón es tan importante el Estado en una sociedad y es donde este mismo juega un papel fundamental, pues el acertar o errar en el momento de tomar una decisión, en este caso implementar una ley, puede contribuir hacia un avance o por lo contrario hacia una regresión.

En esta reforma se evidencian los cambios e impactos que generó la ley y siendo el estado garantista de los derechos de los trabajadores y como objetivo primordial, proteger el trabajo y la estabilidad laboral de la comunidad, esta ley no contribuiría a una mejora pues disminuye los costos laborales, reflejándose en una disminución del salario percibido por el empleador y por el contrario es evidente como la flexibilización laboral en cuanto a horarios y jornadas desmejora la calidad de empleo y por consiguiente la calidad de vida de los trabajadores.

Es necesario y como fundamento de la investigación relacionar diferentes estadísticas las cuales ayudan a certificar en impacto de la presente ley.

Tabla 2. Cumplimiento de metas de la reforma a la empleabilidad

Total Nacional 2003 - 2006

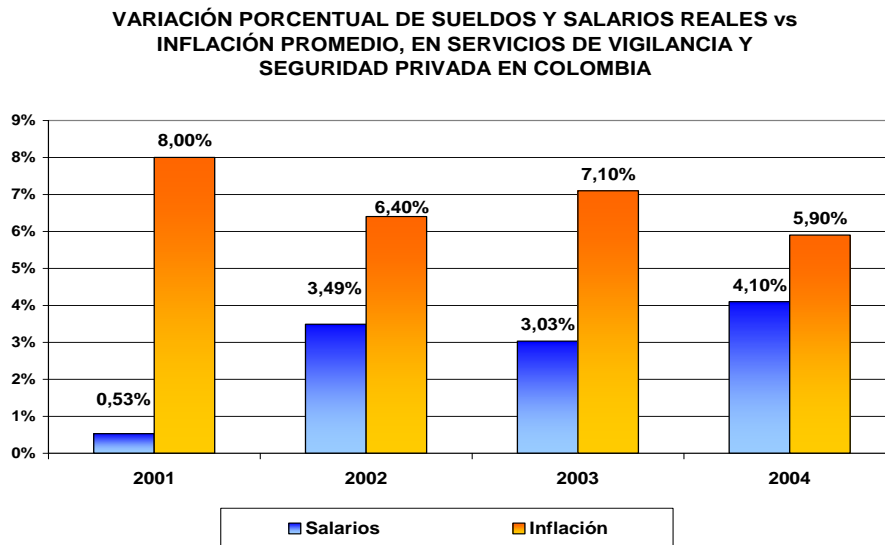
Estrategias	2003	2004	2005	2006	Total
Generación de nuevos empleos (1)	264.540	255.460	ND	ND	260.000
Régimen especial de aportes (2)	85	146	165	110	506
Aprendices (3)	72.087	74.265	75.494	79.394	301.240
Resultados Reforma a la empleabilidad	336.712	329.871	75.659	79.504	561.746

Fuente:

- (1) Informe Hugo López sobre Reforma Laboral. 13 Áreas Metropolitanas. 2003 Promedio 4 trimestres y 2004, promedio dos primeros trimestres.
- (2) Superintendencia del Subsidio Familiar. Informes Anuales 2003, 2004, 2005 y 2006 (3) SENA, Reporte al SIGOB. Fecha de corte 31/12/2006
- (3) SENA, Reporte al SIGOB. Fecha de corte 31/12/2006

La siguiente grafica relaciona los salarios reales frente a la inflación promedio, donde se demuestra un aumento significativo en la inflación con respectó al salarió, en donde un trabajador no podría mejorar su capacidad de consumo, por el contrario lo llevaría aun endeudamiento afectando así su calidad de vida.

Tabla 3. Variación de Porcentual de Sueldo y Salarios Reales



Fuente: Gráfico construido por el autor Adriana Rodríguez Castillo, Alex Smith Araque, Magda Rivera Monsalve, Santiago Grillo Astudillo, Walter Mauricio, Agilar Villegas, con base en DANE. Encuesta Anual de Servicios y Banco de la Republica.

3.2 En el trabajo realizado en donde se logran obtener varios conceptos referentes a la implementación de la ley 789 de 2002, donde es evidente el inconformismo sobre la misma, a continuación citamos textualmente un comunicado de prensa emitido por el Vicepresidente, Fabio Arias Giraldo, de la Central Unitaria de Trabajadores el 12 de marzo de 2008, don de indican:

Más de 4' millones 500 mil trabajadores afectados por sentencia de la Corte Constitucional.

"ALTO TRIBUNAL SE LAVA LAS MANOS CON FALLO DE EXEQUIBILIDAD A LA LEY 789 DE 2002", CUT.

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, CUT aseguró que la sentencia de la Corte Constitucional donde declara como cosa juzgada la exequibilidad de los cuatro artículos de la reforma laboral-(Ley 789 de 2002), es un fallo que va en contravía de los intereses de los trabajadores del país.

La Central Sindical señala que la Corte Constitucional desconoció los pronunciamientos del Procurador General de la Nación, Edgardo Maya Villazón y de los Magistrados, Humberto Sierra Porto y Jaime Araujo Rentería, que atendían las razones soportadas por el estudio del CID de la Universidad Nacional sobre la Ley 789 donde aseguraban que la reforma laboral no había generado empleo y que por tal motivo debía ser derogada; en palabras de éste último magistrado, "Es claro que después de 4 años no se cumplieron esos objetivos...".

La CUT sostiene que quedan en firme la reducción de pagos, horas extras, dominicales y festivos, así como el recargo nocturno y la tabla indemnizatoria por despido sin justa causa, lo que afectaría a un promedio de 4500 mil trabajadores.

Finalmente, el líder sindical sostuvo que "los trabajadores perdieron la posibilidad de recuperar 3 billones de pesos anuales y los seguirán perdiendo. Los trabajadores de los sectores de la vigilancia, la salud, las manufacturas y los establecimientos públicos como restaurantes y centros comerciales seguirán viendo reducidos sus ingresos hasta en un 36%".

De igual manera un concepto emitido por el Coordinador del Observatorio de Coyuntura Socio Económica OCSE CID, profesor de la Universidad Nacional, Ricardo Bonilla González. El cual nombro: **NI EMPLEO NI SEGURIDAD SOCIAL**

“Crecimiento económico y empleo son dos de las principales expectativas que tiene todo país, sobre todo cuando hay mucho por construir y se tiene una población en plena fase de expansión. La tasa de crecimiento poblacional colombiana es positiva y cada año se incrementa en un promedio de 700.000 personas, al mismo tiempo que ingresan al mercado laboral una 420.000, solamente por el efecto vegetativo de llegar a la edad apta para trabajar y ejercer su derecho a hacerlo”³. El crecimiento económico debería generar las oportunidades de trabajo suficientes para satisfacer las necesidades de esta nueva población y no lo está haciendo, en el mejor de los casos se están generando unos 330.000 puestos de trabajo adicional, no empleos, y 90.000 personas más engrosan anualmente las cifras del desempleo. Este es el comportamiento promedio de los últimos catorce (14) años y el extraordinario desempeño de la economía en los dos últimos años no lo ha modificado.

Crear nuevas oportunidades de trabajo, no empleos, nunca ha estado a tono con la distribución sectorial del PIB y el último año no es la excepción. El gran beneficiado del crecimiento económico, el sector financiero, aporta 17% al PIB y solamente 7% al mercado de trabajo, mientras los grandes generadores de oportunidades son los sectores de servicios sociales, industria, transporte y construcción. El dinamismo económico produce dos tipos de

³ <http://sintraelecol.org/index.php/2015-06-10-17-07-13/opinion/192-ni-empleo-ni-seguridad-social>

puestos de trabajo: empleos y auto-empleos, estos últimos mejor conocidos como trabajadores independientes o por cuenta propia. Unos y otros se distribuyen sectorialmente en función de los requerimientos de la producción, a corto y mediano plazo, la incorporación de cambio técnico y la modificación en las modalidades de contratación. Los tres factores, combinados, se hicieron presentes los dos últimos años.

Por necesidades inmediatas de la producción, el sector de la construcción es el único que genera oportunidades de trabajo de corto plazo y así lo hizo durante el 2006, creció 14.4% en el PIB y 11.5% en puestos de trabajo, en su mayoría temporales y ajustadas a los planes de obra del constructor. En el sector industrial y en comercio la demanda de trabajo de corto plazo estuvo limitada por el proceso de modernización y cambio técnico, ambos crecieron por encima del 10% en el PIB y apenas al 2% en el mercado de trabajo, como consecuencia de la incorporación de mejoras técnicas, mayor productividad y sustitución de trabajadores permanentes por temporales, al mismo tiempo que el gran comercio se concentró en la construcción de un mayor número de grandes superficies, súper e híper mercados que marchitan y ocasionan el cierre de múltiples pequeños negocios y tiendas a su alrededor, de tal manera que los puestos de trabajo que se generan no reemplazan los que se destruyen.

La introducción de la gran encuesta integrada de hogares GEIH contribuye a hacer ruido pero no modifica la tendencia al crecimiento sin empleo. La nueva encuesta tiene dos novedades, una en la calidad del informante y otra en los resultados obtenidos. La GEIH, contra toda la tradición y en la perspectiva de corregir errores pasó del informante indirecto al directo, de tal manera que debe mejorar la precisión y la calidad de las respuestas respecto a la actuación de los miembros secundarios del hogar y los ingresos obtenidos. El hecho

significativo más importante fue el haber trasladado, aproximadamente, un millón de personas desde la población activa ocupada a la inactiva, con ello hay una caída drástica en el número de personas ocupadas y el retorno a una tasa global de participación TGP del 57%, que no se veía desde 1994. El millón de personas que dejaron de estar ocupadas no se equiparan a empleos perdidos, por el contrario, la población que se reduce se clasificaba como trabajadores por cuenta propia (63%), familiares no remunerados (18%), patronos (18%) y servicio doméstico (12%), es decir, todo lo que hay detrás de una economía de rebusque. Los pocos empleos que se pierden son reemplazados por los jornaleros urbanos, recién identificados como tales por la GEIH.

El verdadero problema del mercado laboral colombiano es el fracaso de las reformas laborales, leyes 50/90 y 789/02, en las cuales se redujeron importantes costos y se avanzó en la flexibilización de las formas de contratación asalariada, con el objetivo de reducir la tasa de desempleo e incrementar la vinculación laboral a las empresas. Los efectos de la Ley 50/90 fueron promisorios hasta 1994, cuando entró en vigencia la Ley 100/93, y se incrementan las cotizaciones para salud, pensiones y riesgos profesionales. Para esa época, en diferentes medios, se argumentó que los costos reducidos en la Ley 50 se habían reactivado en la Ley 100, por diferentes factores: se eliminó la retroactividad de las cesantías y se incrementó la contribución a la seguridad social. El hecho cierto es que, desde entonces, la contratación asalariada se estancó y florecieron nuevas formas de contrato no laboral, se expandieron las órdenes de prestación de servicios, los mecanismos de subcontratación y la afiliación en serie a las Cooperativas de Trabajo Asociado. Bajo cualquiera de estos

mecanismos, no hay relación laboral ni responsabilidad por la seguridad social o los parafiscales y, técnicamente, esos trabajadores se clasifican como independientes o por cuenta propia.

Al respecto, los reportes del DANE son muy elocuentes. Para 1994, cuando el instrumento era la encuesta nacional de hogares ENH, se estimaban en 8.3 millones las personas que tenían alguna forma de contrato asalariado y en 4 millones quienes actuaban como independientes. A mediados del 2006, antes de que se introdujera la GEIH, el mismo DANE estimaba en 8.5 millones los asalariados y en 7 millones los independientes, es decir 200.000 asalariados y 3 millones de independientes adicionales. A ese ritmo, el promedio de los empleos generados en los últimos 12 años fue de 16.700, mientras aparecieron 250.000 trabajadores por cuenta propia adicionales por año. A lo largo de todos estos años se han generado nuevos puestos de trabajo, de hecho, hay 4 millones de personas adicionales trabajando, sin embargo, no lo hacen bajo la forma de trabajadores asalariados, sino mecanismos alternos con los cuales quienes los contratan no responden por la seguridad social ni por los parafiscales, es decir, se ahorran entre un 30 y un 37% en costos laborales.

Los efectos de este nuevo proceso de contratación son dos: a) el factor trabajo pierde participación en el valor agregado a favor del incremento de las ganancias del capital, de esta manera el actual crecimiento no solamente no genera empleo sino que contribuye a aumentar la concentración de la riqueza; el caso más elocuente lo presenta el segmento de la pequeña, mediana y gran empresa industrial, identificada en la encuesta anual manufacturera EAM,

del mismo DANE, que, entre 1991 y 2006 destruyó 33.000 empleos y transformó 220.000 empleos permanentes en temporales, reduciendo el pago a los trabajadores y su participación en el valor agregado sectorial del 31 al 18%; b) hay un menor grado de afiliación a la seguridad social, tanto en salud como en pensiones y riesgos profesionales, que en el mejor de los casos solamente representa el 75% de los asalariados y el 8% de los independientes afiliados al régimen contributivo de salud; con las nuevas modalidades de contratación, los trabajadores asalariados, clasificados como cuenta propia, solamente reciben un ingreso real equivalente al 72% del salario mínimo, que no les pagan sino demuestran que se afiliaron a salud y pensiones. La nueva modalidad de contratación es perversa, no es empleo, no tiene seguridad social y quienes los contratan no pagan parafiscales y todo lo que se ahorran se vuelven mayores ganancias, es un modelo de crecimiento pro ricos.”

3.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En colofón de lo anteriormente expuesto, la ley 789 de 2002, evidentemente afecto los intereses de los trabajadores teniendo en cuenta factores como el horario de trabajo y la flexibilización laboral, toda vez que frente a la mencionada problemática, la modificación de las jornadas laborales en Colombia ha impactado negativamente en los ingresos del trabajador conllevando a la disminución de su capacidad adquisitiva y la de su núcleo familiar, alterando la calidad de vida del mismo y desconociendo por completo el principio de estabilidad laboral, de acuerdo con la Según UNICEF Colombia, la ley es generadora de empleo pero a su vez origina un impacto negativo en la economía de los trabajadores tal como se establece a continuación:

“...la evidencia empírica proveniente de varios países en desarrollo indica que "las políticas de flexibilización han reducido el desempleo pero han generado pobreza, bien sea por la creación de empleos de baja remuneración, o por la exclusión de segmentos de población del mercado de trabajo". Para el caso colombiano, se observa que un gran número de pobres son trabajadores y que una flexibilización del mercado que no tenga en cuenta este dato, podría deteriorar la posición de los trabajadores con menor remuneración (UNICEF Colombia, 2002, p. 22-23)”⁴

No obstante, se evidencia que las medidas establecidas por el legislador, tendientes al impulso del mercado laboral y al aumento de los niveles de productividad, fueron diseñadas en gran medida para beneficio de los empleadores y grandes industriales, sin tener en cuenta una flagrante vulneración de los derechos de los trabajadores, ni las implicaciones sociales y económicas que esto traería para el núcleo familiar, como se logró evidenciar anteriormente el gobierno a través de estudios realizados por el DANE, justifican la reforma indicando que los niveles de desocupación han disminuido, sin embargo como se analizó en el presente documento en dichos estudios se tiene en cuenta la informalidad lo que conlleva a que aumente el trabajo de acuerdo con dichos estudio.

Así mismo se observa que si bien es cierto se han generado algunos empleos, se debe tener en cuenta la calidad de los mismos dado que la reforma disminuyó el pago de horas extras afectando importantemente el ingreso del trabajador, estableciendo la ley como regresiva, ya que desde la

⁴ UNICEF Colombia, 2002, p. 22-23

exposición de motivos la ley imparte que no afectaría el ingreso del trabajador, sin embargo tal como es renuente en la investigación afecta las horas extras, dominicales, recargos nocturnos etc.

Otro aspecto de la ley crítico, es el de la empleabilidad dado que la ley en mención se creó con el fin de ayudar a las personas de mayor vulnerabilidad, empero en las condiciones actuales de competitividad ninguna empresa recibe a trabajadores mayores de 40 años, quedando dicha población sin posibilidades de subsistencia, debiendo acudir a la informalidad para la subsistencia, como se observó el beneficiado es el empleador ya que cede toda la carga al trabajador para que la empresa sea más competitiva, observando una deprecación de los derechos que durante años el trabajador ha alcanzado a través de la lucha colectiva; si bien es cierto que el gobierno justifica la ley indicando que la economía ha aumentado, es de vital importancia recalcar que, el mismo gobierno a disminuido los parafiscales con el fin que las empresas aumenten el empleo, así mismo si se tiene en cuenta que si los trabajadores tuvieran el ingreso de sus horas extras tal como estaba establecido anteriormente que era de 100%, dinamizaría el mercado ya que tendrían capacidad adquisitiva generando un impacto positivo en la economía.

Por ultimo como recomendación se tendría que realizar una demanda de inconstitucionalidad de los artículos 25 y 26 de la ley 789 de 2002, observando que durante los 14 años en los cuales se ha implementado la ley han vulnerado derechos fundamentales de los trabajadores tales como: artículo 2, artículo 25, artículo 53.

4. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.
- Exposición de motivos de la Ley 789 de 2002
- Jaime Rodríguez Garreta. “Guía de relaciones laborales y prestacionales”, 2002, Bogotá, Colombia.
- Corte Constitucional. Sala Plena. (27 de enero de 2004) Sentencia C-038 DE 2004 M.P. Dr. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT.
- Ministerio del Trabajo. (Magazín No. 1 Octubre de 2009) Magazines del MERCADO DE TRABAJO IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL (Ley 789 de 2002) EN COLOMBIA
- Universidad del Rosario (mayo 2009) EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL: ¿MÁS TRABAJO Y MENOS EMPLEOS?
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/e3/e313ca8d-382c-4829-8d10-c6b5161347fd.pdf
- Congreso de la República de Colombia. (27 de diciembre de 2002) Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45.046