

Viabilidad del Proyecto de Ley No. 212 de 2019 del Senado “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones”, ad portas de una reactivación económica derivada de la post - pandemia

Mariana Patiño Giraldo

María Adelaida Ramírez Arias

Anteproyecto de monografía para optar por el título de abogadas

Asesor

Armando Múnera Posada

UNIVERSIDAD EAFIT

Escuela de Derecho

Medellín

01 - 2021

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
JUSTIFICACIÓN	6
MARCO CONCEPTUAL	8
Motivación de ley / exposición de motivos	8
Proyecto de Ley	9
Productividad laboral	10
Contrato (individual) de trabajo	11
Jornada laboral (semanal)	14
Contratación a tiempo parcial	15
Sistema de Seguridad Social Integral	15
ABSTRACT	18
OBJETIVOS PRINCIPALES	20
Objetivo general	20
Objetivos específicos	20
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	21
Productividad laboral	21
Jornada laboral (semanal) legal y real	23
Contratación a tiempo parcial	29

Cotizaciones al sistema de seguridad social integral	31
¿Nos enfrentamos a una recesión o depresión?	36
Relación oferta y demanda laboral	38
Sobre el diálogo social	43
¿Por qué Chile?	47
Derecho comparado. Chile y Colombia.	48
CONCLUSIONES	55
LISTA DE REFERENCIAS	59

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Senador Álvaro Uribe Vélez radicó el 1 de octubre de 2019 ante el Congreso de la República, el Proyecto de Ley No. 212 de 2019 de Senado “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones”.

De manera general y para contextualizar al lector, la iniciativa surge con la finalidad de incentivar la productividad y darle mayor dinamismo al mercado laboral, pretende reducir la jornada de trabajo a nivel semanal de manera gradual y flexibilizar la contratación, de manera que, se abra la posibilidad de contratar a tiempo parcial jóvenes estudiantes entre los 18 y los 28 años de edad, mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años; bajo esta lógica y en virtud de dichos contratos, permitir los aportes al sistema de seguridad social integral y el pago de prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado.

Cabe resaltar, que al momento de proponerse el Proyecto de Ley no se contaba con que el mundo atravesaría una compleja situación a causa del COVID-19. Las repercusiones que dejó la pandemia no fueron pocas, e inevitablemente las estadísticas dieron a conocer no solo la cantidad de contagiados y fallecidos, sino también la precaria situación laboral que millones de personas están enfrentando, ya que una cantidad de trabajadores han perdido sus empleos o tienen suspendidos sus contratos de trabajo.

El Gobierno Nacional pese a no estar preparado para afrontar la crisis, procuró contrarrestar la problemática con las herramientas jurídicas que se tenían, así como, con la

expedición de decretos reglamentarios encaminados a conjurar la situación¹. Ahora bien, el panorama no es muy alentador y el Congreso de República sigue adelante con los debates para definir si se reforman y/o implementan nuevas normas al ordenamiento jurídico colombiano.

Es aquí, donde surge el planteamiento del problema, ¿cuál es la viabilidad del proyecto de ley “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones” ad portas de una reactivación económica derivada de la pandemia por el COVID-19?

Para responder al anterior planteamiento, es menester explicar los factores que inciden en la motivación y artículos del Proyecto de Ley. Posteriormente, analizar si una reactivación económica y empresarial, es viable jurídicamente de cara a una reducción de la jornada laboral, teniendo en cuenta la situación actual generada por la pandemia y las consecuencias que dicha iniciativa pueda tener al gremio. Finalmente, se acudirá a la figura del derecho comparado para contrastar la situación jurídica de la jornada laboral de Chile como referente normativo en América Latina, con el caso de Colombia.

¹ Para febrero de 2021, se tenía un reporte de: 21 Decretos, 84 resoluciones, y 21 circulares según la base de datos sobre *normatividad y guías de orientación empresarial frente al Covid-19* creada por la ANDI.

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación pretenderá determinar la viabilidad del Proyecto de Ley No. 212 de 2019 de Senado “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones”, ya que debido a la Emergencia Sanitaria por la que actualmente estamos atravesando a nivel mundial a causa del COVID-19 creemos no sea permitente bajo esta realidad.

Para lo anterior, la presente investigación se enfocará en explicar los factores que inciden en la motivación y artículos del Proyecto de Ley. Posteriormente, analizar el contexto en el que se pretende implementar la ley, ya que, derivado de los cambios en la dinámicas sociales y económicas producidos por la pandemia, el comportamiento del mercado se ha visto modificado. Finalmente, se acudirá a la figura del derecho comparado para contrastar el manejo jurídico que se le da al tema de la jornada laboral y de la contratación por horas, días o semanas en Chile como referente normativo en América Latina, con el caso de Colombia y sobre el cual se puede estudiar a fondo las razones que motivan la propuesta legislativa que se busca implementar en Colombia.

La relevancia del tema se encuentra en su carácter actual e inminente, y en la necesidad de abordar una realidad conflictiva que surge a raíz de una crisis sanitaria que para el caso en específico ha puesto en evidencia las carencias que se tienen en el ámbito laboral. La expedición de normas jurídicas sustentadas en incentivar la productividad profesional y darle mayor dinamismo al mercado laboral, no solo generan incertidumbre respecto de

aquellos derechos ya adquiridos, sino que trae consigo repercusiones poco favorables tanto para empleadores como para trabajadores.

Bajo esta línea, desde los conocimientos teórico-prácticos adquiridos durante la formación universitaria pretendemos ahondar en la comprensión de la implementación del Proyecto de Ley en mención, ya que su impacto ha sido objeto de investigación y análisis en los diferentes ámbitos académicos como el consultorio jurídico de la Universidad y los diferentes foros propuestos por la misma.

Finalmente, el presente trabajo permitiría mostrar desde la perspectiva social, jurídica y económica, la viabilidad de la aprobación del Proyecto de Ley ad portas de una reactivación económica derivada de la pandemia por el COVID-19, profundizando en las disyuntivas miradas que hay entre empleadores y trabajadores de cara a la modificación de una norma con 30 años de vigencia, pues la jornada laboral máxima en Colombia tuvo su última modificación en el artículo 20 de la Ley 50 de 1990; y exponiendo los posibles escenarios positivos y/o negativos de la implementación de dicha ley en el ordenamiento jurídico colombiano.

MARCO CONCEPTUAL

Previo a realizar el análisis del Proyecto de Ley, es preciso indicar la definición de ciertos conceptos clave para el desarrollo de este trabajo.

Motivación de ley / exposición de motivos

En el proceso legislativo ordinario, la iniciativa legislativa, contempla que:

ARTÍCULO 144. Publicación y reparto. ...

El proyecto se entregará en original y dos copias, con su correspondiente exposición de motivos. De él se dejará constancia en la Secretaría y se radicará y clasificará por materia, autor, clase de proyecto y comisión que deba tramitarlo.

Entonces, el requisito formal de la exposición de motivos muestra un planteamiento general y objetivo del problema o asunto presentado, explicando las soluciones propuestas a través de la creación de nuevos dispositivos o la introducción de cambios necesarios para reformar, adicionar o suprimir determinados textos legales.

Fundamentalmente, por medio de la exposición de motivos, el legislador (primario o secundario) expone las razones que justifican modificar, reformar, adicionar, derogar o crear una nueva ley, se logra de una u otra forma determinar el alcance que pretende tener la ley, las razones de peso que la sustentan y el momento determinado para ser implementada.

Proyecto de Ley

Escrito que contiene una propuesta para crear, modificar, adicionar o suprimir una ley o un decreto preexistente por parte de un órgano o cualquier otro sujeto facultado para ello.

De conformidad con lo estipulado en los artículos 154, 155 y 156 de la Constitución Política de Colombia, un proyecto de ley puede ser presentado por los miembros del Congreso, por el Gobierno Nacional, las altas Cortes, el Procurador General de la Nación, el Contralor General de la República, el Defensor del Pueblo, el 30% de los Concejales o Diputados electos en el país y los ciudadanos en número equivalente al menos, al 5% del censo electoral vigente.

Sobre el particular, fue en virtud del artículo 140 de la Ley 5 de 1992, que se habilitó al senador del partido Centro Democrático para presentar este tipo proyectos. La norma mencionada reza:

ARTÍCULO 140. Iniciativa legislativa. Modificado por el art. 13, Ley 974 de 2005.

Pueden presentar proyectos de ley:

1. Los Senadores y Representantes a la Cámara

Productividad laboral

Capacidad de producción por unidad de trabajo, es decir, relación de comparación entre lo producido y los medios empleados. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (2015), ha definido la productividad laboral como:

... se hace referencia a la eficiencia que se emplea en el uso de los recursos. Puede medirse en términos de todos los factores de producción combinados (productividad total de los factores) o en términos de la productividad laboral, que se define como el resultado o valor agregado dividido por la cantidad de trabajo realizado para generar dicho resultado. La productividad laboral aumenta cuando se eleva el valor agregado mediante la mejora del uso, la coordinación y demás de todos los factores de producción. El valor agregado puede aumentar cuando el trabajo se realiza con mayor inteligencia, esfuerzo o velocidad, o con mejores competencias; pero también aumenta con el uso de más o mejores máquinas, la reducción del desperdicio de materia prima, o la introducción de innovaciones tecnológicas. (párr. 02)

Cabe resaltar que el concepto de empleo productivo no puede confundirse con productividad laboral, pues, como se explicó, este último es la comparación entre lo producido y los medios empleados, mientras que, la Organización Internacional del Trabajo (2015) ha definido el empleo productivo como aquel capaz de generar ingresos suficientes para que el trabajador y su grupo familiar supere la línea de pobreza, en otras palabras, es la comparación entre empleo y riqueza.

Contrato (individual) de trabajo

De conformidad con el numeral 1 del artículo 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo,

ARTÍCULO 22. DEFINICIÓN. 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

A continuación, se hará referencia a los elementos de existencia, validez y accidentales del contrato de trabajo:

En primera instancia, los elementos de existencia refieren al contrato de trabajo en el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra, que puede ser natural o jurídica, en condiciones de subordinación o dependencia continua, a cambio de una remuneración. Cabe resaltar, que no todos los vínculos laborales son contratos de trabajo, por ejemplo, en ausencia de subordinación, la figura se denomina prestación personal del servicio.

En segundo lugar, los elementos de validez del contrato de trabajo se derivan del contrato civil, es decir, capacidad² de ser contratado para ello debe ser mayor de edad o contar con previa autorización del Ministerio del Trabajo. El objeto y causa lícitos refieren a que la actividad a desarrollar no debe ir en contra de la ley, la moral o las buenas costumbres. Respecto a las formalidades contractuales en materia laboral solo hay una, regulada en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo: el contrato a término fijo siempre será escrito so pena de entenderse a término indefinido. Finalmente, el consentimiento exento de vicio esto es, del error, la fuerza, y/o el dolo.

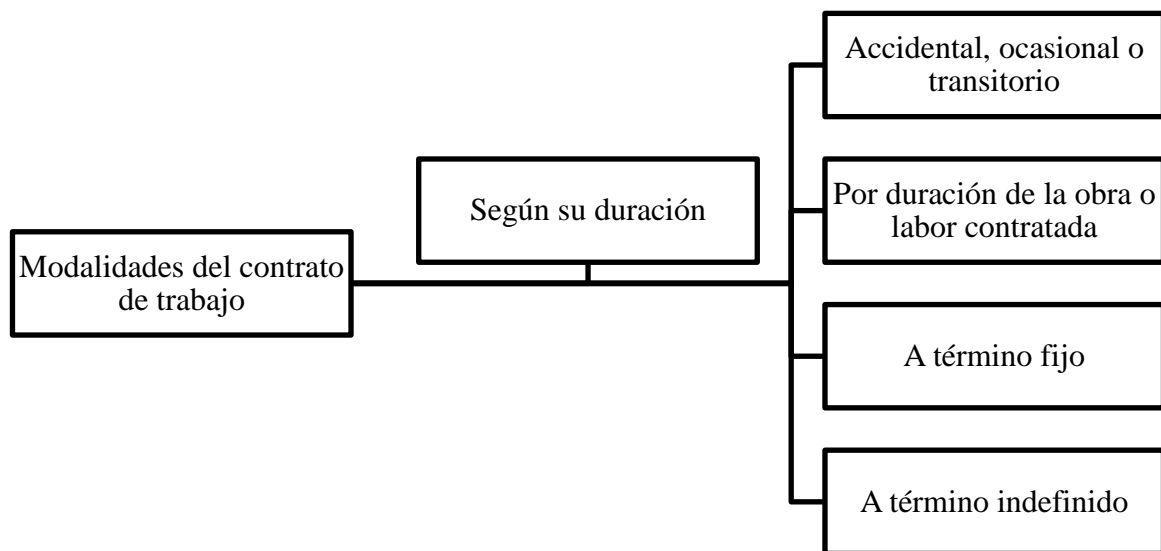
² Artículo 29, 30 y 31 del Código Sustantivo del Trabajo.

Asimismo, algunos elementos accidentales del contrato de trabajo son: el período de prueba, la cláusula de exclusividad, y salario integral entre otros.

A manera de cierre, el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo regula que el contrato de trabajo puede presentarse en cuatro modalidades como se verá en la siguiente figura,

Figura 1.

Modalidades del contrato de trabajo en Colombia, según su duración.



Nota Figura 1. Adaptación propia según la norma colombiana.

Jornada laboral (semanal)

En principio, se ha regulado en la legislación colombiana que la jornada laboral es la que acuerden las partes, y en ausencia de pacto se aplicará la máxima legal tal cual reza en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTÍCULO 161. DURACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas al día y 48 a la semana ...

No obstante, hay jornadas diferentes a la transcrita, como por ejemplo, las propias de labores insalubres o peligrosas o los turnos sucesivos de trabajo consistentes en seis horas al día y treinta y seis a la semana. En todo caso, ha indicado la Corte Suprema de Justicia que “la Jornada de trabajo es el que corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada dentro de unos parámetros máximos señalados por la ley, que pueden ser reducidos en beneficio del trabajador” (Sala de Casación Laboral, Corte Suprema de Justicia, 1997).

Cabe resaltar que la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, mientras que la jornada máxima hace referencia a la norma imperativa y supletiva, es decir, que a falta de pacto entre las partes esta será la aplicable.

Para efectos del presente trabajo, cuando se haga referencia a la jornada laboral se entenderá la máxima legal vigente que es de ocho horas al día y cuarenta y ocho a la semana.

Contratación a tiempo parcial

Es la dedicación parcial por horas, días o semanas a una labor, profesión u oficio en virtud de un contrato de trabajo o un contrato de prestación de servicios, que, en virtud del Proyecto de Ley estudiado, será una modalidad de contratación laboral para:

- i) Jóvenes de los 18 a los 28 años, que estén estudiando.
- ii) Mujeres mayores de 57 años.
- iii) Hombres mayores de 62 años.

Al igual que el contrato de trabajo a término fijo, éste tendrá la formalidad de constar por escrito so pena de entenderse como a término indefinido, ergo, no sería contratación a tiempo parcial.

Para efectos del Proyecto de Ley, se pretende que tanto los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral como las prestaciones sociales (vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías y prima legal de servicios) sean pagadas a prorrata del tiempo laborado.

Sistema de Seguridad Social Integral

La protección social es el aseguramiento que cada Estado brinda a sus ciudadanos, en tres frentes o subsistemas para garantizar una calidad de vida y cubrir las contingencias económicas y de salud; es un conjunto de entidades públicas y privadas, con normas y procedimientos propios.

El Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social (2021) ha indicado que, “este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar” (párr. 01).

Los trabajadores deben ser afiliados y cotizantes a la seguridad social por su empleador o por ellos mismos cuando son independientes, para amparar el acaecimiento de cualquiera de los riesgos o eventos, esta protección que se extiende a sus beneficiarios que son: cónyuge o compañero permanente, hijos, padres y hermanos del afiliado.

Los principios legales que fundan la protección social son la eficiencia, la universalidad, y la solidaridad, además de la integralidad, la unidad, la participación y la progresividad que han tomado fuerza en los últimos años.

El mismo ente ministerial, ha enlistado los beneficios para trabajadores y empleadores como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1

Beneficios de la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral para trabajadores y empleadores

Beneficios para trabajadores	Beneficios para empleadores
<ul style="list-style-type: none">● Garantía de protección de los derechos fundamentales.● Prestaciones asistenciales y económicas para el trabajador y su familia.● Generación de ingresos que mejoran la economía doméstica.● Recreación y cultura para el trabajador y la familia.● Seguridad y salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none">● Permitir que los trabajadores y sus familias se beneficien del sistema de seguridad social integral.● Crear y mantener un ambiente laboral seguro para los trabajadores y contratistas.● Cobertura de los riesgos por parte del sistema● Cumplimiento de las normas● Aumento de la productividad del negocio.

Nota Tabla 1. Reproducción del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social (s.f.). ¿Qué es la seguridad social? <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

ABSTRACT

En virtud de la Ley 5 de 1992, el 1 de octubre de 2019 se presentó el Proyecto de Ley “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones”, el Proyecto de ocho artículos pretende, por un lado, reducir la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales y de otro, celebrar contratos de trabajo por horas, días o semanas con jóvenes entre los 18 a los 28 años y adultos mayores de 57 en el caso de las mujeres o 62 años para los hombres.

Ahora bien, para el año 2020, el mundo atravesó la pandemia generada por el COVID-19, lo que implicó aislamientos para prevenir el contagio de las personas y por ende, para las empresas requirió acudir a figuras jurídicas como el teletrabajo, el trabajo en casa, y en el peor de los casos, el cierre de operaciones. Según cifras del DANE (2020), “la población ocupada en diciembre de 2020 fue 21,4 millones de personas, lo que refleja una reducción de 1,4 millones de personas con respecto al mismo mes del año anterior cuando se registraron 22,87 millones de ocupados” (p. 02).

Ya en el 2021, se augura una reactivación económica paulatina y segura. Tanto el sector público como el privado han tenido que implementar protocolos de bioseguridad para garantizar el desarrollo de las labores en el sitio de trabajo, entonces, vale preguntarnos, ¿adportas de una reactivación económica y empresarial es viable económica y jurídicamente una reducción de la jornada laboral?

Es así, como se pretende, en un primer explicar los factores que inciden en la motivación y artículos del Proyecto de Ley. Posteriormente, analizar si una reactivación

económica y empresarial, es viable jurídicamente de cara a una reducción de la jornada laboral, teniendo en cuenta la situación actual generada por la pandemia y las consecuencias que dicha iniciativa pueda tener al gremio. Finalmente, se acudirá a la figura del derecho comparado para contrastar la situación jurídica de la jornada laboral de Chile como referente normativo en América Latina, con el caso de Colombia.

OBJETIVOS PRINCIPALES

Objetivo general

Establecer la viabilidad y alcance del Proyecto de Ley “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones” ad-portas de una reactivación económica derivada de la pandemia por el COVID-19.

Objetivos específicos

Explicar los factores que inciden en la motivación y artículos del Proyecto de Ley “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones”

Analizar si ad-portas de una reactivación económica y empresarial, es viable jurídicamente una reducción de la jornada laboral, teniendo en cuenta la situación actual generada por la pandemia y las consecuencias que dicha iniciativa pueda tener al gremio.

Contrastar la situación jurídica de la jornada laboral de Chile como referente normativo en América Latina, con el caso de Colombia bajo la figura del derecho comparado.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se explicarán los factores que inciden en la motivación y redacción de los artículos del Proyecto de Ley 212 de 2019 desde cuatro categorías principales: la productividad laboral, la jornada laboral semanal legal y real, la contratación a tiempo parcial y finalmente el promedio de horas trabajadas por actividad económica.

Productividad laboral

Como se indicó en el marco conceptual éste hace alusión a la capacidad de producción por unidad de trabajo. El referido Proyecto de Ley afirma en su exposición de motivos que, “incentivar la productividad a través de la reducción de la jornada laboral generaría dinamismo al mercado laboral”, no obstante, y como se menciona en la misma exposición, no basta solo con la reducción de la jornada laboral, sino que es necesario revisar es el conjunto de varias medidas como, por ejemplo: el clima laboral, la calidad de los recursos necesarios para efectuar el trabajo, la motivación y los resultados obtenidos.

Es decir, la productividad laboral es el equilibrio entre factores tangibles como los recursos e intangibles como la motivación; dice así el Proyecto de Ley (2019):

Existen factores internos y externos asociados a la productividad empresarial, dentro de los primeros están todos aquellos elementos que se generan en el interior de la empresa o que dependen de ésta y que tienen una influencia directa en los niveles de productividad de sus trabajadores, como la calidad de los recursos, la

adaptabilidad de la empresa al sector, el nivel de capital, el empleo de equipos y tecnologías y la motivación. Este último es quizás el que más incidencia tuvo en la formulación de la presente iniciativa, por cuanto no puede existir productividad sin motivación. (p.05)

Que las organizaciones impacten de manera positiva en la sociedad a la par que aumentan la productividad laboral no es un fenómeno aislado obtenido por la reducción de la jornada laboral, sino que bien, las empresas deben propender por hacer de sus espacios laborales unos entornos de crecimiento profesional y personal, donde se co-construye sociedad.

Si bien la productividad laboral guarda relación de comparación entre lo producido y los medios empleados, valdría la pena evaluar ¿cuáles son esos medios empleados? En el Proyecto de Ley (2019) se afirma: “existen factores asociados a la productividad empresarial dentro de los cuales se encuentra la motivación, un empleado motivado puede llegar a ser más productivo y no puede existir productividad sin motivación” (p.02), basados en esta afirmación, se puede inferir que no hay unidad entre la triada: productividad laboral - motivación - reducción de la jornada laboral, pues bien, la reducción de la jornada laboral no genera motivación per sé.

Por lo expuesto, se pregunta,

¿hay relación de causalidad entre la productividad laboral y la jornada de trabajo?

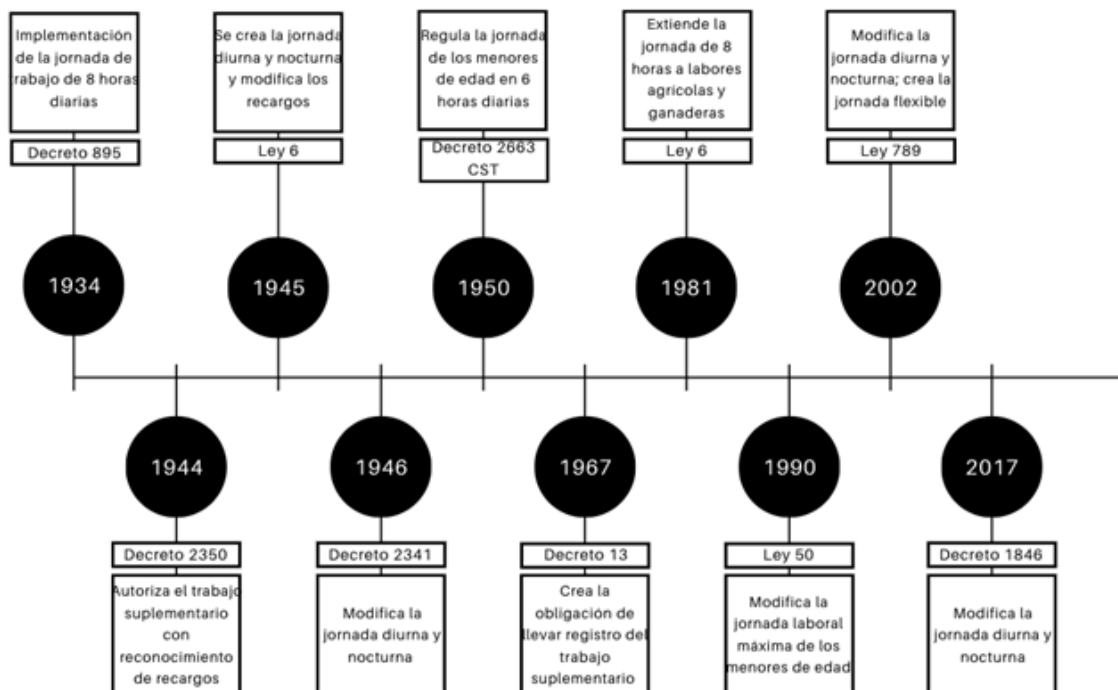
No, se concluye que, carece de lógica afirmar que la productividad laboral aumentaría si se reduce la jornada de trabajo, toda vez que la primera no es condición necesaria y suficiente para la segunda.

Jornada laboral (semanal) legal y real

Al respecto, la jornada laboral en Colombia como la conocemos hoy, ha mostrado la siguiente dinámica:

Figura 2

Línea histórica de la jornada laboral en Colombia



Nota Figura 2. Adaptación propia según la norma colombiana

No obstante, es trascendental en este punto diferenciar la jornada laboral legal correspondiente a 48 horas semanales, de la jornada laboral real, según las actividades económicas. Se indica en la exposición de motivos del Proyecto de Ley, según información presentada por el DANE (s.f.):

Tabla 2

Promedio de horas trabajadas por actividad económica

Actividad económica	Asalariados		
	Hombres	Mujeres	Promedio
	(h)	(h)	(h)
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	48.0	39.0	43.5
Explotación de minas y canteras	51.0	44.0	47.5
Industrias manufactureras	48.0	45.0	46.5
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividad de saneamiento ambiental	46.0	42.0	44.0
Construcción	47.0	43.0	45.0
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida	50.0	45.0	47.5
Información y comunicaciones	45.0	43.0	44.0
Actividades financieras y de seguros	44.0	42.0	43.0
Actividades inmobiliarias	56.0	43.0	49.5

Actividades profesionales, científicas y técnicas;	48.0	43.0	45.5
Actividades de servicios administrativos y de apoyo			
Administración pública y defensa; planes de seguridad	46.0	39.0	42.5
social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades			
de atención de la salud humana y de servicios sociales			
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	45.0	40.0	42.5
y otras actividades de servicios; Actividades de los			
hogares individuales en calidad de empleadores;			
actividades no diferenciadas de los hogares			
individuales como productores de bienes y servicios			
para uso propio			
Promedio	47.8	42.3	45.1

Nota Tabla 2. Reproducción de la Exposición de motivos: Proyecto de ley 212 de 2019. Por medio del cual se reduce la jornada ordinaria de trabajo, se reglamenta el trabajo a tiempo parcial y se dictan otras disposiciones. (Gaceta 1157/19)

<http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2019-2020/1683-proyecto-de-ley-212-de-2019>

Lo anterior, se expone con el ánimo de contextualizar al lector respecto de la poca o nula importancia que tiene la reducción de la jornada laboral semanal contenida en la norma, teniendo en cuenta que la misma ya tiene su propia dinámica en la realidad.

Es decir, el legislador ha establecido una jornada máxima legal correspondiente a 48 horas semanales; que en realidad, no se aplique ese máximo legal y en su lugar la jornada sea

inferior, no quiere decir que deba ser reducida hasta el promedio real de trabajo según las estadísticas del DANE. Recuérdese que como se indica en el artículo 158 del Código Sustantivo de Trabajo “la jornada laboral ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal” (1950), por lo tanto, no es obligación de todo sector económico imponer y exigir una jornada laboral de 48 horas, ese es su máximo, pero en virtud de la libre estipulación de las partes la misma puede ser inferior, sin que con ello se contradiga el ordenamiento.

No se desconoce, con lo anterior, que la norma debe ser una correspondencia entre el mundo jurídico y el mundo fáctico, pero, en la práctica se encuentra demostrado con la Tabla 2 Promedio de horas trabajadas por actividad económica, que, algunos sectores económicos sí requieren de una jornada laboral máxima de 48 horas para cumplir las expectativas de producción, como lo serían las actividades económicas de explotación de minas y canteras, el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas, transporte y almacenamiento, alojamiento y servicios de comida y las actividades inmobiliarias, entonces, reducir la jornada significa un costo representativo para los empleadores de estas actividades económicas y un aumento salarial y prestacional del trabajador.

Además, es necesario tener presente que la Tabla 2 Promedio de horas trabajadas por actividad económica, representa un promedio de la jornada laboral, no se mira individualmente la actividad económica, sino el resultado promedio de la jornada laboral semanal de hombres y mujeres por cada actividad económica, en consecuencia, se procede con la sumatoria de estos promedios dividido las 12 actividades enlistadas, para encontrar el promedio de todas, así:

Tabla 3

Procedimiento para cálculo de promedio trabajado.

Sumatoria de los promedios de horas trabajadas por hombres y mujeres de todas las actividades económicas	Dividido por las 12 actividades económicas enlistadas	Resultado del promedio de la jornada laboral semanal que impulsa el Proyecto de Ley 212
541 horas	12 actividades económicas	45.1 horas/actividades económicas

Nota Tabla 3. Adaptación propia.

Está por demás mencionar, que el rol laboral del trabajador hace parte de su desarrollo en sociedad; en principio, una jornada laboral de ocho horas diarias y 48 horas semanales, deja al trabajador un tiempo suficiente para desarrollarse como ser humano, no puede afirmarse una incompatibilidad entre el trabajo y su desarrollo personal y social toda vez que estos conceptos se despliegan de manera simultánea.

Incluso, durante el aislamiento preventivo obligatorio de 2020, para evitar la propagación del COVID-19 y armonizar la relaciones laborales con el confinamiento, el Ministerio del Trabajo (2020a) se vio en la necesidad de recordar y exponer “medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria”, entre ellas, el trabajo en casa (modalidad ocasional de trabajo diferente del teletrabajo) para cualquier sector económico y siempre que mediara acuerdo

entre las partes, igualmente, invitó a la implementación de la jornada laboral flexible y la jornada por turnos sucesivos, atendiendo a la protección de los trabajadores para evitar aglomeraciones tanto en las instalaciones del empleador como en los sistemas de transporte masivo, como se consagró en la Circular 0021 del 17 de marzo de 2020.

Posteriormente, dicho Ministerio (2020b) se vio en la necesidad de implementar “medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo COVID-19”, entre ellas, la modificación consensuada de la jornada laboral y por ende la concertación de salario, es decir, en virtud de la libre estipulación de las partes, empleadores y trabajadores podían concertar que mientras durara la Emergencia Sanitaria (situación por demás, ocasional, transitoria y excepcional) se podría modificar las condiciones contractuales referentes a salario y jornada, disminuyéndolas proporcionalmente e incluso modificando las funciones o la carga laboral asignada, como se consagró en la Circular 0033 del 17 de abril de 2020 del Ministerio del Trabajo.

Sobre el trabajo en casa, ya que es una modalidad que no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidos en la Ley 1221 de 2008 y sus reglamentarias, el Ministerio del Trabajo se vio en la necesidad de brindar unos lineamientos básicos para el correcto desarrollo en el marco de una pandemia, aspectos encaminados a armonizar las relaciones laborales, con la vida familiar y personal, garantizándole al trabajador el derecho a la desconexión laboral digital como se exteriorizó en la Circular 0041 del 02 de junio de 2020.

Entonces, la jornada laboral promovida en el Proyecto de Ley 212 de 2019 parece desconocer que la misma puede ser inferior a la máxima legal por disposición de las partes.

Asimismo, mira un promedio de jornada que desecha las particularidades de cada actividad económica para generalizar lo que debería ser el tiempo semanal de trabajo, y olvida, que el lugar donde se llevan a cabo las labores de cada individuo se presenta como un espacio para el desenvolvimiento del trabajador en la sociedad, incluso en época de pandemia, pues como se explicó, el Ministerio de trabajo solicitó a los empleadores adecuar las cargas laborales al trabajo en casa.

Contratación a tiempo parcial

La contratación a tiempo parcial no es una modalidad de contratación inexistente en el ordenamiento jurídico colombiano. En la Figura 1 Modalidades del contrato de trabajo en Colombia según su duración, se ilustraron las modalidades del contrato de trabajo, según su duración, a saber: accidental, ocasional o transitorio, por duración de la obra o labor contratada, a término fijo y finalmente a término indefinido, ergo, en Colombia ya se tienen modalidades de contratación que permiten una vinculación laboral correspondiente a las necesidades del empleador o contratante.

Así las cosas, el inciso primero del artículo 6 del Proyecto de Ley (2019) reza:

ARTÍCULO 6. Contrato a tiempo parcial. Podrá celebrarse contrato de trabajo por horas, días o semanas, cuando se trate de jóvenes entre los 18 y los 28 años que estén cursando estudios, o cuando se trate de mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años. Este contrato deberá constar por escrito, de lo contrario se presumirá la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido.

No introduce nada nuevo al ordenamiento; de traerse a la vida jurídica mediante la aprobación del Proyecto de Ley, sería una norma inoperante toda vez que la misma figura ya existe, y se encuentra regulada en el literal d del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo sexto que define el trabajo ocasional, accidental o transitorio, este último entendido como aquel con una duración igual o inferior a un mes, y con el artículo 133 de la misma disposición, que delimita el jornal como el salario estipulado por días.

En consecuencia, no tendría sentido decir que se crearía una modalidad de contratación por horas, días o semanas toda vez que ya es posible, ni mucho menos condicionar la celebración de estos contratos con jóvenes entre los 18 y los 28 años siempre y cuando se encuentren estudiando, o a mujeres mayores de 57 años o a hombres mayores de 62 años, cuando en la actualidad la norma permite celebrar estos contratos con aquella persona con capacidad de goce y ejercicio.

Por último, la formalidad a que se hace referencia en el artículo tampoco es novedosa, pues, como se indicó en el marco conceptual, puntualmente en el contrato individual de trabajo, todo contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito so pena de entenderse a término indefinido.

En conclusión,

¿qué aportaría este artículo al ordenamiento jurídico?

Nada, este artículo no es nuevo para el ordenamiento ni inculca prácticas que justifiquen traerlo a vida jurídica, pues condiciona su aplicación a requisitos limitantes como la edad cuando bien, ya puede ser celebrado con cualquier ciudadano capaz.

Cotizaciones al sistema de seguridad social integral

Por último, pero no menos importante, están los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. El referido Proyecto de Ley propone tanto en su exposición de motivos como en el inciso segundo del artículo 6, que:

ARTÍCULO 6. Contrato a tiempo parcial. ...

Las cotizaciones al sistema de seguridad social y pago de prestaciones sociales, derivadas de los contratos de trabajo de que trata este artículo, se harán en proporción al tiempo laborado. En todo caso, el porcentaje correspondiente para aportes, cotizaciones al sistema de seguridad social, y el pago de prestaciones sociales, no podrá ser inferior a la proporción del valor de la hora del salario mínimo legal mensual vigente.

En este punto, es menester resaltar que para el momento en que se presentó el Proyecto de Ley 212 de 2019 ya existía en el ordenamiento la cotización por semanas regulada en el Decreto 2616 de 2013 con la finalidad de: “Artículo 01. ... la vinculación de los trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, con el fin de fomentar la formalización

laboral” (2013). Claro está, estas cotizaciones estaban pensadas para un lapso igual o superior a una semana, pero inferiores a un mes, así:

Tabla 4

Cotizaciones al Sistema General de Pensiones y del Subsidio Familiar según el Decreto 2616 de 2013

Días laborados en el mes	Monto de la cotización
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un SMLMV)

Nota Tabla 4. Adaptada del Decreto 2616 de 2013 [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales. 20 de noviembre de 2013.

Se resalta que la cotización mínima semanal corresponde a una cuarta parte del SMLMV, asumidos así: el responsable del pago de la cotización a riesgos laborales y subsidio familiar es el empleador, en pensiones se cancela de manera compartida, del 16% respectivo, corresponde un 12% al empleador y un 4% al trabajador.

Ahora bien, posterior a la presentación del referido Proyecto de Ley surgió en el ámbito jurídico, el Decreto 1174 de 2020, el pasado 27 de agosto de 2020, el cual reglamenta el Piso de Protección Social, incorporado desde el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019, para personas que devengan menos de un SMLMV, mismo que entró en vigor el pasado primero de febrero de 2021 y que puede ser pagado desde la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA, así:

- Tipo de planilla: B-Planilla Piso de Protección Social
- Tipo de cotizante:
 - 65-Dependiente del Piso de Protección Social para los casos en que el trabajador tenga vínculo laboral.
 - 66-Independiente del Piso de Protección Social para los casos en que el trabajador sea independiente con contrato de prestación o se vincule de manera voluntaria al Piso de Protección Social.

Con el Piso de Protección Social se abre la posibilidad para realizar cotizaciones por días trabajados, diferente al Decreto 2616 que lo restringía a semanas.

Solo con el ánimo de ilustrar, así es que se pretende ampliar la cobertura en protección y en seguridad social de los trabajadores, que devengan menos de un SMLMV como consecuencia de su dedicación parcial a un oficio, como se muestra a continuación:

Tabla 5

Comparativo de afiliaciones para los casos en que se devenga más o menos del SMLMV

Afiliaciones	
Trabajadores que devengan más del SMLMV	Trabajadores que devengan menos del SMLMV como consecuencia de su vinculación a tiempo parcial
Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud	Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud o beneficiarios al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud
Régimen General del Sistema Pensional	Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS
Aseguradora de Riesgos Laborales	Seguro Inclusivo
Caja de Compensación Familiar	Sistema de Subsidio Familia

Nota Tabla 5. Adaptada de Decreto 1174 de 2020 [Ministerio del Trabajo y otros]. Por el cual se adiciona el Capítulo 14 al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente. 27 agosto 2020.

Así las cosas,

¿se requiere de este artículo en el ordenamiento?

No, pues bien, ha perdido relevancia la propuesta hecha en el inciso segundo del artículo 6 del Proyecto de Ley 212 de 2019, correspondiente a la cotización proporcional al tiempo trabajado, toda vez que previo a su radicación ya estaba permitida la cotización por semanas y en virtud del Decreto 2616 de 2013, y posterior a su radicación surgió el Piso de Protección Social que posibilita la cotización por días y en virtud del Decreto 1174 de 2020.

Para lograr una clara presentación del segundo objetivo específico, se ha separado en tres bloques el análisis de la viabilidad económica y jurídica de la reducción de la jornada laboral. Dichos bloques son: ¿nos enfrentamos a una recesión o depresión?, relación oferta y demanda laboral y finalmente, una breve alusión sobre el diálogo social.

¿Nos enfrentamos a una recesión o depresión?

Para dar inicio al desarrollo de este objetivo resulta conveniente analizar desde el ámbito económico a qué nos enfrentamos con la llegada del COVID-19, entender los conceptos que definen una situación de crisis, así como la duración e intensidad entre una recesión o depresión y en consecuencia entender el porqué de las dinámicas sociales y políticas actuales.

La recesión es la caída significativa de la actividad económica, se evidencia cuando el Producto Interno Bruto, en adelante PIB, decrece por dos trimestres consecutivos. Una recesión puede durar meses o años, pero con altibajos en los índices de crecimiento, lo que implica que el PIB puede subir o bajar, pero de manera general se mantiene en zona negativa. La recesión es visible cuando se observa una contracción en la producción con la consecuente caída del empleo, la renta, los ingresos, la baja capacidad de consumo y de poder adquisitivo, además de otros indicadores.

Por su parte, en la depresión se registra un declive profundo de la producción, que es una caída del PIB superior al 10%, con una duración por más de tres años acarreado la

destrucción del aparato productivo y altas tasas de desempleo, lo que provoca efectos devastadores para la economía que la padece. En suma, en una depresión todo indicio de recuperación es tan leve que para sobreponerse se requerirá un tiempo significativo.

La coyuntura provocada por la pandemia nos enfrenta a una crisis multidimensional: sanitaria, social y económica. Según el Banco Mundial (2020a) el COVID-19, “hunde a la economía mundial en la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial”, y es la primera vez desde 1870 en que tantas economías experimentan una disminución del producto per cápita. De hecho se deja de presente que la disminución prevista en los ingresos per cápita será de 3,6% lo que empujará a millones de personas a la pobreza extrema.

La Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo, en adelante Fedesarrollo, estableció, que el pico más reciente de la actividad económica mensual de Colombia ocurrió en febrero de 2020. De acuerdo con el Director Ejecutivo de la Fundación (2020),

Este mes marca el fin de la fase expansiva del ciclo económico que comenzó en junio de 2016 y establece el inicio de una recesión económica a partir del mes de marzo de 2020. La caída de la actividad económica fue tan amplia y generalizada que la desaceleración debe clasificarse como recesión, sin importar la duración de este nuevo ciclo (Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo, 2020a, p. 02).

Con el panorama expuesto es claro determinar que Colombia no es ajena a la situación mundial. Al igual que otros Estados, se enfrenta a una recesión económica de gran magnitud teniendo en cuenta que el COVID-19 afectó no solo la salud de la población, sino

el funcionamiento normal de la economía pública y privada al tener que implementar medidas de contención para evitar la propagación del virus y proteger la salud de los ciudadanos.

Finalmente,

¿cómo enfrentar la recesión generada por la pandemia del COVID-19?

No hay una respuesta unívoca o correcta, pese a que “se ha avanzado en la creación y la puesta en marcha de instrumentos de política pública en materia de salud, protección social, sector productivo y finanzas públicas, el país ha entrado en una crisis económica y social sin precedentes” (Departamento Nacional de Planeación, 2020, p. 83).

Relación oferta y demanda laboral

En una economía de mercado, como la de Colombia, el mercado laboral se rige por dos fuerzas: la oferta y la demanda de trabajo, como consecuencia de la pandemia por el COVID-19 se han debilitado enormemente las fuentes de empleo, esto es, las empresas, en palabras de la Organización Internacional del Trabajo (2020):

...una característica sobresaliente de esta crisis ... ha sido la velocidad del impacto mundial a través de un shock inmediato de oferta –asociado al cierre de las economías y a las medidas de contención y asilamiento social– seguido por una abrupta caída en la demanda agregada (párr. 6).

Lo anterior sumado al hecho de que, al verse afectada la salud de los trabajadores y los miembros de los hogares, no se hizo esperar la reducción de los salarios pagados (por incapacidades médicas, ausencias laborales y/o disminución del tiempo trabajado) y del consumo privado (por el temor inculcado de salir a las calles y/o el aislamiento preventivo obligatorio que se dio en 2020), además de la inevitable crisis en los sectores productivos por el cierre parcial o total de las empresas mientras durara el aislamiento preventivo obligatorio, cabe resaltar en este punto, que alrededor de 43 actividades económicas fueron exceptuadas del aislamiento preventivo obligatorio y en consecuencia se autorizó la libre circulación de los trabajadores relacionados a dichas actividades económicas con el fin de garantizar la prestación de sus servicios. Para más información sobre los sectores exceptuados puede consultarse el Decreto 593 del 24 de abril de 2020 y el Decreto 749 del 28 de mayo de 2020.

De hecho, se expone que la tasa de desempleo pasó de 12,2 % en febrero de 2020 a 21,4% en mayo y el crecimiento del PIB durante el segundo trimestre de 2020 fue de -15,7% en comparación con el mismo periodo de 2019 (DNP, 2020, p. 03), lo anterior es un claro ejemplo de la caída entre la oferta y demanda laboral como consecuencia de la recesión económica que iniciaba.

Ahora bien, la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo (2020b), indicó que respecto a las pequeñas y medianas empresas, éstas son:

Las empresas con mayor vulnerabilidad en el actual escenario económico son las MiPymes, que representan más del 90% del sector productivo nacional, generan el 35% del PIB y el 80% del empleo, dado que tienen menor colchón financiero,

reducida capacidad de manejar su capital de trabajo y dependen de la continuidad de sus ingresos para subsistir. (p.11).

Para las empresas, especialmente las medianas, pequeñas y micro, la falta de demanda y las dificultades de acceso al crédito en muchos casos puede llevarlas al cierre final. (Espino & Arenas, 2020, p. 06). Esto inevitablemente genera desempleo tanto para los que ya hacían parte de la empresa como para aquellas personas que estaban pendientes de una oferta laboral. En ambos casos se estará frente al mismo panorama y es la falta de un empleo que les permita generar ingresos para suplir sus necesidades básicas, lo que se traduce en crisis.

En cuanto a las propuestas y acciones para impulsar el crecimiento económico y la generación de empleo, algunos entes dicen que es necesario seguir debilitando la normativa laboral, no obstante, debe recordarse al lector que la disminución de costos laborales no genera empleo per se; pues el empleo no se genera por decreto, tema que se analizará con más profundidad posteriormente teniendo en cuenta el análisis específico que se pretende hacer del Proyecto de Ley 212 de 2019. Ahora bien, es de resaltar que la anterior propuesta de reducción de costos laborales no es la única que se ha formulado, el Consejo Gremial Nacional dejó plasmados varios puntos importantes en la Agenda Empresarial para la Reactivación en octubre de 2020; entre las propuestas para reactivar el sector productivo, se hizo especial énfasis en los subsidios y los beneficios.

En principio se dejó de presente que la emergencia sanitaria ha generado fuertes problemas de liquidez en las empresas colombianas, lo que ha desencadenado en un impacto negativo importante sobre la capacidad de generar empleo y el ritmo de producción.

Bajo ese entendido proponen como mecanismo alternativo para promover la actividad de las MiPymes, la asignación de subsidios y exenciones tributarias como mecanismos de salvamento y de respuesta ante la crisis. Explican que dichas “herramientas ya han sido aplicadas en otras crisis y han generado efectos positivos para la recuperación económica en el corto plazo” (Consejo Gremial Nacional, 2020, p. 16).

En este punto, se pone un ejemplo que es ideal para dar paso al análisis del tema específico y es que,

... durante la crisis financiera de 2008 varios gobiernos, como es el caso de Francia y Alemania, ofrecieron subsidios al empleo para que las empresas mantuvieran y ampliaran su planta laboral, adoptaron reducciones temporales en los aportes a seguridad social, e incluso algunos países europeos, entre los que se incluyen los Países Bajos y Reino Unido, implementaron subsidios para las jornadas reducidas de trabajo, con el fin de impedir el incremento del desempleo y compensar la pérdida de ingresos (Keeley & Love, 2011, como se citó en Consejo Gremial Nacional, 2020, p. 16).

Entonces, el análisis que se genera en este punto es muy simple, no se habrían implementado subsidios para las jornadas reducidas de trabajo, si no fueran necesarias por las repercusiones negativas que ocasiona la disminución de horas efectivamente laboradas, representadas específicamente en la pérdida de ingresos que generan para el trabajador.

Ahora bien, no es coherente ni viable pensar en este momento en la implementación de una ley que pretenda la reducción de la jornada laboral para incentivar la productividad

laboral, ya que tendría un impacto negativo al generar un mayor costo del tiempo de trabajo por el reconocimiento de horas extra. Lo que se debe propender en este momento de reactivación económica y empresarial, es precisamente ayudar a las empresas a salir de la crisis, cosa que se dificultaría si se implementan normas tendientes a cambiar las dinámicas laborales tanto para el empleador como para el trabajador; recuérdese, que derivado de reducir la jornada laboral el empleador, mismo que es fuente generadora de empleo, deberá asumir un aumento salarial y prestacional del trabajador derivado del reconocimiento del trabajo suplementario que compense la diferencia entre la jornada máxima legal actual (48 horas) y la propuesta (45 horas).

Cabe resaltar, conforme a lo expuesto en el informe preliminar sobre el Análisis de Posibles Consecuencias de Reducir Legalmente la Jornada Laboral realizado por la Comisión Nacional de Productividad que,

... una reducción de la jornada laboral se puede asimilar a un aumento en el costo fijo de la mano de obra. Reducir la jornada laboral aumenta el costo fijo, pero también el costo marginal de la mano de obra en un monto equivalente al producto entre el recargo por hora extraordinaria y la cantidad de horas reducidas de la jornada. (2019, p. 21).

En conclusión, lo anterior se traduce en la posibilidad de que una empresa al momento de reducir su jornada laboral vía legislativa, se vea afectada por los costos que implica la demanda por trabajo: costos fijos de la contratación y costos variables que dependen de la cantidad de horas trabajadas legalmente (establecidas como jornada laboral) y

el costo de las horas suplementarias, que en nuestro país supone un recargo sobre el salario pactado y que deberá ser asumido por el empleador.

Sobre el diálogo social

Según lo define la Organización Internacional del Trabajo (2007), el diálogo social:

... incluye dentro del mismo todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. La concertación puede ser oficiosa u oficial, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas (parr. 02).

Asimismo, ha dicho esta Organización (s.f.) que, las actividades más frecuentes de este diálogo son, la negociación, siendo este el más usado, la consulta y el intercambio de información.

El papel del Estado en el diálogo social

Para que exista el diálogo social, el Estado no puede adoptar un papel pasivo, aun cuando no participe directamente en el proceso. El hecho es que tiene la responsabilidad de crear un clima político y cívico estable que permita a las organizaciones autónomas de empleadores y de trabajadores actuar libremente, sin temor a represalias. Incluso cuando está establecido formalmente que las relaciones predominantes son bipartitas, el Estado ha de prestar un apoyo esencial a las iniciativas de las partes, ofreciendo, entre otros, los marcos jurídicos, institucionales y de cualquier otro tipo, necesarios para que éstas puedan actuar con eficacia.

Ahora bien, ya teniendo claro lo que significa e implica el diálogo social, se puede dar paso al análisis respecto del caso específico que se está estudiando, es decir respecto a la viabilidad de una reducción de la jornada laboral de cara a la situación actual generada por el COVID-19.

La Organización Mundial del Trabajo (2020, p. 01) en el documento titulado “Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe”, deja claro que el desafío para las políticas de respuesta a la crisis es muy grande, pues requiere que los gobiernos junto con los miembros que actúan en el mundo del trabajo logren consensuar programas de respuesta que estimulen la economía y el empleo, apoyen a las empresas y los ingresos de los trabajadores, protejan a los empleados en el lugar de trabajo y establezcan soluciones eficaces mediante el diálogo social.

Ello implicaría que cualquier propuesta normativa que a largo plazo se pretenda implementar en el ordenamiento jurídico y que permee temas de carácter laboral debe ser puesta a disposición de aquellos a quienes directamente se les hará aplicable la norma, en este caso a los empleadores y a los trabajadores de los diferentes sectores empresariales. Esto nos lleva a preguntarnos si el Proyecto de Ley 212 de 2019 fue analizado de manera conjunta por los miembros de cada sector empresarial o si por el contrario es una propuesta que nace en el Congreso, aislada del diálogo entre los entes implicados.

Es relevante en este punto resaltar algunos argumentos expuestos en la primera ponencia del Senado que se llevó a cabo el 29 de noviembre de 2019. En la misma, posterior a plasmar el objeto del Proyecto de Ley, se dio paso al planteamiento de los argumentos que justifican la iniciativa, argumentos que versan sobre los factores internos y externos asociados a la productividad empresarial, los beneficios que ayudan a incrementar el nivel de productividad y competitividad de la empresa, y las implicaciones positivas de regular la contratación a tiempo parcial como modalidad válida de contratación laboral.

En la ponencia se plasmó que la iniciativa surge para dar solución a la situación actual del país, referida específicamente a las altas tasas de desempleo e informalidad, teniendo en cuenta que “factores como la rigidez en la contratación y la falta de opciones para el empleador en las modalidades de contratación laboral en atención a la duración del contrato, colocan en una situación de desventaja a la población joven y a los adultos mayores quienes ven menguada su posibilidad de continuar haciendo cotizaciones al sistema por la falta de posibilidades o flexibilidad en la forma de su contratación laboral” (Gaceta 1157/19)

Se expone además que las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y pago de prestaciones sociales se harán en proporción al tiempo laborado, pero que dicho pago no podrá ser inferior a la proporción del valor de la hora del salario mínimo legal mensual vigente, con el fin de garantizar los principios establecidos en la Constitución. Esto genera confusiones y deja de presente que en la ponencia, nunca se hizo hincapié en las implicaciones negativas, en las repercusiones que trae implementar dicha modalidad de contratación a un ordenamiento jurídico que cada vez abre más las puertas a desconocer derechos mínimos ya adquiridos en el ámbito laboral, y tal vez a sumar más cargas a empleadores de pequeñas y medianas empresas.

Sumado a lo anterior y para finalizar,

¿para qué un diálogo social sobre el Proyecto de Ley 212 de 2019?

Resulta cuestionable que a la fecha de este trabajo no se avizora resultados de un diálogo social para discutir el Proyecto de Ley 212 de 2019, pese a que se evidencia con claridad por qué el diálogo entre las partes involucradas es imprescindible. Se entiende que en el momento en el que se propuso el Proyecto de Ley no había manera de advertir o considerar que la situación económica, social e incluso política del país iba a cambiar fruto de la pandemia. Pero debemos centrarnos en el hoy, en la reactivación económica que se abre paso entre las dificultades ya existentes y que no es el momento de implementar al ordenamiento una propuesta de tal envergadura.

A continuación, se contrastará la situación jurídica de la jornada laboral y consecuente productividad laboral de Chile, como referente normativo en América Latina, con el caso de Colombia bajo el método de estudio del derecho comparado. Para ello, se hará una breve explicación de por qué éste país ha sido escogido para la comparación y cuál es su situación normativa en comparación con la de Colombia.

¿Por qué Chile?

Desde el Código Civil de la República de Chile, redactado y sancionado por Andrés Bello en 1855, Colombia ha encontrado en este país un referente para la construcción y consolidación de su propio sistema normativo, con algunas adiciones, supresiones y/o modificaciones. Al respecto, en la Revista de Derecho Privado, Fernando Hinestroza (2006) indica que:

El Estado de Santander, constituido en mayo de 1857, emprendió la labor de darse un Código Civil, que culminó con la expedición de la ley el 12 de octubre de 1858, sancionada el día 18, [...]. El artículo 1.º de aquella ley dispone: “Adóptase como ley del Estado el Código civil de la República de Chile, sancionado el 15 de diciembre de 1855, con las adiciones, supresiones i variaciones siguientes...”. Ese Código habría de comenzar a regir el 1.º de enero de 1860, pero su eficacia se pospuso hasta el 1.º de julio del mismo año (p. 08).

Entonces, el Código Civil fue solo el primero de otras disposiciones que serían tomadas como referente para la consolidación del propio sistema normativo de Colombia, en

materia laboral se tiene, por ejemplo, la Ley 50 de 1990 y la Ley 100 de 1993, aquella que modifica el Código Sustantivo del Trabajo y esta que sirve como derrotero para todo el Sistema de Seguridad Social Integral.

De igual forma, se ha escogido este país no solo por sus avances normativos, sino también por su consolidación económica, sobre este punto el Banco Mundial (2020) ha expresado que la República de Chile,

... ha sido una de las economías latinoamericanas que más rápido creció en las últimas décadas, debido a un marco económico sólido, que le ha permitido amortiguar los efectos de un contexto internacional volátil y reducir la pobreza. Sin embargo, más del 30% de la población es económicamente vulnerable y la desigualdad de ingresos sigue siendo elevada (párr. 01).

Derecho comparado. Chile y Colombia.

Ahora bien, para iniciar el estudio comparado, es preciso indicar que el equivalente jurídico al Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, en Chile, es el Código de Trabajo. A continuación, se indica la jornada laboral establecida en cada uno de estos ordenamientos, su artículo y el año de su más reciente modificación:

Tabla 6

Regulación de la jornada laboral en Chile y Colombia

	Chile	Colombia
Jornada semanal	45 horas semanales	48 horas semanales
Artículo	Artículo 22	Artículo 161
Año de modificación	2005	1950

Nota Tabla 6. Adaptación propia con información de los códigos laborales.

Dadas las anteriores consideraciones, es pertinente indicar de dónde surge históricamente la jornada laboral. Hace poco más de 100 años, se construyó el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado en el año 1919 y denominado Convenio sobre las horas de trabajo en las empresas industriales en el cual se limitó las horas de trabajo en no todos los sectores, a la actual regla de ocho horas diarias y 48 semanales. Dicho Convenio fue suscrito y ratificado por Colombia mediante la Ley 129 del 23 de noviembre de 1931 que reza:

ARTÍCULO ÚNICO. Apruébense las siguientes convenciones, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en las sesiones que se expresan a continuación: Primera sesión, celebrada en Washington del 29 de octubre al 29 de noviembre de 1919:

PROYECTO DE CONVENCIÓN. Que tiende a limitar a ocho horas diarias y a cuarenta y ocho horas semanales el tiempo de trabajo en los establecimientos industriales (Ministerio de Relaciones Exteriores, 1931).

Y es que bien, se argumentó que bajo la teoría o regla de los tres ochos el ser humano logra un balance y completo desarrollo, así:

- 8 horas de descanso
- 8 horas de trabajo
- 8 horas de ocio

Para un total de 24 horas diarias, sin contar que poster al año de 1919 se reglamentaría el descanso obligatorio un día a la semana.

Es así, como se justifica la decisión del legislador colombiano en establecer una jornada laboral de 8/48 que se mantiene; por su puesto, la norma ha tenido variaciones en el tiempo en cuanto a los sectores económicos a los que era aplicable, pues, como se indicó, inició solo para el sector industrial hasta convertirse en la regla general del ordenamiento.

Cabe indicar que Chile también fue suscriptor del mencionado Convenio sobre las horas de trabajo, de la Organización Internacional de Trabajo, en el año 1925, no obstante, en 2004 mediante el Dictamen N°4338/168 modificó su jornada laboral reduciéndola hasta las 45 horas semanales, norma que entraría en vigencia el año siguiente. En su momento la Dirección del Trabajo (2005a) publicó en su página web que,

A partir de la 00:00 hora del 1° de Enero de 2005 comenzó a regir en todo el país la nueva jornada laboral que disminuye de 48 a 45 las horas trabajadas semanalmente, lo que constituye un hito en la legislación laboral chilena, pues dicha jornada de 48 horas se mantenía vigente desde hace 80 años (párr. 2).

Ahora bien, ¿ha tenido Chile un incremento en su productividad laboral? Resulta importante ver el análisis realizado en el año 2019 por la Comisión Nacional de Productividad, del impacto de la reducción de la jornada laboral legal desde 48 a 45 horas en Chile, anunciada en 2001 e implementada a partir del primero de enero de 2005.

Tabla 7

Resultados del análisis realizado por la Comisión Nacional de Productividad.

Estudio microeconómico:

1. La reducción legal de jornada a 45 horas tuvo un efecto directo en los asalariados del sector privado que trabajaban 46 horas o más antes de la reforma. Para este grupo la reforma implicó **una reducción del empleo** en 4,5 puntos porcentuales, comparando antes y después de la implementación. El efecto fue mayor en los jóvenes (8,3), las mujeres (5,6), y las personas de nivel educacional medio (5,4).

2. Parte de la reducción en empleo del grupo afectado significó **mayor desempleo**, especialmente en hombres, y en el grupo de 31-49 años. La probabilidad de desempleo para este grupo aumentó de 3% a 4,8%.

3. Otra parte del grupo afectado tendió a una **mayor inactividad** (es decir, a no participar del mercado laboral una vez perdido el empleo), especialmente las mujeres, las personas con educación media, y los menores de 30 años.

4. Quienes fueron afectados directamente, pero se mantuvieron empleados, **redujeron en 2% su salario** real previo a la implementación de la reducción de jornada, con un mayor impacto en los menores de 30 años.

5. Las estimaciones no encontraron un impacto significativo en el empleo por cuenta propia (que puede considerarse una medición aproximada del empleo informal), ni en el empleo del sector público.

6. Los grupos no afectados, es decir, los trabajadores asalariados privados con jornadas de hasta 45 horas, empleados del sector público, empleados por cuenta propia y las personas sin empleo antes de la reforma, aumentaron su tasa de empleo de 40% a 48%, comparando un año antes y uno después de la reforma, lo que evidencia un cambio en la composición del empleo.

Impactos macroeconómicos: *Se estima que, por cada 1% de reducción permanente en las horas efectivas trabajadas (tras la reforma de 2001-2005), se habrían generado los siguientes efectos agregados, respecto a una situación con la jornada laboral inalterada:*

1. Respecto del crecimiento, en un horizonte de 4-5 años, una caída en el rango de 0,5 a 1,5% del nivel de PIB.
2. Respecto de los salarios mensuales reales, una caída en el corto plazo en el rango de 0,1 a 1,1%.
3. Respecto del empleo, no se observan efectos significativos.
4. Respecto del stock de capital, se observa un incremento de 0,08-0,20% en un horizonte de 4-5 años.
5. Respecto de la productividad total de factores, en un horizonte de 4-5 años, se estima una caída en el rango de 0,2-0,7%.

Nota Tabla 7. Reproducción de Comisión Nacional de Productividad. (2019). Informe preliminar: Análisis de posibles consecuencias de reducir legalmente la jornada laboral. <https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2019/11/Informe-Preliminar-Consolidado-Final.pdf>

Sobre el incremento de la productividad laboral en Colombia, el Proyecto de Ley (2019) indica en su parte motiva que, pese a que la jornada de trabajo real es de 45.1 horas

semanales, “la productividad laboral no ha tenido aumentos considerables en los últimos años, en 2016 fue de 0.6%, en 2017 0.44% y para 2018 fue de 1.67%” (p. 02).

¿Qué se concluye?

Lo anterior, permite finalmente reafirmar y concluir que, aunque se logre una modificación en la norma jurídica ello no tendría un cambio sustancial en el entorno pues, como se ha indicado ampliamente en la realidad se aplica una jornada laboral inferior a la máxima legal, cosa que es viable jurídicamente, y la disminución de esta jornada en la norma no aumenta la productividad per se sino que bien, habría que generarse entornos laborales mejor cualificados con factores tangibles como los recursos, e intangibles como la motivación. Asimismo, de considerarse una disminución en la jornada laboral máxima de Colombia ésta no debería realizarse sin meditar las particularidades de cada sector económico, pues como se ha indicado, cada uno comporta una dinámica diferente y lo contrario, gravaría la situación de los empleadores que sí requieren de una jornada laboral de 48 horas semanales máxime, cuando nos encontramos en una reactivación económica derivada de la pandemia del COVID-19.

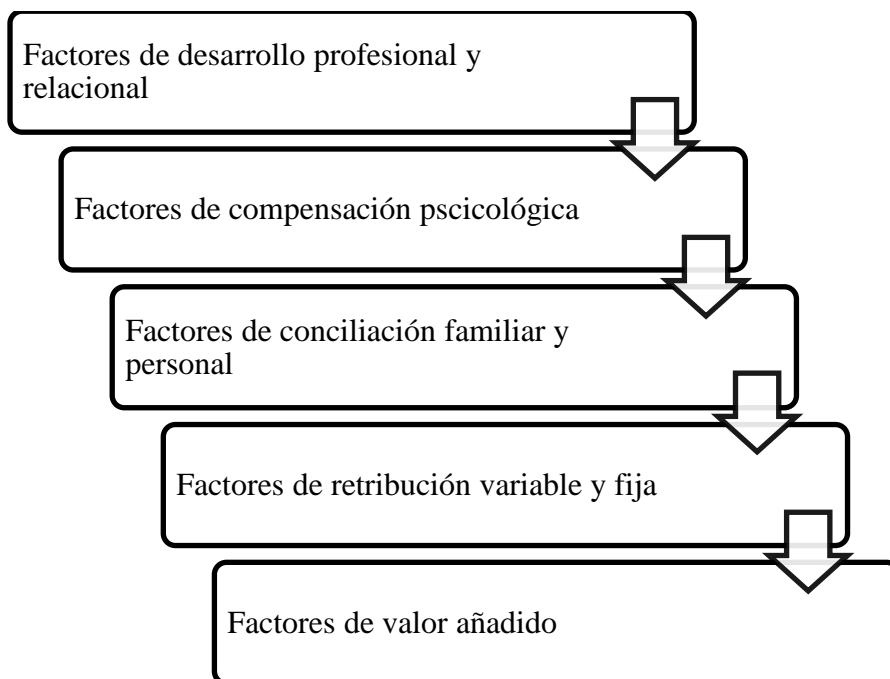
CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo se han venido dando conclusiones preliminares sobre cada uno de los acápites que acompañan los objetivos planteados, a continuación, se realiza un breve recuento que recoja la mayoría de los argumentos sobre la reducción de la jornada laboral:

En primer lugar, carece de lógica afirmar que la productividad laboral aumentará si se reduce la jornada semanal de trabajo toda vez que la primera no es condición necesaria y suficiente para la segunda, y es que bien, en la primera ponencia del Senado (Gaceta 1157/19) esta corporación resaltó que, los esfuerzos a que las empresas se deben encaminar son 5 factores enlistados así:

Figura 3

Esfuerzos a que las empresas se deben encaminar



Nota Figura 3. Adaptada de lo discutido en la primera ponencia del Senado (Gaceta 1157/19).

De la mano de estos cinco factores y una serie de beneficios será posible incrementar la productividad laboral de los trabajadores en Colombia, así como la competitividad del sector privado, y eventualmente el público, beneficios como:

1. **Reconocimiento personal y laboral:** demostrar aprecio por los empleados que realizan una buena labor, evitando que se vayan porque no se les reconoce su trabajo.
2. **Incentivar a las personas:** permitir y alentar a los trabajadores a que aporten a la empresa sus talentos y evitar la postura de esperar las indicaciones sobre lo que deben hacer. Cabe resaltar que este punto no puede ser confundido con la flexibilización laboral toda vez que ha hecho alusión, ampliamente, a las garantías laborales así como a los factores salariales y prestacionales.
3. **Cultura y valoración del compromiso mutuo:** socializar y lograr coherencia de los valores proclamados en la organización, como ejemplo puede tratarse del valor del respeto.
4. **Planificación del trabajo:** socializar entre los participantes del equipo, las actividades a realizar con el debido tiempo, a fin de brindar estabilidad y organización.

Con lo anterior sí es posible afirmar que la productividad laboral aumentará si se presentan una serie de factores y beneficios que motiven al trabajador en su espacio laboral.

Superado lo que respecta a la productividad laboral, debe recordarse que la jornada laboral, es la que, en virtud de la libre estipulación de las partes se pacte y en su defecto la máxima legal, nada obsta para que la jornada sea de 48 horas o bien de 45 horas semanales. No porque el DANE como Departamento Nacional de Estadística arroje un resultado promedio de trabajo semanal de 12 actividades económicas, este debe ser el derrotero para argumentar y promover un Proyecto de Ley que reduzca la jornada laboral máxima semanal.

Sino que bien, deben mirarse las particularidades de cada actividad o sector económico y atender a su realidad y necesidad, como ya se ha hecho, mírese por ejemplo el Decreto 239 de 2016 por el cual se establece la escala de asignación básica para los empleos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil y se dictan otras disposiciones en materia salarial, allí se deja de presente que la jornada de trabajo promedio para los trabajadores del gremio es de ciento cincuenta y seis (156) horas mensuales, distribuidas en turnos de seis horas diarias durante seis días a la semana, entre otros casos. Esta jornada atiende al desgaste y la fatiga mental que requiere la concentración de dicho personal, misma jornada que resguarda la concentración que este oficio, en particular, requiere.

Sobre los artículos que proponen el contrato a tiempo parcial y la cotización proporcional al tiempo trabajado al Sistema de Seguridad Social Integral, basta recordar que ambos ya existen en el ordenamiento jurídico y su propuesta no representa una novedad, una mejoría para el trabajador o una especialidad a la norma general como para incorporarlas al ordenamiento jurídico.

No obstante, como nos encontramos ante una recesión económica derivada del COVID-19, se hace necesaria con mayor relevancia la creación y la puesta en marcha de instrumentos

de política pública en materia de salud, protección social, sector productivo y finanzas públicas, en el país para cuidar y fomentar el trabajo formal a la par que se cuidan las fuentes generadoras de empleo, es decir, las empresas.

Con lo anterior, es decir, cuidando las fuentes generadoras de empleo se logrará recuperar y equilibrar la demanda y oferta laboral del país, esto es, creando puestos de trabajo sin que ello acarree costos excesivos para el empleador, como lo sería el reconocimiento económico de trabajo suplementario en el hipotético caso de reducirse la jornada laboral indiferente del sector y/o actividad económica.

Ahora bien, se advierte que a la fecha de este trabajo no se avizoró un diálogo social entre el gobierno, el sector privado y los trabajadores, hecho que desconcierta pues, aunque esta propuesta puede tener más contra que pros, como se ha expuesto ampliamente, no deja de ser importante que los actores sobre los que recae la construcción de país haya un espacio para dialogar este tipo de propuestas.

Finalmente, y muy ligado a la conclusión del primer objetivo desarrollado, se evidencia con el ejercicio de derecho comparado que una modificación respecto de la jornada semanal de trabajo no implicaría un cambio sustancial o significativo en el marco del ámbito laboral, pues han de considerarse otros factores distintos a la disminución del tiempo diario que labora un trabajador para poder predicar un aumento en la productividad. Ahora en cuanto a las implicaciones que tiene una reforma de tal magnitud resultó, conforme al análisis del cambio implementado en Chile, cuestionable el verdadero beneficio de dicha reforma en términos de lo que beneficiaría realmente a empleador y a trabajador específicamente cuando nos encontramos en una reactivación económica derivada de la pandemia del COVID-19.

LISTA DE REFERENCIAS

Libros, artículos de *journals* y fuentes electrónicas consultadas:

Banco Mundial. (2020a). La COVID-19 (coronavirus) hunde a la economía mundial en la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial.

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii>

Banco Mundial. (2020b). Chile Panorama General.

<https://www.bancomundial.org/es/country/chile/overview>

Código Sustantivo del Trabajo. Art. 23, 24, 45, 46, 133, 158 y 161. Ordenado por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950 (Colombia).

Comisión Nacional de Productividad. (2019). Informe preliminar: Análisis de posibles consecuencias de reducir legalmente la jornada laboral.

<https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2019/11/Informe-Preliminar-Consolidado-Final.pdf>

Consejo Gremial Nacional. (2020). Agenda Empresarial para la Reactivación Acciones para impulsar el crecimiento económico y la generación de empleo. Ed. Consejo Gremial Nacional. <https://imgcdn.larepublica.co/cms/2020/12/03152120/Agenda-Empresarial-para-la-Reactivaci%C3%B3n-CGN.pdf>

Constitución Política de Colombia. Art. 154, 155 y 156. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Decreto 1174 de 2020 [Ministerio del Trabajo y otros]. Por el cual se adiciona el Capítulo 14 al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de

reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente. 27 agosto 2020.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=140490>

Decreto 2616 de 2013 [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales. 20 de noviembre de 2013.

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2616_2013.htm#:~:text=Por%20medio%20del%20cual%20se,la%20formalizaci%C3%B3n%20laboral%20de%20los

Departamento Nacional de Planeación. (2020, 14 octubre). Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente. Consejo nacional de política económica y social – Borrador (Documentos CONPES). Bogotá D.C., Colombia: DNP.

Dirección del Trabajo. (2004). Ord. N°. 4338/168.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-70421.html>

Dirección del Trabajo. (2005a). Comenzó a regir nueva jornada laboral de 45 horas laborales. <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-75148.html>

Dirección del Trabajo. (2005b). Nueva Jornada Laboral (Reducción de 48 a 45 horas semanales). <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-72784.html>

Espino, A & Arenas, A. (2020). La crisis por la Covid-19 en Colombia: Oportunidad o retroceso para la autonomía económica de las mujeres. Fundación Friedrich Ebert.

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/16653.pdf>

Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo. (2020a). Comunicado de prensa - Fedesarrollo establece que el primer mes de recesión económica sucedió en marzo de 2020. Centro de investigación económica y social.

<https://img.lalr.co/cms/2020/11/24173644/2020-11-24-Comunicado-de-Prensa-Ciclos-Econ%C3%B3micos-y-Recesi%C3%B3n-2020.pdf>

Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo. (2020b). Agenda Empresarial para la Reactivación Económica.

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4031/Repor_Octubre_2020_Meji%CC%81a_Forero_Delgado_y_Silva.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Hinestroza, F. (2006). El Código Civil de Bello en Colombia. Revista de Derecho Privado, 10, 05-11.

Ley 129 de 1931. Por la cual se aprueban varias convenciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, en sus 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 y 11 sesiones Por la cual se aprueban varias convenciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, en sus 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 y 11 sesiones. Artículo único.

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/ley_0129_1931.htm

Ley 5 de 1992. Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes. 18 de junio de 1992. D. O. No. 40483.

<http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/ley-5-de-1992>

Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social (s.f.). ¿Qué es la seguridad social?

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Ministerio del Trabajo. (2020a). Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. Circular 0021 del 17 de marzo de 2020. 01-04.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

Ministerio del Trabajo. (2020b). Medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo Coronavirus COVID-19. Circular 0033 del 17 abril de 2020. 01-04. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0033_compressed.pdf/18cbf638-53af-73b1-c2c3-fcd8d52d0419?t=1587160269891

Organización Internacional del Trabajo (2007). Diálogo social. <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). 18. Productividad laboral. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/productivity/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. 01-23. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_756694/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Diálogo social: En busca de una voz común. <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochures.pdf>

Proyecto de ley 212 de 2019. Por medio del cual se reduce la jornada ordinaria de trabajo, se reglamenta el trabajo a tiempo parcial y se dictan otras disposiciones. (Gaceta 1157/19) <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2019-2020/1683-proyecto-de-ley-212-de-2019>