

**Análisis socioeconómico de la Ley 2101 del 15 de julio del 2021, reducción de la
jornada laboral en Colombia.**

Sofia Gallego Álzate y Susana Graciano Londoño

Proyecto de monografía para optar por el título de abogadas

Asesor

Juan Esteban Vélez Villegas

UNIVERSIDAD EAFIT

Escuela de Derecho

2022

CONTENIDO

RESUMEN	3
PALABRAS CLAVE	4
INTRODUCCIÓN.....	4
Conceptualización de la regulación en materia laboral en Colombia.....	7
Generalidades del contrato laboral	7
Elementos constitutivos:.....	9
Jornada laboral en Colombia a la luz de la luz del Código Sustantivo de Trabajo	10
Ley 2101 del 2021	14
Productividad y eficiencia.....	17
Posibles consecuencias que podría tener la ley 1201 del 2021 en materia de tasas de desempleo y otros ámbitos socioeconómicos.	19
Discusión de los posibles efectos de la Ley 2101 del 2021 sobre los trabajadores de Dirección, Confianza y Manejo.	28
Análisis los efectos económicos y sociales causados por la reducción de su jornada laboral a nivel internacional.....	33
CONCLUSIONES.....	43
BIBLIOGRAFÍA.....	46

RESUMEN

Este trabajo presenta una investigación sobre las consecuencias socioeconómicas de la Ley 1201 del 2021, la cual tiene como fin reducir la jornada máxima laboral de 48 a 42 horas semanales. Se presenta un análisis de las implicaciones socioeconómicas que podría tener la aplicación de esta Ley en el desarrollo empresarial y en el mercado laboral, el posible aumento o reducción de la tasa de desempleo que ésta podría generar, entre otros.

Se ahonda de manera breve en la Ley 2101 de 2021 para examinar sus efectos socioeconómicos y resaltar la exclusión que esta presenta frente a los trabajadores de dirección, confianza y manejo. Posteriormente se plantean posibles soluciones frente al régimen normativo que se aplica actualmente a este tipo de trabajadores.

Por último, se realiza un análisis en derecho comparado con la aplicación de este tipo de medidas en otros países y los efectos que esto ha producido.

Abstract

This paper presents an investigation on the socioeconomic consequences of Law 1201 of 2021, which aims to reduce the maximum working day from forty-eight (48) to forty-two (42) hours per week. An analysis of the socioeconomic implications that the application of this Law could have on the business development and on the labor market, the possible increase or reduction of the unemployment rate that it could generate, among others, is presented.

Law 2101 of 2021 is briefly analyzed to examine its socioeconomic effects and to highlight its exclusion of management, trust, and management workers. Subsequently,

possible solutions to the regulatory regime currently applied to this type of workers are proposed.

Finally, a comparative law analysis is made with the application of this type of measures in other countries and the effects that this has produced.

PALABRAS CLAVE

Ley, Jornada Laboral, Reducción Jornada Laboral, Trabajadores de Dirección, confianza y Manejo, Productividad, Eficiencia, Contrato Laboral, Salario Mínimo, Empleador, Empleado, Estrés Laboral, Desempleo, Costos Operacionales, Capacitación.

INTRODUCCIÓN

Desde hace varios años, organizaciones sindicales y organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo se han concentrado en la discusión de si se debiera reducir la jornada laboral. Según los convenios C001- Convenio sobre las horas de trabajo de 1919 y C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) de 1930 de la OIT, la jornada máxima laboral es de 48 horas semanales. Sin embargo, a raíz de esta discusión y de la presión social, varios países han optado por reducir su jornada laboral en pro del bienestar de sus trabajadores y tal como lo revelan algunos estudios, en beneficio de la eficiencia de las empresas.

Según el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia el trabajo es un derecho fundamental y cuenta con una especial protección del Estado. El mismo se ha encargado de regular los diferentes ámbitos del trabajo, incluida la jornada laboral; partiendo desde la idea que cada una de las personas tiene derecho a trabajar en condiciones dignas y justas.

Teniendo en cuenta que el trabajo en el mundo moderno es la fuente de los recursos que nos permiten conseguir los bienes y servicios requeridos para satisfacer nuestras necesidades, y la gran cantidad de tiempo que deben invertir los colombianos en su vida laboral, Colombia se ha sumado a la lista de países que han decidido reducir su jornada máxima. Esto se realizó por medio de la promulgación de la Ley 2101 de 2021, la cual regula la reducción de la jornada laboral de 48 horas a 42 horas. A raíz de lo anterior, se genera un estado de incertidumbre tanto para empleadores como para los colaboradores de los diferentes sectores económicos, frente a las posibles consecuencias económicas y sociales que traería la implementación de esta Ley.

La Ley 2102 del 2021 tiene como finalidad mejorar la calidad de vida de los trabajadores y disminuir los niveles de desempleo en el país, pues se entiende que, al tener más tiempo fuera de sus labores, los empleados podrían invertir este tiempo en actividades que mejoren su calidad de vida como lo es estar con sus familias o tener más tiempo para estudiar y capacitarse, dándoles la oportunidad de mejorar sus ingresos.

En la motivación de la Ley se presenta y justifica de la siguiente manera:

Con la presente iniciativa, se busca aumentar la productividad de las empresas motivando a los trabajadores a bien invertir su tiempo, de manera que las mismas funciones que tienen asignadas, sean realizadas en menor tiempo, para de esta manera disfrutar más tiempo con sus familias, acceder a capacitación, educación o recreación, fomentando de esta manera el salario emocional. De acuerdo con el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, la posibilidad de que un trabajador tenga esa reducción de horas laborales es que haya más oportunidades de trabajo y se estimule la vida personal, familiar y de atención en actividades personales del trabajador. El trabajador no es solo trabajador, también es un ser humano que tiene distintas

actividades que valen la pena estimular para que pueda desarrollar su rol social de manera óptima y equilibrada. (Uribe, 2020)

Sin embargo, esto alerta al empresariado colombiano, pues a primera vista, esta regulación tendría como efecto la obligación de contratar un mayor número de empleados para suplir las necesidades productivas o bajar los niveles de producción; generando mayores costos de producción.

Ahora, es importante señalar que, si bien en Colombia todos los empleados se encuentran protegidos por la Constitución Política y los Derechos Humanos, donde se garantizan elementos como la desconexión laboral y el derecho al trabajo, el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo de manera explícita excluye a los trabajadores de Dirección, Confianza y Manejo de la jornada máxima legal. Lo anterior no debería per se significar una desprotección a estos empleados, sin embargo, en la práctica esta figura se presta para que se generen abusos en el número de horas diarias trabajadas por parte de los empleados.

Es por esto que se evidencia la importancia de estudiar la Ley 2102 de 2021 desde un punto de vista crítico que permita observar los puntos débiles de dicha Ley y las mejoras que se podrían plantear a esta.

De igual manera, por medio de este análisis se puede encontrar que tan eficiente es la aplicación de esta Ley a nivel económico, tanto para las empresas, como para los trabajadores; además de los posibles efectos a corto y largo plazo que puede llegar a generar esta medida en las tasas de desempleo, en la economía colombiana y en las relaciones entre los trabajadores y empleadores.

Por otra parte, se busca investigar qué efectos prácticos trae esta Ley para los trabajadores que el Código Sustantivo de Trabajo exceptúa de la regulación laboral de la jornada máxima y las posibilidades de que los empleadores abusen de figura de dirección,

confianza y manejo; desconociendo la protección que le da Constitución Política de Colombia. Lo cual podría plantear la necesidad de modificar esta calidad y la forma como se aplica en la práctica.

Análisis socioeconómico de la Ley 2101 del 15 de julio del 2021, reducción de la jornada laboral en Colombia.

Conceptualización de la regulación en materia laboral en Colombia

Generalidades del contrato laboral

Al analizar la legislación laboral actual, el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato laboral como: *“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.”*(Decreto Ley 2663 de 1950), de este concepto preliminar se puede extraer que solo las personas naturales pueden celebrar contratos de trabajo desde la posición del trabajador, pero desde el punto de vista del empleador podrá figurar tanto una persona natural como una persona jurídica.

Al hablar de los elementos de existencia y validez de los contratos laborales se encuentra que el Código en mención no regula los elementos de existencia y validez como se regulan normalmente en el Código Civil. Sin embargo, se encuentran dos artículos importantes: el primero es el artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual habla acerca de las solemnidades necesarias para el perfeccionamiento del contrato laboral, y el

segundo apartado normativo relevante es el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo que regula los tres elementos esenciales de todo contrato de trabajo.

El artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo regula la forma en que debe ser celebrado el contrato de trabajo, este explica que un contrato laboral podrá ser celebrado de manera escrita y de manera verbal, ambas formas con la misma validez jurídica, es decir no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

El contrato con modalidad verbal se regula en el artículo 38 Código Sustantivo del Trabajo, donde se establece que por lo menos deberá acordarse la índole del trabajo que se va a realizar, el sitio, la cuantía, la forma de pago y la duración del contrato.

Y en cuanto al contrato escrito, lo regula el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo. Este establece una libertad contractual, en donde las partes podrán acordar lo que ellos, rigiéndose a la leyes colombianas, quieran regular, siempre y cuando se exprese como mínimo

Identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.
(Decreto Ley 2663 de 1950)

Por otro lado, frente a los requisitos de validez, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo lo regula de la siguiente manera:

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran 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 (...) y
- c. Un salario como retribución del servicio.

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. (Decreto Ley 2663 de 1950)

Ahora, se procederá a dar la explicación de cada uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

Elementos constitutivos:

1. Prestación personal del servicio: Se entiende el contrato laboral como un contrato *intuitu personae*, en atención a la persona, es decir, se celebra teniendo en cuenta la calidad, profesión, oficio o arte del trabajador, por lo que se prohíbe que las obligaciones a cargo del empleado puedan ser cedidas o delegadas a un tercero.
2. La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador: Es la disponibilidad jurídica de carácter permanente que tiene el empleador sobre el trabajador para darle instrucciones de carácter obligatorias y hacerles observaciones relacionadas con la ejecución de su labor. De manera correlativa, se constituye la

obligación por parte del trabajador de obedecer dichos dictámenes, atendiendo las formas estipuladas por su empleador.

La eventual desobediencia injustificada de las mismas le da la facultad al empleador de terminar el contrato laboral, si así está dispuesto en el reglamento interno de trabajo, o si por sí sola constituye una de las causales de terminación de contrato consagradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Salario como retribución del servicio: Se entiende el contrato laboral como un contrato naturalmente oneroso, es decir, hay una retribución económica para el empleado por los servicios prestados a favor del empleador, es regulado principalmente en los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo:

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Decreto Ley 2663 de 1950.)

Jornada laboral en Colombia a la luz de la luz del Código Sustantivo de Trabajo

Una vez explicados los aspectos generales de la relación laboral en Colombia, es pertinente proceder a exponer lo relativo a la regulación de la jornada laboral y su tratamiento para aquellos trabajadores de dirección, confianza y manejo.

El Código Sustantivo del Trabajo establece en el artículo 158, que la jornada laboral ordinaria es aquella que convengan las partes o a falta de un convenio será la jornada regulada en el artículo 161 del Código sustantivo del Trabajo.

Este artículo, antes de la Ley 2101 del 2021, estipuló la jornada laboral de máximo 48 horas semanales repartidas en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre un día a la semana de descanso, usualmente el domingo.

El Código Sustantivo del Trabajo trae dos tipos de excepciones a la jornada laboral, una en razón al acuerdo entre las partes y la edad del trabajador, y otra categoría según el trabajo que realiza el empleado.

Para efectos del presente trabajo, sólo se explicará la calidad del trabajador, teniendo en cuenta las excepciones a la jornada laboral que trae el artículo 162 del Código Sustantivo del trabajo:

El empleado de dirección, confianza y manejo es aquel trabajador que por la naturaleza de su cargo sus funciones tienen una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa y operativa de la empresa, ya sea en razón de su jerarquía frente a los demás empleados o de subordinación frente a ellos. La Corte Suprema de Justicia en sentencia del 22 de abril de 1961, Gaceta Judicial 2239, lo explica de la siguiente manera:

Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder

discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central. (Corte Suprema de Justicia. Sala laboral. 22 de abril de 1961.)

Esta determinación no está regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, por esto en principio, no debe ser pactado por escrito en el contrato de trabajo, sino que en función del giro ordinario del trabajo se naturaliza la calidad del empleado; de igual manera, se recomienda pactar por escrito debido a los efectos económicos y de responsabilidad para el trabajador.

La mayor controversia y el tema que precisamente es pertinente en este trabajo es la exclusión que sufren los empleados que ostenten esta calidad de la jornada máxima laboral, lo que significa que no tienen derecho a devengar horas extras. Sin embargo, esta disposición legal no implica que el empleador pueda de manera arbitraria imponer a su empleado horas de trabajo fuera de su jornada normal, sino que debe tener una justificación según la naturaleza de sus funciones y la necesidad del desarrollo de la empresa. Y mucho menos significa que el empleado no tenga derecho a descansar ni a que se le remunere sus horas de trabajo en horario nocturno.

Lo anterior es explicado por la Corte Suprema de Justicia en su Sentencia 41715 del 11 de mayo de 2016:

Según el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza, o manejo, están excluidos de la jornada máxima legal, que por tratarse de una excepción a la regla general contenida en el primer inciso del artículo 161 del mismo ordenamiento, cuyo

plausible propósito es proteger al trabajador en su salud, en la medida que le garantiza un tiempo de prudente descanso, que además, repercute en el mejor desempeño de sus labores, que se hace más evidente con lo preceptuado en los artículos 21, 22 y 23 de la Ley 50 de 1990, y 165 a 167 del estatuto sustantivo laboral, la interpretación que se impone al mencionado artículo 162, tiene que ser restrictiva, en la medida en que lo allí consagrado es una excepción, de suerte que, dentro de la expresión «jornada máxima legal de trabajo», no puede entenderse incluido lo relativo al trabajo en días dominicales y festivos, que si son trabajados generan la obligación de pagar el tiempo durante el cual se haya prestado el servicio, así se trate de un empleado de dirección, confianza, o manejo.

Lo anterior es menos discutible, si se observa que los temas relativos a la jornada máxima legal, y a los descansos obligatorios, en el que está contenido el concerniente a los domingos y festivos, es materia de regulación en títulos diferentes del Código Sustantivo del Trabajo. (Corte Suprema de Justicia. Sala laboral. Radicado 41715 (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 11 de mayo de 2016).)

Es por esto que las horas de trabajo que el empleado de dirección, confianza y manejo realice en horario nocturno deberán ser remuneradas con el valor correspondiente al recargo nocturno, es decir, el 35% adicional.

Ley 2101 del 2021

Teniendo ya claro el estado actual de la regulación colombiana frente a la jornada laboral, se procederá a exponer la Ley 2101 y las modificaciones que esta genera en materia de la jornada máxima laboral.

El 15 de julio del 2021, se expidió La ley 2102 de 2021, mediante la cual se reduce la jornada laboral en Colombia de manera gradual, sin desmejorar las garantías de los trabajadores.

Dicha normatividad prevé una reducción de la jornada laboral de cuarenta y ocho 48 a cuarenta y dos 42 horas semanales, es decir, una disminución de 6 horas semanales de jornada laboral.

Esta Ley en su artículo tercero regula la manera en que las empresas de manera gradual deberán en un periodo de 4 años llegar a la meta 42 horas semanales, de la siguiente manera:

1. Para el año 2023 se deberá reducir 1 hora de la jornada laboral, disminuyendo la jornada máxima a 47 horas semanales.
2. En el año 2024 se reducirá a 46 horas semanales la jornada máxima semanal.
3. Se deberá reducir dos 2 horas de la jornada laboral , siendo esta de 44 horas semanales para el 2025.
4. Durante el año 2026 se deberá reducir otras 2 horas de la jornada estableciéndose en 42 horas semanales.

En conclusión, la Ley reguló que para el año 2026 la jornada laboral será de 42 horas semanales.

Es fundamental resaltar que la presente Ley establece que, si bien hay una disminución de la jornada laboral, los derechos adquiridos por los trabajadores deberán ser respetados y no podrán ser desmejorados, es decir la reducción de la jornada no podrá disminuir la remuneración salarial o prestacional, pues así lo regula el artículo 4 de la Ley 2101 del 2021.

Esta nueva normatividad también prevé dos medidas que excluyen a las empresas de la responsabilidad de cumplir con la normatividad de la Ley 1857 del 2017 y la ley 50 del año 1990 cuando se llegue a la jornada laboral de 42 horas:

La primera, es la exención para los empleadores del artículo 3 de la ley 1857 que regula el tiempo familiar, donde se debía otorgar un día semestral para pasar tiempo con sus familias. La segunda normatividad que no será obligatoria cumplir es la regulada en el artículo 21 de la ley 50 del año 1990, donde aquellas empresas con más de 50 trabajadores, debían dar dos horas de la jornada laboral semanal a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Otro tema relevante que regula la presente Ley es la jornada laboral para sujetos especiales, pues la ley en su artículo 2, regula cómo se maneja la jornada laboral para menores de edad, jornada laboral flexible y la jornada máxima para las empresas que trabajan 24 horas sin solución de continuidad:

“Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese; el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso, 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 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.
- 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 a 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 dos (42) 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 día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

(...)” (Ley 2102 de 2021)

Es importante resaltar que el gobierno nacional realizará función de vigilancia a los distintos empleadores con el fin de velar por el cumplimiento de la presente Ley, como lo dispone el artículo séptimo de la Ley en estudio.

Productividad y eficiencia.

Para el desarrollo de este trabajo se estudiará la productividad y la eficiencia entendiendo que son dos medidas relevantes para analizar y comprender la expedición de la ley 2101 del 2021. Lo anterior debido a que son puntos claves para entender si en cierta medida la Ley logra ser conveniente para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sin afectar los costos de producción de las empresas.

Con el aumento de la población colombiana, el deseo de mejorar niveles de vida y la limitada disponibilidad de ciertos recursos materiales, se ha generado el deseo de aumentar la productividad empresarial, definida por la OIT como el volumen de producción por unidad de insumo de mano de obra (personas contratadas por horas de trabajo). (OIT, 2015)

La productividad laboral mide la eficiencia con que un país utiliza los insumos de la economía para producir bienes y servicios y ofrece una medida del crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida de un país (OIT, 2015). Lo cual implica la mejora del proceso productivo, entendido como la comparación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos.

La OIT ha segmentado la productividad en dos conceptos atendiendo a los índices económicos de las empresas y a la calidad de vida de los trabajadores. Por una parte se encuentra la productividad laboral, previamente explicada; por otra parte, el trabajo productivo es aquel que genera ingresos suficientes para los trabajadores con el fin de que este supere la línea de la pobreza y pueda tener una calidad de vida digna.

Además, para entender la eficiencia, se debe conocer el óptimo de Pareto, el cual se entiende como:

Si algo genera o produce provecho, comodidad, fruto o interés sin perjudicar a otro, despertará un proceso natural que permitirá alcanzar un punto óptimo. En este sentido, Vilfredo Pareto buscó determinar científicamente dónde se encontraba el mayor bienestar alcanzable de una sociedad. (S. Gil. 2015)

Se ha relacionado la eficiencia con la disminución de la cantidad de factores de producción involucrados en una actividad económica, sin embargo, no siempre implica una disminución de recursos. Se entiende que factores como una buena determinación de bienes

usados, el aprendizaje, especialización de la mano de obra; aumentan la eficiencia del sistema haciendo el mismo más rentable. (J. sánchez. 2018)

Pareto sostiene que el bienestar social aumenta cuando hay eficiencia en un país, es decir, mejorando la utilidad sin desmejorar la de otro.

En este sentido, se debería entender que la Ley que es objeto de estudio será eficiente si la disminución de jornada laboral mantiene, como mínimo, los niveles de producción en las empresas, aumenta las tasas de empleo y mejora la calidad de vida de los empleados.

En este sentido, las consecuencias de la Ley ponen en pugna la productividad laboral y el trabajo productivo. Para que esta Ley pueda materializar la finalidad para cual fue creada, siendo productiva y eficiente, es necesario encontrar el punto medio entre las consideraciones financieras, empresariales y los derechos de todos los trabajadores.

Posibles consecuencias que podría tener la ley 1201 del 2021 en materia de tasas de desempleo y otros ámbitos socioeconómicos.

La OIT ha hecho hincapié en que *“un horario de trabajo digno es aquél que favorece acuerdos que benefician a las familias, promueven la igualdad de género, favorecen la competitividad empresarial y facilitan la influencia de los trabajadores en la determinación de sus jornadas”*. (OIT, 2004) Es por esto que, en los últimos años se ha promovido un movimiento donde los trabajadores han exigido una reducción de la jornada laboral en pro de su calidad de vida.

De igual manera, entidades como la OIT y la OMS han estudiado los efectos positivos y negativos de la jornada laboral debido al incremento de casos de estrés laboral. Por lo anterior, diferentes investigaciones han arrojado datos que llaman la atención, pues se concluyó que un trabajador estresado tiene mayor probabilidad de sufrir accidentes laborales,

enfermedades, de estar poco motivado y ser menos productivo; igualmente, las empresas que someten sus empleados a altos niveles de estrés suelen tener peores perspectivas de éxito en un mercado competitivo (OMS, 2004).

Por otra parte, este tipo de medidas trae con ellas alarmas para el sector empresarial, pues se puede ver que este tipo de regulaciones tendría como efecto la obligación de contratar un mayor número de empleados para suplir las necesidades productivas o bajar los niveles de producción; generando mayores costos de producción.

En estos términos podemos analizar cuáles son los posibles efectos, tanto negativos como positivos de la reducción de jornada laboral.

Consecuencias positivas de la reducción de la jornada laboral

Según lo prescrito por la regulación laboral, en Colombia se trabaja aproximadamente 8 horas al día. Sin embargo, al llevar estas 8 horas a la práctica, realmente para el trabajador implica pasar aproximadamente 10 horas o más en función de su trabajo, ya que al tiempo que se pasa trabajando se le deben sumar las horas de alimentación, de transporte, entre otros. Es por esto que al implementar la reducción de jornada laboral se puede enfatizar en tres grandes beneficios:

a. *Vida familiar, afectiva y social:*

Entendiendo que la reducción de la jornada laboral auspicia el desarrollo de la vida familiar, permitiendo equilibrar la vida laboral con la vida afectiva. Explica Sergio Julio Santano que la reducción de la jornada laboral “favorecería la cohesión y mejorar el desarrollo de la vida familiar”, lo que implicaría que los hijos puedan crecer en un entorno

familiar donde los padres estén más presentes y participen de manera más activa en el desarrollo de la vida de sus hijos. Por esto, se puede entender que con la reducción de la jornada laboral se podría equilibrar la vida laboral con la vida afectiva.

b. Reducción del estrés laboral y “burnout”.

El estrés laboral se puede entender como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (OMS, 2004).

Debido al nivel competitividad económica y empresarial actual, donde la necesidad de bajar los costos operacionales y aumentar la rentabilidad empresarial es tan grande, se hace inevitable que no exista presión en el trabajo. Sin embargo, hay niveles de presión laboral que se consideran aceptables, e incluso logran aportar al crecimiento laboral de los trabajadores, manteniéndolos motivados y en condiciones óptimas para aprender. No obstante, el estrés aparece cuando esa presión se hace excesiva o difícil de controlar, a esto se le conoce como síndrome de “burnout”.

Numerosos estudios han concluido que el *síndrome de burnout* tiene como consecuencia cambios de productividad, ausentismo y rotación laboral, cambios en los hábitos alimenticios y mayor consumo del alcohol o tabaco. Lo que implicaría no solo un problema laboral, sino que a largo plazo podría convertirse en un problema de salud pública.

c. Estudios y capacitación:

Se debe entender que al empleado tener más tiempo fuera de la jornada laboral este cuenta con más tiempo para otro tipo de actividades como lo es capacitarse.

De esta manera habría una mejoría en términos de productividad, ya que existe una relación directa entre productividad laboral y educación. Pues, aumentando el conocimiento y especialización en ciertas áreas laborales, se consigue aumentar la rapidez y eficacia a la hora de realizar las labores encomendadas.

Con el desarrollo y la implementación de tecnología en las empresas, se han complejizado las diferentes actividades a realizar, exigiendo mayor capacidad intelectual, más adaptada y flexible frente a las nuevas tecnologías. Lo anterior, implica estudios técnicos y tecnológicos como mínimo; al igual que una actualización constante del trabajador, que en muchos casos, no es posible por insuficiencia de tiempo o recursos.

Teniendo en cuenta que en países como Colombia la cobertura neta en educación básica y media es del 72% para el año 2018, y en educación superior del 52%, se puede evidenciar un alto grado de desescolarización, especialmente en educación superior.

Al analizar cuáles son los principales factores de desescolarización en Colombia para el año 2021, se evidencia que uno de ellos es que no cuentan con los medios económicos para hacerlo, no solo por los costos de matrícula, sino por los altos costos de la manutención y movilización; pues las grandes universidades quedan ubicadas en las ciudades principales, lo que implica que muchos jóvenes que viven en ciudades periféricas se les dificulte acceder a educación superior.

Teniendo en cuenta lo anterior, la disminución de la jornada laboral facilita que muchos estudiantes puedan trabajar y estudiar al mismo tiempo, y que además tengan los medios económicos para solventar los gastos que implica estudiar. Esto implica que no solo

se estaría beneficiando el trabajador, sino también, la empresa al adquirir mano de obra calificada.

Paralelamente, se encuentra una problemática que afecta directamente la productividad colombiana: el déficit de técnicos y tecnólogos a nivel nacional. En Colombia solo el 32% de los jóvenes que estudian un programa de educación superior se gradúan de programas técnicos o tecnológicos. Lo anterior, afecta profundamente la productividad, el aumento de los costos operacionales y dispara la tasa de desempleo, debido a que las empresas no pueden conseguir personas aptas para desempeñar los cargos técnicos.

La disyuntiva en la que se encuentra el empresariado colombiano es la siguiente: cuentan con una amplia oferta de profesionales, sin embargo, estos están sobrecapacitados para algunos puestos y demandan un mayor salario; por otra parte, cuentan con una alta oferta de personas sin un título o capacitación para realizar las tareas propias de técnico o tecnólogo.

Esto no es una problemática nueva, pues desde el dos mil doce 2012 grandes empresarios como Daniel Flórez, presidente de la Sociedad Colombiana de Ingenieros (SCI), advirtió que la escasez de trabajadores con estudios técnicos y tecnológicos lleva a los profesionales a asumir labores técnicas o desincentivar la contratación por sobrecapacitación y aumentar la tasa de desempleo en el país.

Teniendo en cuenta que hay una gran cantidad de empleados que por motivos económicos se ven obligados a ingresar al mundo laboral inmediatamente se gradúan de bachiller sin poder matricularse a programas técnicos y tecnológicos; esta reducción de la jornada laboral significa un beneficio para ellos al permitirles tener el tiempo para poder estudiar y facilitarles los medios económicos para acceder a la educación superior, ya que podrán trabajar y estudiar al mismo tiempo.

Consecuencias negativas de la reducción de la jornada laboral

Ahora, en un escenario opuesto a los numerosos estudios que evidencian las ventajas que tiene una reducción de la jornada laboral, la nueva regulación debe analizarse desde un punto de vista crítico, teniendo en cuenta la realidad colombiana. Es por esto, que si bien la reducción de jornada laboral puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores, se puede aumentar las posibilidades de capacitación a los trabajadores. En Colombia factores como la alta tasa impositiva a las empresas, la informalidad, la complejidad de los mercados laborales y la baja competitividad en el mercado internacional, hace imprescindible revisar qué tan viable económicamente es aplicar este tipo de medidas.

Consecuentemente, en el presente trabajo, revisaremos los impactos en los gastos operacionales de una compañía, en términos de costos de la mano de obra, implicaciones en la tasa de desempleo e informalidad y las implicaciones que tendría en la inversión extranjera la reducción de la jornada laboral de 48 a 42 horas.

Aumento del desempleo y la tasa de informalidad.

Según el último estudio realizado por Organización Para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante OCDE), la tasa de desempleo en Colombia es de 12,6% para diciembre del 2021; y se calcula dividiendo el número de desempleados entre la población activa y el cociente resultante multiplicarlo por 100.

Como población activa se entiende:

“Conjunto de personas en edad de trabajar (de 16 años o más) que están en condiciones de realizar un trabajo remunerado en los mercados (es decir, o están contribuyendo o desean contribuir a producir bienes y servicios). Dicho de otro modo, la población activa está formada por las personas que o bien tienen empleo en el momento actual o bien lo están buscando. Constituye lo que en economía se denomina factor trabajo, mano de obra, fuerza laboral o, simplemente, oferta de trabajo.” (Ramos, 2015. P.p 21 - 24)

Y como desempleados:

(...) Aquella persona que busca un empleo de forma activa pero que, a pesar de sus esfuerzos, no lo encuentra. Son tres, pues, las condiciones que debe cumplir los desempleados para ser considerados como tales según las estadísticas elaboradas por los organismos oficiales: (1) no trabaja, (2) están disponibles para trabajar y (3) desean realizar un trabajo remunerado (es decir, están realizando intentos concretos por encontrar un trabajo: contacto con oficinas de empleo, respuesta a anuncios de periódicos, participación en pruebas, concursos o entrevistas, envíos de currículos...).” (Ramos, 2015. P.p 21 - 24)

Ahora, considerando estas bases teóricas firmes es pertinente proceder a entender la manera en la que la medida de reducción de jornada laboral podría afectar la tasa de desempleo en el país.

Existen dos posibilidades:

El mejor escenario, por el cual se motivó esta Ley, es que el empleador se verá en la necesidad de contratar más empleados para lograr igualar el nivel de producción que se logra con 48 horas semanales productivas de un empleado.

El peor escenario, y para muchos el más realista, es que el empleador se verá obligado a despedir un porcentaje de sus empleados para poder mantener la rentabilidad de negocio teniendo en cuenta que, hay una disminución de horas de trabajo y correlativamente un aumento en los costos operacionales.

Por otra parte, la reducción de la jornada laboral en Colombia podría afectar, más que a la tasa de desempleo, el nivel de informalidad del trabajo en Colombia. El cual de por sí, ya es bastante alto debido a que esta medida generaría un encarecimiento en la mano de obra. Se prevé que esto impulsará de manera indirecta a los empleadores a contratar bajo una modalidad que no se ajuste al marco legal para así mantener el nivel de producción que se logra con 48 horas de trabajo semanales.

Lo anterior lo explica el artículo “Trabajadores Afectados Por Reducción De La Jornada Laboral” de la Universidad de los Andes:

(...) Hay una característica del mercado laboral colombiano que merece ser resaltada, la coexistencia de un mercado laboral formal y otro informal. En Colombia la tasa de informalidad supera el 60%, en este contexto cabe preguntarse ¿cambia la distribución de horas de trabajo semanales según esta diferenciación? La respuesta es sí, Mientras 70,3 % de los trabajadores formales trabajan una jornada de 48 horas o más, solamente 43,5 % de los informales lo hacen. Estas cifras sugieren que la reducción de la jornada laboral afectará principalmente a las empresas y los trabajadores del sector formal. (Ruiz y Ham, 2021)

Aumento en los costos operacionales

Se entienden los costos operacionales como aquellos en los que incurre una empresa para poder realizar la actividad productiva. Esta métrica se hace con el fin de determinar la rentabilidad real de los bienes y servicios ofrecidos. Este rubro lo podemos encontrar sumando el valor de los gastos de venta, de administración y en algunos casos los gastos financieros, al igual que los gastos mismos de la actividad productiva. Es decir, el costo de materias primas, infraestructura, servicios públicos, costos laborales, entre otros.

Con este gasto ya determinado, se le facilita a las empresas, desde el punto de vista financiero, tener un presupuesto operativo, facilitando las previsiones económicas necesarias para realizar su actividad económica, y que la misma pueda ser rentable.

Teniendo esto en cuenta, la Ley 1201 del 2021 en su artículo cuarto, trae una protección de los derechos adquiridos de los trabajadores, donde se establece que, si bien los empleados trabajarán menos horas, la remuneración salarial y prestacional deberá ser la misma, por lo que incrementaría naturalmente el valor de la hora de un trabajador.

Si se analiza esta situación en términos objetivos, como lo es el valor de la hora con el salario mínimo mensual legal vigente del 2022, el cual es de \$1.000.000 COP, el valor de la hora para una jornada de 48 horas semanales es de \$ 4.166,67 COP; si en el año actual se redujera la jornada laboral a 42 horas semanales, el valor por hora ordinaria sería de \$ 4.761,9 COP, es decir aumentaría un 14, 2%.

Un estudio realizado por Los Andes indicó que “para estimar el costo aproximado de la medida en pesos y como porcentaje del PIB para el sector formal del mercado laboral. Suponiendo que todos los trabajadores formales mantienen sus empleos y su mismo salario, pasar de 48 a 42 horas semanales implica un costo total mensual de 29 mil millones de pesos (0,0029 % del PIB 2020”) (Ruiz y Ham, 2021). Vale la pena aclarar que el costo real de la medida está sujeto factores que no se consideraron en dicho análisis.

Impacto negativo en la inversión extranjera:

Tras un análisis de la Ley, Luis Fernando Reyes Ramírez, socio de la Consultora BDO, criticó la proclamación de esta; explicó que *“El país requiere ser competitivo y atractivo para la inversión extranjera. Sin bien muchos países ya adoptaron el modelo, es necesario que la normativa sea congruente con la realidad económica”* (Reyes, 2021) . Se observa entonces un punto de vista en oposición a la reducción de la jornada. Desde este no se pretende negar el éxito de la aplicación de reducción de jornada en otros países, sino aterrizar la Ley a la realidad colombiana, un país que se encuentra en reactivación económica, con una tasa de desempleo creciente y con poca tecnología (comparada con la existente en los países en los que la reducción de jornada ha sido un éxito).

Es por esto que, al no contar con las mismas facilidades, ventajas e infraestructura de los otros países se avista un panorama en el que es probable que las empresas colombianas no puedan igualar la producción de 48 horas con la producción de 42 horas y de manera correlativa se deberá pagar el mismo sueldo por menores resultados.

Lo anterior resultaría afectando de manera inminente la inversión extranjera en el país, ya que, al comparar estas nuevas políticas laborales con países de la región, haría que nuestro país no sea tan atractivo para que empresas multinacionales.

Discusión de los posibles efectos de la Ley 2101 del 2021 sobre los trabajadores de Dirección, Confianza y Manejo.

En el presente capítulo se presentará un acercamiento frente a la regulación actual de los empleados de Dirección, Confianza y Manejo, algunos pronunciamientos de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, frente a estos cargos; por último, se expondrá una discusión en torno a los posibles efectos de la Ley para los trabajadores de Dirección, Confianza y Manejo y una mirada a la realidad de este tipo de empleados.

Los cargos de Dirección Confianza y Manejo son esenciales para el desarrollo de cualquier organización. Estos, según la sala de casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ocupan un lugar especial en la posición jerárquica de la empresa, con facultades disciplinarias, funciones de gerencia y tienen a su cargo el buen desempeño de la compañía. Es por esto que el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo los excluye de la jornada máxima laboral, toda vez que el empleador les pide a este tipo de empleados una disponibilidad diferente, debido a las responsabilidades que manejan.

Esta denominación suscita numerosos problemas, pues como explica la Corte Constitucional, en la sentencia C- 372 de 1998:

(...) Por otra parte, se trata de un concepto genérico, que no es susceptible de numeración limitativa, y que, por consiguiente para precisar si una determinada actividad implica el desempeño de un cargo ‘de dirección, de confianza o de manejo’ debe estudiarse en cada caso la respectiva relación de trabajo, en función de los intereses y necesidades fundamentales de cada empresa, cuestión que corresponde al juzgador pues el derecho del trabajo no abandona a la voluntad de los particulares la fijación de sus conceptos. (...) (sentencia C- 372 de 1998, M.P. Fabio Moron Diaz; 21 de julio de 1998)

Al ser un concepto genérico, no hay una normativa o parámetro legal que pueda ayudar a determinar qué empleados pueden considerarse de Dirección, Confianza y Manejo,

lo que genera un escenario preocupante. En la actualidad, numerosos empleados reciben esta calidad, sin siquiera cumplir con funciones que impliquen alguna de estas categorías.

La Corte, en la Sentencia citada anteriormente realiza un acercamiento a un lineamiento de quiénes pueden ser considerados empleados de dirección confianza y manejo:

Desde luego, en todo trabajador, se deposita un mínimo de confianza que responde a las exigencias de lealtad, honradez, aptitud y demás calidades derivadas de la especial naturaleza de la relación laboral. Pero cuando a esas condiciones comunes se agregan otras que, por comprometer esencialmente los intereses morales o materiales del patrono, implican el ejercicio de funciones propias de éste, el elemento confianza adquiere singular relieve y por ello se le usa para calificar o distinguir el carácter del empleado. (Sentencia C- 372 de 1998, M.P. Fabio Moron Diaz; 21 de julio de 1998)

Entonces, teniendo en cuenta la realidad de muchas empresas donde actualmente se extralimita el uso de esta figura con el fin de no incurrir en gastos de horas extras, sumado a la expedición de esta Ley; el ámbito laboral colombiano se encuentra permeado por una figura que debe ser replanteada o mejor regulada, pues es una situación de desprotección laboral e implicaría una ineficacia en la aplicación de la Ley.

Además, el concepto que implica el término -cargo de confianza-, según el alcance y contenido que se deja expuesto, no ha de existir solamente en un momento de la relación de trabajo, pues no puede calificarse como empleado de confianza a aquél que, no siéndolo según sus funciones esenciales y permanentes, en un momento dado y con carácter transitorio, para llenar vacíos en la empresa le sean asignados o impuestos servicios de tal, por el patrono. (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de julio 23 de 1959.M.P. Dr. Luis Fernando Paredes A.)

Frente a la discusión en materia, es importante resaltar que como se presentó en el capítulo 1 del presente trabajo, los trabajadores con el carácter de Dirección, Confianza y Manejo tienen una regulación especial de la jornada máxima laboral por el Código Sustantivo del Trabajo. El artículo 162 del Código Sustantivo del trabajo establece:

Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
(Decreto Ley 2663 de 1950.)

La anterior apreciación es importante para comprender el alcance de la Ley 2101 sobre los empleados de Dirección, Confianza y Manejo. Sin embargo, tiene ciertos matices, pues se puede entender desde dos puntos de vista.

Por una parte, se entiende que, si bien el Código Sustantivo del Trabajo contiene la regulación mencionada anteriormente, esta misma debe leerse a la luz de la Constitución Política y el Bloque de Constitucionalidad. Por lo anterior, se debe entender que estos trabajadores sí tienen una jornada laboral y será la pactada con su empleador, sin que supere los topes traídos por la ley, respetando siempre el derecho al descanso tal como lo estipula el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia. Sin embargo, en el caso de que estos sean requeridos para trabajar más de las 8 horas diarias, sin sobrepasar las 10 horas diarias, aun así, las mismas no serán remuneradas.

Desde otro punto de vista, se puede entender que el Código Sustantivo del trabajo trae una exclusión expresa de la jornada máxima laboral para los empleados de Dirección, Confianza y Manejo, que por transitividad no le aplicaría la reducción de jornada laboral. Esto, sin desconocer que hay unas garantías laborales que todo empleador debe respetar,

como lo es el derecho al descanso; sin embargo, al no aplicarles la jornada laboral máxima, la figura se presta para que los empleadores contraten bajo esta condición a varios empleados con la finalidad de no pagar horas extras, sin que el cargo que ostentan cumpla con las condiciones necesarias para ser de dirección, confianza y manejo.

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, se puede vislumbrar que la misma Corte tiene claro que hay altas posibilidades de que las empresas, viendo la necesidad de aumentar la productividad, buscando evitar el pagar horas extras y por consiguiente bajar los costos de producción; puedan llegar a extralimitarse en el uso de esta figura e imponerles esta calidad a empleados que realmente en el giro ordinario del negocio no cuentan con estas funciones.

Desde esta posición se plantea que se puede avistar una posible consecuencia de la aplicación de la Ley 2101 de 2021: con esta nueva normatividad las empresas podrán buscar y abusar de la figura de Dirección Confianza y Manejo y volver ineficiente la Ley 2101 del 2021. Si bien su jornada máxima laboral será 42 horas semanales, es decir 7 horas diarias, realmente los empleados con esta figura quedarán expuestos a la posibilidad de trabajar las mismas 48 horas o más, sin que ese trabajo extra sea remunerado.

Por otra parte, si se sigue la lógica de la primera teoría, es posible que se encuentre un escenario similar, pues si bien se pacta entre el empleado y el empleador una jornada máxima de 42 horas semanales y un máximo de 2 horas semanales como trabajo extra; se podría en la realidad trabajar más tiempo sin ninguna retribución adicional y más, si no se encuentran formas de hacer el trabajo de manera más eficiente.

Análisis los efectos económicos y sociales causados por la reducción de su jornada laboral a nivel internacional.

Teniendo en cuenta que la reducción de la jornada laboral ha sido una medida que proviene de una lucha por mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de mejorar el clima laboral en las organizaciones, algunos países y empresas alrededor del mundo han comenzado a implementar estas regulaciones.

Por esto hemos acogido algunos casos de otros países para analizar los efectos que tuvieron.

Vale la pena aclarar que no se busca predecir que estas serán las consecuencias en Colombia, pues han dependido de factores externos como la cultura de cada uno de los países y del nivel de desarrollo económico y productivo específico donde se han implementado.

De igual manera, se explicarán tres formas en las que se han realizado las reducciones de las jornadas laborales alrededor del mundo. Por esto la exposición se centrará en el caso alemán, francés y holandés, donde los tres países redujeron su jornada laboral de maneras distintas y con consecuencias diferentes. Por último, se expondrá un experimento realizado en Islandia que trajo como consecuencia la reducción de la jornada laboral en el país.

Caso Alemán - Reducción de la jornada laboral por medio de acuerdos sindicales.

En Alemania la jornada laboral legal es de 48 horas semanales, es decir, la jornada máxima permitida por la OIT. Sin embargo, al revisar la jornada real de los trabajadores, se encuentra que tiene una media de 35 horas semanales.

Esto ha surgido a raíz de las negociaciones colectivas, ya sean internas en cada empresa o por gremios, que han acordado una jornada laboral inferior a la regulada por la Ley.

Este caso especial se debe a que en el año 1984, el sector metalúrgico de la Alemania Occidental logró, luego de varios intentos y varias huelgas, una de ellas la más larga de la época postguerras, negociar una jornada de 38,5 horas semanales, y posteriormente de 35 horas semanales.

Con este antecedente, varios sectores de Alemania Occidental siguieron esta línea, reduciendo las jornadas laborales u optando por modelos de jubilación anticipada. Para 1995, se logró un punto medio para los empleados y las empresas, donde la jornada máxima laboral era de aproximadamente 37,5 horas semanales.

Al día de hoy, la facultad de la reducción de la jornada laboral está regulada por el Código Social Alemán, donde se da la posibilidad de aplicar una reducción total o parcial, sin que se termine el vínculo laboral, cuando hay una reducción temporal de volumen de trabajo; es decir, la reducción aplica como forma de afrontar crisis, no como beneficios para los empleados, y con una alta intervención del Estado, para mitigar las afecciones sociales que esto pueda traer.

Cuando la reducción se debe a una disminución en la producción, la Ley da la posibilidad de pactar jornadas laborales reducidas. El Estado a estos trabajadores que se ven afectados por la reducción de su jornada laboral, les subsidia, si son padres, por 6 meses el 60% o 65% del salario que devengaban o que dejaron de devengar. A esta facultad se le llama “*Kurzarbeit*”, y si bien es una facultad del empleador, en la realidad se debe hacer por medio de pactos colectivos o por mutuo acuerdo, y no como imposición unilateral.

De lo explicado anteriormente se puede concluir que, si bien hay una jornada laboral reducida, no se enmarca en una manera que aumenta la productividad de las empresas o que en un principio reduzca considerablemente la tasa de desempleo, sino más bien como una forma de salvavidas a las empresas cuando estas entran en estado de crisis. Es decir, como una manera de flexibilización del Derecho Laboral.

Ahora, aterrizando este caso a la realidad colombiana, esta medida no tendría el mismo resultado positivo, pues actualmente en Colombia las empresas tienen la facultad de reducir la jornada laboral de sus empleados por debajo de la máxima legal, tal como se hace en Alemania. Aun así, en Colombia esto nunca ha sido una opción para la mayoría del empresariado, motivo por el cual no podría entenderse como una medida eficiente para reducir la jornada laboral.

Caso Francés - Reducción de la jornada laboral por medio de regulación gubernamental

La jornada máxima laboral francesa es de 35 horas semanales, meta que se ha logrado conseguir por medio de negociaciones y regulaciones estatales que tenían como finalidad reducir la tasa de desempleo en el país.

El Gobierno francés logró el objetivo de generar empleo, aumentar la competitividad y mejorar las condiciones laborales por medio de la promulgación de 3 leyes:

1. En 1996 se publicó la Ley “Robien”, la cual ofrecía beneficios tributarios a los empleadores que redujeran la jornada laboral de sus empleados.
2. En 1998 a raíz de negociaciones entre el Gobierno y el sector empresarial, se promulga la primera Ley “Aubry”, que deroga la anterior Ley determinando de

manera concreta cuáles serían las modalidades de reducción de jornada. Esta nueva Ley trajo consigo una cláusula que incentivaba a realizar la reducción de jornada antes del tiempo límite, a cambio de beneficios tributarios.

3. En el año 2000 la segunda Ley “Aubrey” trae consigo la jornada laboral de 35 horas semanales que era efectiva desde el 1 de enero del 2000 para las empresas con más de 20 empleados y a partir del 1 enero de 2002 a las demás empresas. Esta ley regula además el nuevo régimen de horas laborales, definiendo: la forma de cálculo de horas trabajadas, el régimen de horas extra y la creación de la garantía de pago mensual a los empleados que ganen un salario mínimo. Lo más importante fue que presentó una reducción de impuestos a las empresas que lograran con sus empleados acuerdos que no superaran las 35 horas semanales y aun mayor reducción a las empresas que pactaran una reducción inferior a 32 horas semanales.

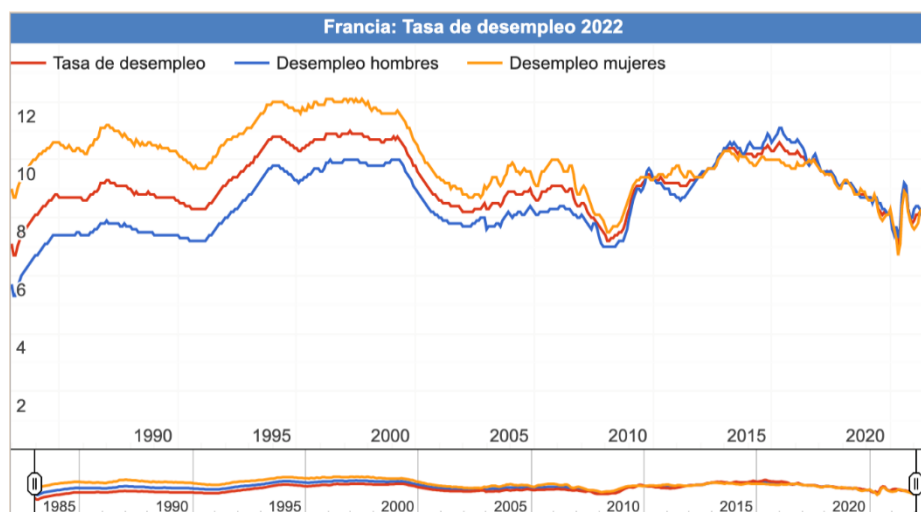
Se explica en el documento que “para finales de del año 2000, la contribución directa a la creación de empleo de los dispositivos de reducción del tiempo de trabajo se estima en torno al treinta por ciento del total de empleos creados.”

Por otra parte, se expuso que según encuestas realizadas por sindicatos y el Ministerio de Empleo y Solidaridad

El ochenta y uno por ciento (81%) de los asalariados trabaja treinta y cinco (35) horas o menos; para el setenta y dos por ciento (72%) de las personas encuestadas, los nuevos horarios permiten mejorar la calidad de vida personal fuera de la empresa. Mientras que para el cincuenta y tres por ciento (53%), la mejora se encuentra en las condiciones de trabajo. El sesenta y seis por ciento (66%) de los asalariados valora positivamente el aumento del tiempo libre, dedicándolo el cincuenta y tres por ciento (53%) de los hombres a su ocio personal, mientras es el

cuarenta y ocho por ciento (48%) de las mujeres lo distribuyen entre sus responsabilidades familiares. De forma global, la mayoría de los trabajadores afectados por la reducción legal del tiempo de trabajo manifiesta una postura positiva.

Los anteriores datos claramente no son actuales, pero muestran el impacto positivo y relativamente rápido que generó la regulación de la jornada laboral y su entorno en Francia. La siguiente tabla muestra la tasa de desempleo en Francia desde el 1985 hasta 2020, en esta se puede observar en desplome tan evidente que tuvo la tasa de desempleo desde 1999 hasta 2002.



Lo anterior muestra el caso de éxito francés donde se logró reducir la jornada laboral de treinta y nueve (39) a treinta y cinco (35) horas por medio de intervención gubernamental que buscaba generar incentivos a las empresas para que estas no tuvieran que cargar con el impacto de la reducción de la jornada laboral y de manera correlativa generar un impacto positivo en la vida de los empleados.

Comparando el anterior caso con la realidad colombiana, el resultado de la aplicación de la Ley 2101 no será el mismo, debido a que en Francia el Estado entregó incentivos económicos para amortiguar el impacto económico del empleador, mientras las empresas

reformaban sus actividades laborales para que no se vieran afectadas por dicha disminución. Sin embargo, en Colombia, el Estado dejó a merced de las empresas la estrategia por medio de la cual se lograría evitar pérdidas.

Caso Holandés – Jornada laboral a tiempo parcial.

En Holanda por otra parte, no se ha reducido la jornada máxima laboral, sino que se ha flexibilizado el Derecho Laboral, permitiendo figuras como contratación a tiempo parcial, aumentando la competitividad de las empresas y favoreciendo la disminución de la tasa de desempleo.

Frente a esta modalidad de trabajo, según Laura Pérez Ortiz y Santos Ruesga Benito de la Universidad Autónoma De Madrid, aproximadamente el 58,1% de los desempleados de Holanda buscan un trabajo a tiempo parcial, ya que facilita la unión de la vida laboral con otros ámbitos de la vida personal.

Es fundamental aclarar que en Holanda se logró equiparar los derechos con el contrato laboral a tiempo completo. (Pérez y Ruesga, 2003)

Este caso de éxito es particularmente especial para el presente trabajo, debido a que el Proyecto de Ley 212 de 2020 que trajo como resultado la Ley 2021 del 2021, buscaba implementar la contratación a tiempo parcial, con la propuesta flexibilización del pago de seguridad social por horas. Sin embargo, la aplicación de esta modalidad laboral no fue posible, debido al amplio rechazo generado en la sociedad colombiana por el temor de que esta podía conllevar el abuso de la figura por parte de los empleadores.

Caso Islandés

Para el caso en concreto es pertinente traer a colación el experimento exitoso realizado en Islandia. En el país europeo entre 2015 y 2019 la organización Autonomy y la Asociación para la Sostenibilidad y la Democracia (Alda), realizaron el proyecto con casi 2800 empleados, el cual consistía en reducirles la jornada laboral de 40 a 35 horas semanales.

Autonomía explicó en su reporte “GOING PUBLIC: ICELAND’S JOURNEY TO A SHORTER WORKING WEEK” que dicho experimento fue un gran éxito.

En palabras textuales expresaron:

A partir del análisis de una amplia gama de datos, podemos ver que los trabajadores experimentaron un aumento significativo del bienestar y del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, mientras que **los niveles existentes de prestación de servicios y la productividad se mantuvieron, como mínimo, y en algunos casos mejoraron**. Los temores al exceso de trabajo resultaron infundados, ya que se cuidó el diseño de los ensayos. Los ensayos han demostrado que la reducción de la jornada laboral puede tener un poderoso **efecto positivo en la conciliación de la vida laboral y familiar.** **negrillas fuera de texto** (Haraldsson y Kellam. 2021)

En el estudio encontraron beneficios como una alta disminución del estrés, pues se tenía más tiempo para realizar actividades domésticas y dedicarles más tiempo a sus familias, amigos; mayor tiempo para dedicarle a sus hobbies y sus intereses. Además, en caso de los padres asumieron mayores responsabilidades domésticas.

Por otra parte, se encontró que las personas fueron más efectivas en sus trabajos, sin la necesidad de trabajar horas extras, pues en el estudio se encontró que las personas reducían sus “horas perdidas”, por medio de estrategias de trabajo, organización de tareas entre

trabajadores y empleadores. Entendiendo que la idea es trabajar menos tiempo, pero con el mismo nivel de eficiencia, se implementaron propuestas como organización de turnos de trabajo, acortando reuniones, eliminando tareas innecesarias y reorganizando rutinas de trabajo dependiendo las horas del día en que se es más productivo. (Gobierno de Islandia, junio de 2019; Jóhannesson & Víkingisdóttir, 2018; Kjartansdóttir, Kjartansdóttir & Magnúsdóttir, 2018).

Con el estudio realizado en Islandia, se puede encontrar que temores de la reducción de la jornada laboral como la baja en productividad y aumento en los costos de las empresas, pueden convertirse en casos de éxito. En este estudio se evidenció cómo se pudo mantener, en gran parte de los casos, la productividad en las empresas con la aplicación de la reducción de jornada laboral. *“En general, los indicadores de prestación de servicios y productividad se mantuvieron dentro de los de variación previstos, o bien aumentaron durante el periodo de la prueba.”* ((Haraldsson y Kellam. 2021)

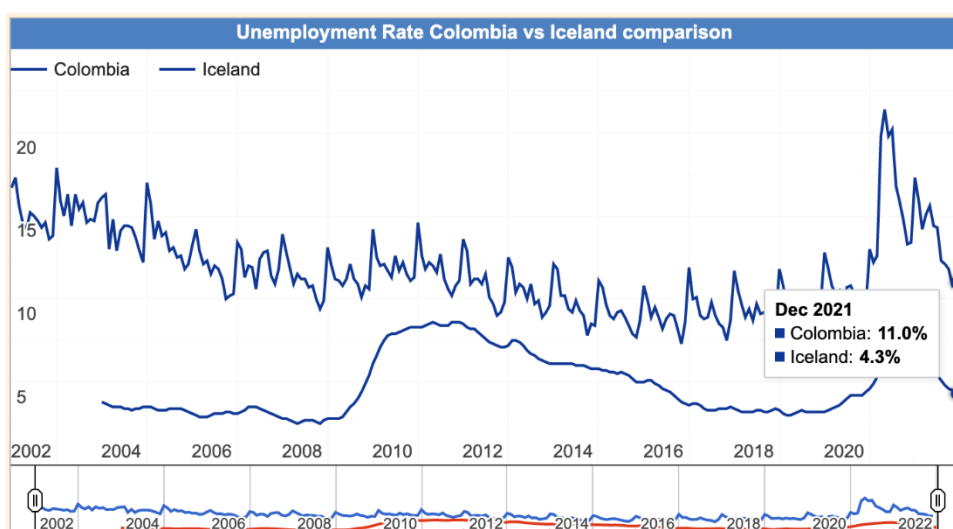
El anterior experimento resulta fundamental para esta investigación, debido a que se observa en los resultados que contrario a los temores que tiene el empresariado colombiano, la implementación de la reducción de jornada laboral podría conllevar a un aumento de la producción como consecuencia de la mejora de la vida personal y laboral de sus empleados.

Siguiendo esta misma línea, para efectos de comparar la correlación que puede tener la jornada laboral y la tasa de desempleo, se presenta a continuación varias tablas comparativas entre la tasa de desempleo de diferentes países con Colombia.

Cabe la pena aclarar que si bien la tasa de desempleo depende de factores sociales, económicos, políticos, ambientales, densidad poblacional, entre otros; y que en cierta medida son difíciles de comparar, ya que cada uno tiene elementos específicos que intervienen en su

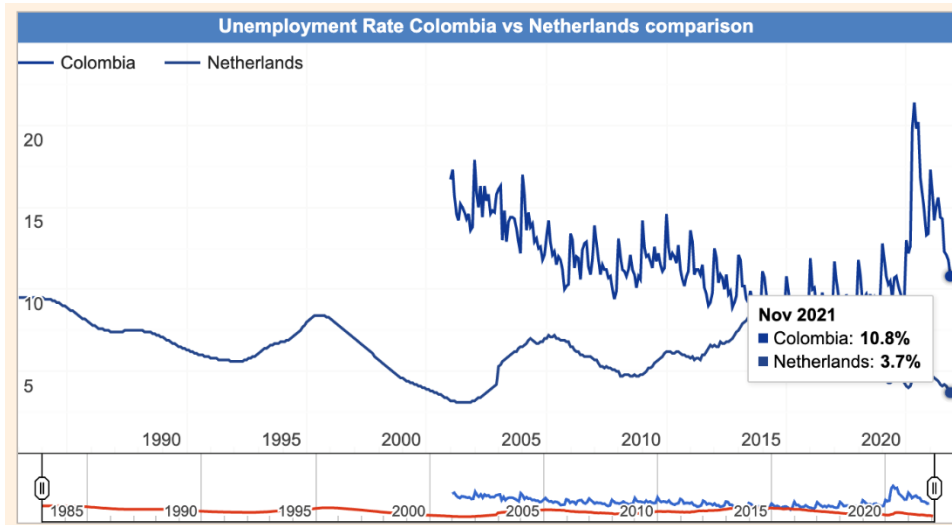
tasa de desempleo; sí se puede vislumbrar que una medida como la reducción de la jornada laboral puede beneficiar, como política de Estado, a la disminución de las tasas de desempleo.

Se dará inicio con la comparación entre Colombia e Islandia ya que es uno de los casos de éxito por la reducción de jornada laboral en el mundo. La siguiente tabla compara la jornada laboral en este país europeo, que es de 35 a 36 horas semanales y tiene una tasa de desempleo, a diciembre del 2021 de cuatro punto tres (4.3%) mientras que Colombia cerró el 2021 con una tasa del once por ciento (11.0%).



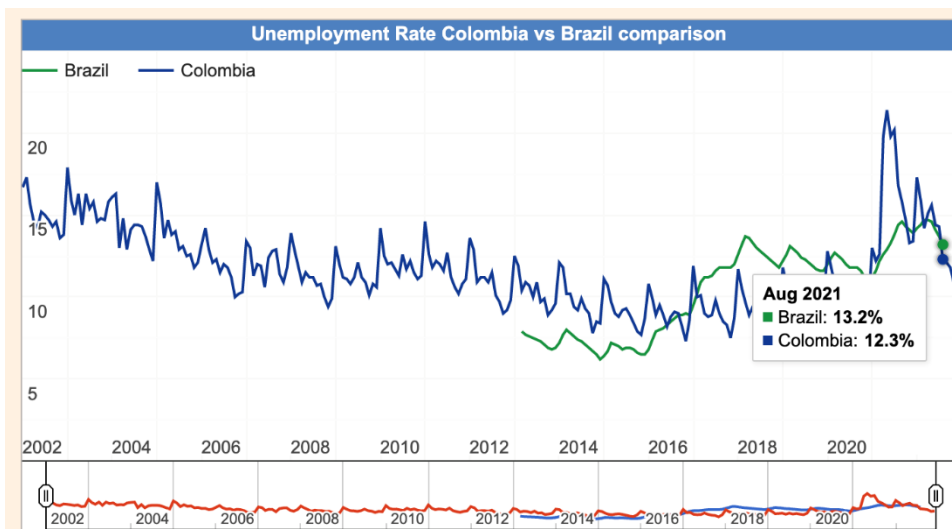
Ahora, en el caso holandés, como se expuso anteriormente, si bien no ha habido una reducción de la jornada laboral, sí se han tomado medidas de flexibilización de la jornada laboral, en las que se han llevado a cabo políticas como la del trabajo a tiempo parcial y por horas, lo que ha generado que la tasa de desempleo de este país sea de 3,7% para noviembre de 2021. Mientras que, para este mes, Colombia contaba con una tasa de desempleo del

10.8%.



Al observar las tasas de desempleo de otros países latinoamericanos, con los Colombia puede tener mayor similitud en cuanto a la situación política, económica y social, se encuentra que los países con tasas más altas en desempleo son países que tenían jornadas laborales más extensas.

Por ejemplo, en Brasil la jornada laboral es de 44 horas semanales, con una tasa de desempleo del 13,2%.



Por otra parte, países como Ecuador cuya jornada laboral es de 40 horas semanales tiene una tasa de desempleo del 4,1% a diciembre del 2021, mientras que en países cuya jornada laboral es igual que la colombiana, es decir de 48 horas semanales, como Perú, Paraguay y Argentina tienen una tasa de desempleo de 10,7%, 10,4% y 7% respectivamente.

CONCLUSIONES

Las empresas para poder mantenerse a flote y competir en el mercado global han tenido que diseñar estrategias que les permitan adaptarse a las exigencias actuales por medio de jornadas de 24 horas, altos números de horas extras diurnas y nocturnas, entre otras. Dicha situación ha llevado a que muchos trabajadores sobre exploten sus capacidades físicas y emocionales para cumplir con expectativas propias y de sus empleadores, descuidando su salud, estudios, familia, entre otros.

Esto ha llevado a que organizaciones como la OIT, organizaciones sindicales y las mismas empresas, le hayan dado importancia a esta situación y hayan iniciado una tendencia globalizada de manejo del estrés laboral y con ella de disminución de la jornada laboral.

Por otra parte, esta medida ha sido usada como método de reducción de la tasa de desempleo, pues los gobiernos pretenden que al trabajar menos tiempo, las empresas busquen como primera medida el aumento en el personal de las compañías.

Si bien todo lo anterior describe una gran reivindicación para la población trabajadora, no se puede desconocer la situación económica actual, donde las empresas buscan tener mayor productividad, mejores productos y mejores rentabilidades año tras año. Lo que supone un desbalance entre las políticas sociales impulsadas por los gobiernos, organizaciones internacionales y la realidad económica mundial.

Es por esto que algunas investigaciones alrededor del mundo han intentado analizar las consecuencias de la reducción de la jornada laboral. Producto de estos estudios y pruebas piloto desarrollados se ha encontrado que la reducción de la jornada laboral aumenta los niveles de bienestar de la población trabajadora y no solo impacta directamente a la empresa y al trabajador de manera singular, sino que también implica un beneficio social para las comunidades. Pues, al tener más tiempo libre, los trabajadores pueden capacitarse más gracias al tiempo adicional que pueden invertir en estudios: los padres pueden estar más presentes en la educación de sus hijos y puede implicar una mejoría para el desarrollo social, emocional e intelectual de los menores, entre otros.

Sin embargo, no se puede desconocer que esta medida presiona a las empresas a mitigar los impactos negativos, buscando mantener los costos de producción. En algunos países mitigaron este impacto por medio de ayudas económicas del Estado, otras con la reestructuración de las actividades laborales y estrategias en pro del aumento de la productividad, contratación de la mano de obra, entre otras.

Para el caso específico colombiano, se propone iniciar un proceso de incentivos a los empresarios para que busquen medidas que aumenten la productividad. Por ejemplo, por medio de la estandarización y automatización de procesos, buscando una implementación de desarrollo tecnológico en procesos manuales. Teniendo en cuenta que las empresas cuentan con recursos limitados, se debe realizar un llamado al Estado para que apoye estos procesos

por medio de incentivos económicos y capacitaciones a través de las asociaciones gremiales, que ayuden a mitigar el aumento de costos operacionales.

Por otra parte, se podría decir que la nueva Ley deja desprotegidos a una gran parte de los trabajadores colombianos: los empleados de Dirección, Confianza y Manejo. Al no incluir ningún tipo de regulación especial para la jornada laboral de estos empleados, sino que siguen excluidos de la jornada máxima permitida, estos podrán seguir trabajando durante extensas jornadas diarias, haciendo que la Ley sea ineficaz y no cumpla con uno de sus objetivos principales.

Más que desproteger, puede empeorar la situación laboral de los empleados colombianos, ya que existe la posibilidad de que se aumente el uso de la figura de Dirección, Confianza y Manejo por parte de los empleadores, imponiéndosela a empleados que no cumplen con los requisitos para serlo, pues dentro de sus cargos no hay funciones de esta naturaleza, buscando evadir la reducción de jornada.

Una forma en la que se podría solventar dicho riesgo sería creando una regulación clara para los empleados de Dirección, Confianza y Manejo, donde se le imponga un límite mínimo salarial a los cargos que ostentan este título. De esta manera, se lograría evitar el abuso de esta figura para cargos como: asistentes, secretarias, analistas, auxiliares, entre otros.

Para concluir, es importante resaltar que sí bien la Ley trae grandes beneficios y en teoría se podría argumentar que según la Constitución Política y el bloque de constitucionalidad se protege a los empleados de dirección, confianza y manejo de abusos que se pueden dar sobre las horas trabajadas.

En la práctica se encuentra un panorama diferente, pues la interpretación aislada que se hace del Código Sustantivo del Trabajo permite deducir que hay muchas aristas que el

legislador no previó, como fue el caso de los empleados de Dirección, Confianza y Manejo; por lo que es necesaria la búsqueda de un punto medio entre la necesidad de alcanzar beneficios económicos para las empresas y proteger los derechos todos los trabajadores, incluyendo aquellos de Dirección, Confianza y Manejo.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, C. (25 de junio del 2021) *Un reciente análisis de BDO destacó que la reducción de la jornada no es una buena noticia para las empresas en medio de la reactivación.* Asuntos Legales. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/desventajas-de-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-aprobada-por-el-congreso-de-la-republica-3191182>

Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. (Enero 2011). Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas.

Congreso de Colombia. Ley 2101 del 2021, “por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”. Colombia.

Congreso de Paraguay. Ley 213 de 2013, “Que establece el Código del Trabajo”.
Paraguay.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C – 005/17. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; 18 de enero de 2017.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C – 372/98. M.P. Fabio Moron Diaz;
21 de julio de 1998

Corte Suprema de Justicia. Sala laboral. Radicado 41715. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 11 de mayo de 2016.

Countryeconomy.com. (s.f). *Unemployment*. Recuperado el 15 de marzo del 2022 en
<https://countryeconomy.com/unemployment>

Empleo. (18 de junio del 2021) *¡Es un hecho! Reducción de la jornada laboral en Colombia fue aprobada en el Congreso. Revista Semana*. Recuperado de
<https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/es-un-hecho-reduccion-de-la-jornada-laboral-en-colombia-fue-aprobada-en-el-congreso/202119/>

F. Bertranou, L. Casanova. (2014). Informalidad Laboral en Argentina. Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248462.pdf

Ferradans Carmen. *La Reducción De La Jornada De Trabajo Como Mecanismo De Reestructuración Empresarial Frente A Las Crisis De Empleo*. Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social.107.227-264. Recuperado en 4 de abril del 2022 en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3354845>

Fröhlich, M. (2010). La reducción de la jornada (Kurzarbeit) y otras medidas del Derecho del Trabajo frente a la crisis en Alemania, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 105, 49-60. Recuperado el 24 de marzo del 2022 en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3367235>

Gil, S. (2015). Óptimo de Pareto. Economipedia.com. Recuperado el 11 de febrero del 2022 de <https://economipedia.com/definiciones/optimo-de-pareto.html>

Gomez, C. (2021). *Influencia De El Liderazgo Y La Duración De La Jornada Laboral Sobre La Productividad*. Universidad de Córdoba, Facultad De Ingenierías Departamento De Ingeniería Industrial.

Haraldsson, G., Kellam, J. (2021) Going public: Iceland's Journey To A Shorter Working Week. P.p. 42- 75. Recuperado de: <https://autonomy.work/portfolio/icelandsww/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Población ocupada de Lima Metropolitana alcanzó los 4 millones 909 mil personas en el cuarto trimestre*

del año 2021. <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-ocupada-de-lima-metropolitana-alcanzo-los-4-millones-909-mil-personas-en-el-cuarto-trimestre-del-ano-2021-13295/#:~:text=Tasa%20de%20desempleo%20se%20ubic%C3%B3,en%204%2C1%20puntos%20porcentuales>

J. Ruiz, Ham. A, (29 de junio del 2021) *Trabajadores Afectados Por Reducción De La Jornada Laboral*. Universidad de los Andes. Recuperado de: <https://gobierno.uniandes.edu.co/es/noticias/trabajadores-afectados-por-reduccion-de-la-jornada-laboral>

Loyzaga de la Cueva, O (2006). Los trabajadores de confianza, su régimen y sus limitaciones. P.p. 4- 8. Recuperado el 11 de febrero del 2022 <https://fuenteshumanisticas.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/358>

Merzthal, M., Tayorama, J (2014) *Reflexiones Sobre El Tratamiento Jurisprudencial Del Personal De Dirección Y Confianza*. THEMIS- Revista de Derecho, 65, 81-96. Recuperada de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10851/11357>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Trabajo. (S.F) *Difundiendo la legislación laboral: Jornada y Horario de Trabajo*. Noticias CCS. (S.F) *Trabajadores de dirección, confianza y manejo*. Consejo Colombiano de Seguridad. Recuperado de: <https://ccs.org.co/trabajadores-de-direccion-confianza-y-manejo/>

OIT, (2010) El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. Madrid

OIT, (2011) Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). Comunicado de prensa. Las largas jornadas de trabajo pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, según la OIT y la OMS. Recuperado en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang-es/index.htm

Perdomo, I. (03 de agosto del 2021) *Reflexiones sobre la reducción de la jornada laboral conforme a la Ley 2101 del 2021*. Ambito Juridico. Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/reflexiones-sobre-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-conforme-la-ley-2101-del>

Pérez, L y Ruesga, S. *La Reducción de la Jornada Laboral Como Forma De Creación De Empleo una Revisión De La Aplicación En Europa*. Revista de Economía Contemporánea. (57 – 80). Universidad Autónoma de Madrid.

Presidente de la República de Colombia. Decreto Ley 2663 de 1950, “por el cual se expide El Código Sustantivo de Trabajo”. Colombia

Ramos, V. 2015, *Concepto y medición del desempleo*. En Ramos, V. *Introducción a la macroeconomía*. (Pp. 20-28)

Ramos Hernandez, N (2008). Concepto 159383 del 10 de junio de 2008. Recuperado el 10 de febrero del 2022 en <https://cijuf.org.co/conceptosminproteccion/junio/c159383.html>

Rivera, A. (s.f) *El Tiempo es oro. Reflexiones desde la historia acerca de la reducción de la jornada laboral y el control del tiempo de trabajo*. Universidad del País Vaco. Recuperado el 25 de febrero del 2022 en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1430615>

Romero Romero, C (S.F). Cargos de dirección, confianza y manejo, ¿un contrato sin limites?. Recuperado el El 11 de febrero del 2022 en <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/laboral-y-seguridad-social/cargos-de-direccion-confianza-y-manejo-un-contrato-sin>.

Romero, P. (2019). Cargos De Dirección, Confianza y Manejo, ¿Un contrato sin Milites?. Ámbito Jurídico. Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/laboral-y-seguridad-social/cargos-de-direccion-confianza-y-manejo-un-contrato-sin>

Sánchez Galán, J. (2018). Eficiencia. Economipedia.com. Recuperado el 6 de marzo del 2022, en: <https://economipedia.com/definiciones/eficiencia.html>

Sanchez, J (07 de agosto, 2021) *Costos operativos*. Economipedia.com.

Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/costos-operativos.html>

Stacey, D. (2021) Conozca las prerrogativas exclusivas para los cargos de dirección, confianza y manejo. Asuntos Legales. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/consumidor/conozca-las-prerrogativas-exclusivas-para-los-cargos-de-direccion-confianza-y-manejo-3252505>

Uribe Vélez, A. (2019). Proyecto de Ley 212 de 2019 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. Recuperado de: http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/Ponencias/2019/gaceta_973.pdf

Vargas Sánchez, Gustavo. (2010). Análisis microeconómico y teoría del valor-trabajo. *Investigación económica*, 69 (272), 105-136. Recuperado en 5 de marzo de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000200005&lng=es&tlng=es.