


# La reducción de la jornada laboral en Colombia

Andrés Mauricio Uscategui Cruz, Fundación Universitaria Horizonte

 <https://orcid.org/0009-0004-7469-7370>

## Resumen

Esta investigación realiza un análisis comparativo sobre la reducción de la jornada laboral en Colombia, con otros países del mundo mediante un recuento histórico partiendo desde su génesis, en el cual se inferir que la reducción de la jornada laboral es un asunto que ha sido una de las controversias más grades que han tenido los trabajadores, ya que en Colombia como en algunos países de América latina las luchas sociales han sido por definir una jornada laboral justa que les permita ser parte de la fuerza productiva sin sacrificar su tiempo familiar, académico o de esparcimiento, para realizar esta investigación socio-jurídica se empleó una metodología de carácter mixto, dada la comprensión de los hechos que revisten este asunto, vemos como en la actualidad colombiana la reducción de dicha jornada laboral que se ha venido implementado paulatinamente con la entrada en vigencia de la ley 2101 de 2021.

## Palabras claves

Reducción Laboral, derecho Laboral, Derecho comparado, Jornada Laboral.

### Introducción

Para hacer un análisis detallado de la ley 2101 del año 2021, la cual reformo la jornada laboral en Colombia, hay que hacer un repaso histórico, partiendo desde su Génesis, para de esta forma determinar cómo se han venido desarrollando en materia laboral tanto a nivel global, como a nivel nacional estos derechos, del mismo modo, es de vital importancia conocer cuáles fueron las razones sociales y jurídicas de nuestros legisladores para la creación de dicha ley, ya que tomaron 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 esta, ya que tienen una influencia directa en los niveles de productividad de sus trabajadores y dentro de los segundos factores encontramos 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 creación de la ley 2101 de 2021, por cuanto no puede existir productividad sin motivación, precisamente lo que busca esta ley es aumentar la productividad de las empresas motivando a los trabajadores a invertir bien su tiempo, para de esta manera disfrutar más tiempo de calidad con sus familias, acceder a capacitaciones, educación o recreación, fomentando así, el salario emocional y una mejor calidad de vida de los trabajadores, es por ello que se justifica este artículo para determinar cómo se modificó el código sustantivo de trabajo en cuanto a la jornada laboral en Colombia y de esta forma poder evidenciar si en la actualidad se está cumpliendo con dicha normatividad.

### Metodología

El diseño metodológico realizado para esta investigación socio-jurídica, es un enfoque mixto, incorporando el análisis y la comprensión de experiencias, percepciones y conceptos subjetivos dentro de un contexto general frente al tema específico, pero del mismo modo comprender, por medio de un estudio de tipo descriptivo los fenómenos por los cuales se han realizado dichas modificaciones a la jornada laboral, a través del derecho comparado, partiendo desde la génesis de los derechos laborales en cuanto a la jornada laboral, para posteriormente realizar un estudio detallado de los fundamentos jurídicos por los que se promulgó esta ley en nuestro país, apoyándonos en las revisiones de varios autores podemos determinar que los colombianos trabajan en promedio 8 horas y 25 minutos al día, sin embargo, la productividad laboral no ha tenido aumentos considerables en los últimos años en Colombia, en comparación con otros países latinoamericanos.

### Resultados

#### ANALISIS HISTORICO DE LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA.

Para poder introducirnos en las raíces del porque es importante la reducción de la jornada laboral en Colombia, hay indagar en la historia desde sus orígenes, ya que desde el siglo XVI, cuando en el Imperio Español, el rey Felipe II proclamó mediante un edicto que los trabajadores de las fábricas y los obreros encargados de erigir fortificaciones debían trabajar 8 horas diarias, se empezó a hablar de la jornada laboral. Posterior a estos acontecimientos más exactamente en el año 1593, preocupado por los efectos nocivos que podía tener la exposición prolongada de los trabajadores al sol, el rey Felipe II añadió

que, de esas 8 horas de trabajo, 4 debían realizarse por la mañana y los 4 restantes debían tener lugar por la tarde.

Estas medidas también se trasladaron a las posesiones del Imperio Español en América, donde la población nativa que trabajaba en las minas no podía trabajar más de 7 horas al día, otra etapa clave en la evolución histórica de la jornada laboral fue la Revolución Industrial. Seguramente a muchos se le venga a la mente la imagen del Londres del siglo XIX, con sus grandes factorías y sus prominentes chimeneas desprendiendo un sinfín de humo negro. Por aquel entonces, las condiciones laborales de los trabajadores eran francamente duras, marcadas por larguísimas jornadas de trabajo (de 10 a 16 horas diarias), bajos salarios, trabajo infantil y el hacinamiento de los trabajadores en precarias viviendas. Pues bien, el empresario británico Robert Owen, uno de los grandes referentes del socialismo utópico, optó por dar un importante paso en los derechos del trabajador.

Es así como en 1810 estableció que sus trabajadores desarrollasen una jornada laboral diaria de 10 horas. Sin embargo, Owen decidió seguir profundizando y mejoró las condiciones laborales de sus trabajadores, dejando la jornada laboral en 8 horas diarias. De hecho, Owen proclamó que el día debía distribuirse en 8 horas para trabajar, 8 horas para descansar y otras 8 horas de ocio.

Así pues, las cosas, los trabajadores, se sintieron muy atraídos por las propuestas de Robert Owen. Progresivamente, se regularon las jornadas de trabajo, dejándolas en Gran Bretaña en 10 horas diarias en el año 1847. Un año después, Francia estableció la jornada laboral de sus trabajadores en un máximo de 12 horas, pero hacia el año 1840, la jornada laboral de 8 horas diarias ya era toda una realidad en Nueva Zelanda. Sus vecinos australianos les seguirían en 1856, cuando, tras importantes reivindicaciones, determinaron

que la jornada de trabajo de los empleados de obras públicas no debía exceder las 8 horas al día.

### ESTADOS UNIDOS Y EL 1 DE MAYO

Para continuar con esta reseña histórica se observa como en Estados Unidos de norte América, se suma a esta lucha por una jornada laboral más digna, en el año de 1866, los sindicatos estadounidenses presionaron infructuosamente al Congreso tratando de conseguir unas jornadas laborales menos largas. En este sentido, el presidente Andrew Jackson, promulgó la Ley Ingersoll, la cual acortaba las jornadas de trabajo de los empleados federales y del sector de las obras públicas.

Las protestas y las reivindicaciones de los movimientos obreros continuaron en suelo estadounidense, pues las jornadas de los trabajadores estadounidenses podían alcanzar hasta las 18 horas diarias. El punto más álgido de las protestas llegó en el año 1886, exigiendo una jornada de trabajo de 8 horas diarias, los trabajadores estadounidenses se fueron a la huelga, dichas movilizaciones resultaron con actos violentos y varios fallecidos, como ocurrió en la denominada Revuelta de Haymarket (4 de mayo de 1886), en Chicago cerca de 200.000 trabajadores iniciaron una huelga para conseguir que la jornada laboral fuera de ocho horas, ya que se les obligaba a trabajar hasta 16 horas, producto de este grave enfrentamiento 31 personas fueron enjuiciadas y ocho de ellas fueron condenadas; dos a cadena perpetua, uno de ellos a 15 años de trabajos forzados y cinco a la muerte, mediante la horca, en conmemoración de aquellas movilizaciones y de la conquista de la jornada laboral de 8 horas, cada 1 de mayo se celebra el Día Internacional de los Trabajadores.

### PRINCIPIOS DEL SIGLO XX

En países como España, más exactamente en el año 1919, se estaba presentando la huelga de “La Canadiense”. la compañía Riesgos y Fuerzas del Ebro, participada mayoritariamente por el Banco Canadiense de Comercio de Toronto, despidió a ocho trabajadores. Esto solo fue el comienzo de una serie de reivindicaciones que desembocaron en 44 días de huelga. Las movilizaciones se extendieron masivamente entre los trabajadores y el impacto de la huelga fue tan tremendo que paralizó la economía local y producto de estas conquistas sociales, se consiguió establecer por ley una jornada de trabajo 8 horas diarias.

En el caso de América Latina destacan dos países. México, en el año 1917, recogió en su constitución la jornada laboral de 8 horas, y Uruguay, que legisló al respecto en 1915. Sumado a lo anterior, se observan acontecimientos como la Primera Guerra Mundial, el Tratado de Versalles y la Revolución rusa, que están íntimamente ligados a las jornadas laborales. Así, por ejemplo, en la Revolución rusa de 1917, se reconocía como derecho del trabajador un máximo diario de trabajo de 8 horas, mientras que el Tratado de Versalles imponía una cláusula que obligaba a establecer 8 horas diarias de trabajo.

En el año 1919, la Organización Internacional del Trabajo incluyó un límite del tiempo de trabajo de 8 horas diarias y 48 semanales. Bajo dicho contexto, la OIT, en octubre de 1919, se reunió en la “Conferencia de Washington”, donde se estableció el convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las industrias a ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales (6 días laborales a la semana), por otra parte, vemos como en el año 1930, el Convenio No. 30 de la OIT trató de cubrir a las personas que no estaban amparadas por este primer instrumento, y logró cubrir con esta jornada

a trabajadores que laboraban en oficinas y establecimientos comerciales; tanto el Convenio No. 1 como el No. 30, hacen referencia a las horas de trabajo, pero solo este último en su artículo segundo las define indicando lo siguiente: “significa el tiempo durante el cual el personal este a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador” (Artículo 2 Convenio No. 30 OIT). A pesar del Convenio No.1 de la OIT no definió las horas de trabajo, si definió en el artículo segundo la jornada de trabajo indicando que “no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana” (Artículo 2 Convenio No.1 de 1919, OIT).

De igual forma en este mismo artículo en su literal b, nos habla cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones los representantes de los patronos y de los obreros), la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o de un convenio entre las organizaciones o representantes de los susodichos, podrán autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana.

El exceso de tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria; el artículo 4 del Convenio No. 30, sin hacer referencia a ninguna exigencia normativa, solo indica que: “Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de 10 horas” (Artículo 2 apartado b Convenio No.1 de 1919 de la OIT). Es claro que se debe proteger al trabajador, pero en ninguna circunstancia olvidándose de los empleadores, quienes son al fin y al cabo los generadores de empleo y del aumento de la economía y competitividad de las regiones o países; Por lo anterior estos convenios admiten diferentes clases de excepciones que permiten extralimitar la jornada de trabajo ya antes planteada

por la OIT, las excepciones planteadas son: excepciones permanentes y temporales o periódicas.

Las excepciones permanentes se dan en trabajos intermitentes, trabajos complementarios y preparatorios (Artículo 6. 1ª Convenio No.1 de 1919 de la OIT) y (Artículo 7.1 a y b Convenio No. 30 de 1930 de la OIT), pues en ninguno de estos convenios se realiza una descripción o explicación de los mismos; y en las situaciones provocadas por la naturaleza del trabajo el Convenio No. 30 (Artículo 7.1 a y b Convenio No. 30 de 1930 de la OIT) da ejemplos refiriéndose a los casos de conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales o depósitos. Con respecto a las excepciones temporales o periódicas, el convenio (No. 1 artículo 6.1 b de 1919 de la OIT), solo hace referencia a permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo mientras que el Convenio No. 30 indica lo siguiente:

a) Accidente o grave peligro de accidente, en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las maquinas o en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en la marcha normal del establecimiento.

b) Para prevenir la pérdida de materias percederas o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajador.

c) Para permitir trabajos especiales tales como inventario y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuenta de toda clase.

d) Para permitir que los establecimientos hagan frente a los aumentos de trabajo extraordinarios, debidos a circunstancias especiales siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otras medidas.

En cuanto a las horas extras los convenios delegan la responsabilidad a los organismos de cada país de limitar las horas extras, pero si impone que el

incremento sobre el salario por estas horas no puede ser inferior al 25%. (Convenio No.1. Artículo 6.2 de 1919 de la OIT) (Convenio No. 30 Artículo 7.4 de 1930 de la OIT).

Existen catorce (14) convenios que regulan la jornada de trabajo, pero lo hacen de forma indirecta y complementaria a los Convenios ya mencionados anteriormente, estos Convenios se especializan o especifican la jornada de trabajo de trabajadores con actividades comerciales u oficios determinados o especiales: - Sobre horas de trabajo (minas de carbón),(Convenio No.31 de 1931) - Sobre horas de trabajo (minas de carbón) (Convenio No. 46 de 1935) - Sobre fábricas de vidrio (Convenio No. 43 de 1934) - Sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botella) (Convenio No.49 de 1935) - Sobre la reducción de las horas de trabajo (horas públicas) (Convenio No.51 de 1936) - Sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación (Convenio No.57 de 1936) - Sobre la reducción de las horas de trabajo (industrial textil) (Convenio No.61 de 1937) - Sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera)(Convenio No. 67 de 1939). - Sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación (Convenio No. 76 de 1946) - Sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transporte por carretera) (Convenio No.153 de 1979). - Sobre las horas de trabajo a bordo y dotación de los buques (Convenio No.180 de 1996).

### LA FLEXIBILIZACIÓN DE LOS HORARIOS DE TRABAJO A NIVEL MUNDIAL

A nivel internacional, las horas de trabajo tienden a ser más extensas en el sur y en el este de Asia, mientras que las jornadas más cortas están en Europa, especialmente en países como Bélgica, Francia, Alemania y los Países Bajos, que pueden incluir nuevos sistemas de turno, semanas comprimidas o trabajo desde casa, entre muchas otras. Ahora bien, el límite legal de trabajo (excluyendo el tiempo extra), en la mayor parte de las economías avanzadas es

de 40 horas semanales, mientras que en los países en vías de desarrollo es de 48 horas semanales.

En América Latina hay límites semanales de 48 horas en países como Argentina, Bolivia, Costa Rica, México, Nicaragua, Panamá, Perú y Uruguay. Mientras que en el rango que va de 40 a 47 horas semanales se encuentran países como Chile, Brasil, Cuba, Colombia, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras y Ecuador.

Sin embargo, más allá de la ley, hay países donde lo que establecen las normas laborales se aleja de la realidad, especialmente en aquellas economías menos desarrolladas donde la mayor parte de la población tiene empleos informales que no siguen ninguna regulación. Y también está el otro extremo, como es el caso de Dinamarca, donde el límite semanal es de 48 horas (incluyendo las horas extra), pero en realidad, la mayor parte de los contratos y los acuerdos colectivos fijan una semana de 37 horas para jornadas laborales completas.

### CUÁNTAS HORAS SE TRABAJAN A LA SEMANA EN EL MUNDO.

Entre los miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que agrupa a algunas de las economías más avanzadas del mundo, el promedio semanal de horas efectivamente trabajadas es 37 horas semanales, un referente que no tiene relación con el límite fijado por las leyes de cada país, sino con resultados de encuestas. Entre los miembros de la OCDE, los países donde se trabaja más horas a la semana son Colombia, Turquía, México, Costa Rica, Sudáfrica y Chile. Mientras que las naciones donde los empleados trabajan menos horas semanales son Países Bajos, Dinamarca, Noruega, Suiza, Alemania y Australia.

Con una perspectiva más amplia, mediante un estudio realizado por la (OIT), se analizó la situación laboral en 41 países del mundo, según los resultados de encuestas. En él se indica que las semanas laborales extensas (de más de 48 horas) "siguen siendo frecuentes" en distintas partes del mundo. Por ejemplo, en países como Corea del Sur, Turquía y Chile, cerca de la mitad de los empleados trabaja más de 48 horas a la semana, mientras que en la Unión Europea es el 15% y en Estados Unidos el 19%. Aunque las leyes digan otra cosa. También podemos observar cómo en Holanda, un país con más de 16 millones de habitantes y con una población activa de cerca de 9 millones de trabajadores, se tiene una jornada laboral de 29 horas semanales.

Así lo subraya el proyecto (boletín 11.179) que modifica el Código del Trabajo con el objetivo de reducir la jornada laboral a 40 horas, por su parte otros datos expuestos por la (OIT) señalan que, en comparación con los países de la (OCDE), Colombia y Chile se encuentra solo junto a Israel, Suiza y Turquía con jornadas de 41 a 49 horas laborales semanales. Mientras que en Francia, Australia, Bélgica, Dinamarca y Países Bajos las jornadas van de 30 a 39 horas semanales. Hacia el año 2005, la semana laboral media de los trabajadores europeos a tiempo completo era de 40 horas. Por encima de este margen se ubican Letonia (que encabeza la lista con 42,6 horas), Estonia, República Checa, España (41 horas), Alemania y Austria.

En los tiempos actuales, la directiva de la Comunidad Económica Europea indicó, que los trabajadores de la Unión Europea no pueden ser obligados a trabajar por más de 48 horas a la semana, debiendo tener al menos 11 horas de descanso consecutivo cada 24 horas. Si el horario de trabajo supera las seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso cuya duración y características determinarán los acuerdos y convenios colectivos, o la legislación nacional, entre otras garantías laborales, puntualizo esta organización de la Comunidad Europea.

### LA JORNADA LABORAL EN AMÉRICA LATINA

En el ámbito latinoamericano, a lo largo del siglo XX, se ha producido la llamada “internacionalización” del Derecho del Trabajo, que ha corrido por dos vertientes, una universal y otra regional que en nuestro caso se refiere a toda América. Así, en la medida en que los derechos laborales fueron incluyéndose en los tratados internacionales sobre Derechos Humanos, se fue consolidando un marco genérico que incorpora a los derechos laborales entre los derechos económicos, sociales y culturales. Es por ello que surgen la idea de flexibilidad laboral, concepto de origen europeo que busca una mejor calidad de vida para los trabajadores, que si bien es cierto es aplicado en Europa no se puede decir lo mismo en el contexto latinoamericano.

En nuestro país, que no es el más productivo ni competitivo de la región, el legislador consideró que podíamos tener la jornada laboral más reducida de América Latina, sin tener en cuenta que una medida en ese sentido pone en riesgo la competitividad y el desempleo laboral. Pues al indicar que el hecho de tener una jornada más corta no implica per se menos desempleo. El mejor ejemplo es España, que tiene una de las jornadas más cortas, con 40 horas semanales, y un índice de desempleo del 14,3 %, igual al de Colombia.

Por el contrario, países como México o Reino Unido tienen jornadas de 48 horas semanales, pero sus tasas de desempleo están por debajo del 5 %, del mismo modo encontramos países como EE UU y Japón, (EE UU, con una tasa inferior al 6 % y Japón inferior al 3 %), los cuales no establecen en su legislación nacional límites de horas extras ni diarias ni semanales y que marcaron niveles de desempleo significativamente menores que Colombia. Inclusive, una economía vecina y más comparable a la colombiana, como la de Perú, que admite hasta 38 horas extras semanales, tiene un desempleo inferior a los dos dígitos. Es decir, reiteramos, menos horas no es proporcional ni correlativo a mayor empleo. También podemos evidenciar como Chile junto a

Brasil, El Salvador, Honduras y República Dominicana se encuentran entre los países que tienen una jornada laboral semanal de 41 a 45 horas y entre las 46 y las 48 horas de trabajo semanal se encuentran Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay. Mientras que Ecuador es el país latino con la menor jornada, que llega a las 40 horas.

En cuanto a las horas máximas que se pueden trabajar por semana, Chile se encuentra junto a Argentina, República Dominicana, Ecuador, Colombia, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Uruguay en el rango de 49 a 59 horas. Brasil y Venezuela establecen que deben ser 47 o menos, mientras que Bolivia, Costa Rica, Guatemala y Honduras señala que pueden ser hasta más de 60 horas semanales.

### ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN COLOMBIA

En Colombia, desde comienzos del siglo XX, la clase obrera levanto la bandera de los tres ochos; El Estado Colombiano aprobó la Convención No.1 del año 1919, sobre la jornada de trabajo a través de la Ley 129 de 1931 del Congreso de la República, la cual fue dictada por el jefe de la oficina general del trabajo mediante la Resolución N.º 1 de abril 26 de 1934, aprobada posteriormente por el Decreto 895 de 1934.

Dicho Decreto de 1934, a pesar de que trajo la reglamentación de ocho horas, excluía de este beneficio a los empleados de trabajos intermitentes y discontinuos, los de vigilancia, los de dirección y confianza, las labores agrícolas y la de los criados domésticos; Para las personas que estaban excluidas de esta jornada de trabajo la Resolución número 1 de 1934 de la oficina nacional de Trabajo indicaba que la manera de no someter al trabajador a sobrecarga laboral excesiva debía determinarse mediante la capacidad del trabajador, y

como mera recomendación indico para los empleados excluidos deberían tener una jornada máxima de doce horas.

Sumado a lo anterior, mediante el Decreto 2350 de 1944, se disminuye la cantidad de excepciones anteriormente impuestas, y dio paso al trabajo en horas suplementarias, quedando el recargo de la hora suplementaria diurna en 25% y la hora nocturna en 50% sobre el salario; La ley 6 de 1945 del Congreso de la República permitió un gran avance ya que se mencionó la jornada ordinaria, pero cayó en el error de no mencionar el intervalo de tiempo correspondiente a la jornada diurna y nocturna.

El error anteriormente mencionado fue enmendado por el Decreto 2341 de 1946, en donde se determinó, que la jornada ordinaria diurna equivale al tiempo transcurrido entre las 04:00 am y las 8:00 pm del mismo día, y la jornada ordinaria nocturna entre las 8:00 pm y las 4:00 am del día siguiente, de esta forma permitiendo que se respeten las horas suplementarias, Respecto a las excepciones se introdujeron cambios como:

- a) La desaparición de la excepción de súper vigilancia
- b) Incluyo las excepciones en el acarreo y la simple vigilancia
- c) Les dio la posibilidad a los empleadores de ampliar la jornada máxima con autorización del Ministerio

En vista de que era algo injusta esa jornada anteriormente mencionada, y con el fin de que el empleador se viera en la obligación de contratar más empleados, entro en vigencia el Decreto 64 de 1946 en donde la jornada ordinaria diurna era comprendida entre las 6:00 am y las 6:00 pm, y la jornada ordinaria nocturna entre las 6:00 pm y las 6:00 am, de igual forma este decreto modifico la Ley 6 de 1945 del Congreso de la República, en cuanto a

los recargos de la jornada suplementaria ya que para la jornada ordinaria diurna el recargo quedo en 35% sobre el salario devengado.

El Código Sustantivo de Trabajo de 1950 ratifico la jornada laboral de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, en lo que respecta a las labores agrícolas, ganaderas y forestales, pues determino una jornada máxima legal de nueve (9) horas al día y cincuenta y cuatro (54) a la semana y para las actividades continuas e intermitentes la jornada no podía exceder de doce (12) horas diarias; Otro cambio importante que trajo el código es que por primera vez se tienen en cuenta a los menores de edad planteando la jornada máxima legal para los menores de edad, para los trabajadores de dieciséis (16) años de seis (6) horas diarias,

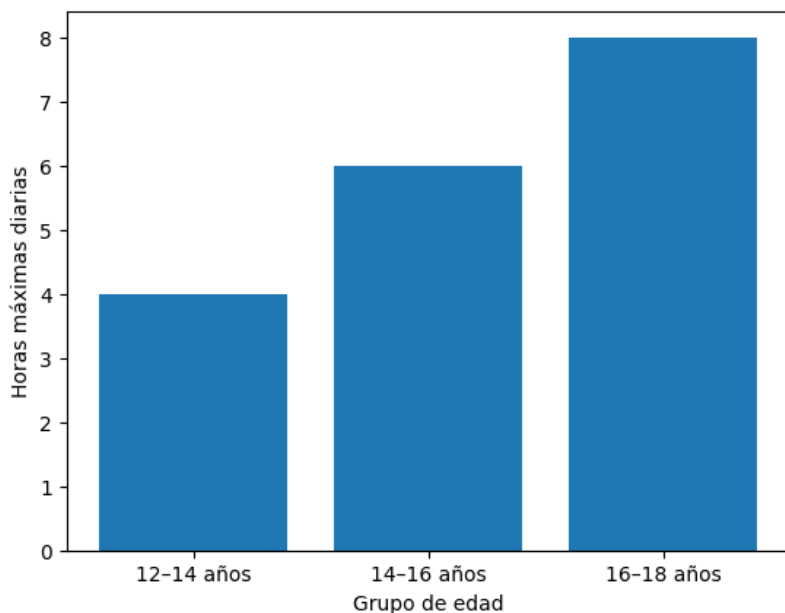
Además de esto clasifico las excepciones, la primera de ellas, fue en determinar actividades y excepciones en casos especiales. El Decreto 13 de 1967 modifico El Código sustantivo de trabajo del año 1950, en cuanto a la autorización para superar la Jornada Máxima Legal, allí obliga al empleador a llevar una relación o registro de las horas suplementarias trabajadas, las cuales según este mismo Decreto no podían pasar de 12 horas semanales.

La Ley 6 de 1981 del Congreso de la República elimina la desigualdad con los trabajadores de labores agrícolas, ganaderas y forestales, quedando su jornada de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales, la cual estaba anteriormente de nueve (9) horas diarias y cincuenta y cuatro (54) a la semana.

Con la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990, el Congreso de la República dividió en tres partes la jornada máxima Legal de los menores de edad la cual era de seis (6) horas diarias, estableciendo la jornada máxima de acuerdo a la edad, por lo que para los menores entre doce (12) y catorce (14) años de edad la jornada máxima paso a cuatro (4) horas diarias y veinticuatro

(24) a la semana, para los menores entre catorce (14) y dieciséis (16) años una jornada correspondiente a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, y como último grupo de dieciséis (16) años a dieciocho (18) años una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana, es decir que tendrían una jornada común y corriente a la que se beneficiaban la mayor parte de los trabajadores en el país.

**Imagen 1.** Jornada máxima legal de trabajo para menores según la Ley 50 de 1990



### *Elaboración propia*

Continuando con este avance normativo a través de la historia podemos observar como la Ley 789 de 2002 del Congreso de la República, es una de las leyes más criticadas y controvertidas, ya que desaparece el trabajo nocturno y lo vuelve ordinario pasando el trabajo diurno de 6:00 am a 10:00 pm y el nocturno de las 10:00 pm a las 6:00 am del otro día.

De igual forma introduce el concepto de jornada laboral flexible al país, pudiendo establecer el empleador jornadas de acuerdo con sus necesidades, pero sin trabajar menos de 4 horas al día, y no más de 10 horas. Para el año 2023 con la entrada en vigor de la ley 2101 de año 2021 del Congreso de la República, por medio de la cual reduce la jornada máxima laboral semanal de manera gradual, sin afectar derechos adquiridos y garantías de los trabajadores, ley que modificó el artículo 161 del código sustantivo de trabajo, estableciendo la jornada máxima laboral ordinaria de trabajo de cuarenta y dos (42) horas semanales.

### ASPECTOS PARA TENER EN CUENTA CON LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 2101 DE 2021.

En nuestro ordenamiento jurídico colombiano, la reducción de la jornada laboral es un aspecto trascendental para los trabajadores colombianos, ya que modificó una jornada con más de 80 años de antigüedad, (establecida mediante el Decreto 895 de 1934), pero que al mismo tiempo puede ser la puerta de entrada a la precarización del trabajo en Colombia.

La ley 2101 del año 2021, contiene en total ocho artículos en los cuales se establece la reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual en Colombia, como al mismo tiempo permitir la contratación laboral a tiempo parcial para jóvenes de 18 a 28 años, mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años, sumado a lo anterior, también permite los aportes a la seguridad social y el pago de prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, en virtud de estos contratos.

La presente ley también establece lo siguiente: “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) Labores insalubres o peligrosas.
- b) La duración máxima de jornada de adolescentes autorizados.
- c) 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 domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo 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 6. a. m. a 9 p.m.”

Por otro lado, la norma plantea el contrato a tiempo parcial en el cual podrá celebrarse contrato de trabajo por horas, días o semanas, cuando se trate de jóvenes entre 18 y 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.

En cuanto a la seguridad social expone lo siguiente “Las cotizaciones al sistema de seguridad social y pago de prestaciones sociales, derivadas de los contratos de trabajo de qué 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”

También se observa como con la entrada en vigencia de Ley 2101 del 15 de julio de 2021, la cual trae en su regulación la modificación al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, reduciendo la jornada laboral en nuestro país de cuarenta y ocho horas a cuarenta y dos horas, del mismo modo esta nueva normatividad, señala en su artículo tercero, la implementación gradual de la nueva jornada, la cual empezará a reducirse en una hora luego de dos años de entrada en vigor de la Ley, es decir, que para el 14 de julio de 2023, la jornada laboral será de 47 horas, y para el 14 de julio de 2024, será de 46 horas. Así mismo, establece que a partir del 2025 corresponderá a 44 horas, culminando para el año 2026 con una jornada laboral de 42 horas, que dicha reducción de la jornada no implica que, al laborarse menos horas, la remuneración que percibe el trabajador sea inferior, ya que la norma es clara en fijar que no podrá remunerar por menos del salario mínimo el cumplimiento de esta jornada laboral.

Aclarado a lo anterior, es importante señalar que esta disposición se encuentra acorde con las directrices dadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que desde 1935 promulgó el Convenio N°47, el cual requiere a los Estados miembros, al ratificarlo, a tener una jornada laboral de 40 horas semanales, por lo que podemos afirmar que esta reducción, se encuentra avalada desde hace ya varias décadas e implementada a nivel mundial. También cabe mencionar que, con la entrada en vigor de dicha ley, se modificaría la Ley 789 de 2002, ya que el legislador privó al trabajador del pago de recargo nocturno, dominical y festivo a cambio de otorgarle la oportunidad de acordar con el empleador un turno máximo de 6 horas diarias sin que exceda de 36 horas a la semana, con la garantía de que mantendrá el pago de su salario ordinario como si laborara 8 diarias y 48 horas semanales.

A su vez, es importante mencionar que, de la lectura de esta norma, no se evidencia que la misma haya realizado modificación al artículo 162 del

Código Sustantivo del Trabajo, el cual excluye de cumplir la jornada máxima legal, a los trabajadores que desempeñan las labores señaladas por dicho artículo, como lo son por ejemplo los de dirección, confianza y manejo. Por lo anterior, se puede inferir en principio que esta Ley deroga de manera tácita el artículo 165 de nuestro Código Sustantivo del Trabajo, el cual indica que cuando la labor que se desempeñe no se requiera realizar de manera continua, y esta se realice por turnos, la jornada laboral podría ampliarse en más de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) semanales, cuando la labor se desarrolle en un periodo máximo de tres (3) semanas o menos, ya que con la nueva jornada no podría cumplirse esta disposición, no obstante, deberá esperarse el pronunciamiento de la Corte Constitucional o del Ministerio del Trabajo frente a este aspecto, al no estar regulado en ella. Otro punto a tener en cuenta es la exoneración por parte del empleador, de dar cumplimiento a lo reglado por el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, no obstante, durante los cinco años en que se va reduciendo la jornada, se deberá acordar con el trabajador la jornada en la cual se realizaran las actividades recreativas, deportivas y culturales, hasta llegar a las cuarenta y dos horas, junto con la exoneración del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, que reconocía a los trabajadores un espacio de manera semestral para compartir en familia, junto con la flexibilización de la jornada laboral.

### VACÍOS NORMATIVOS DE LA LEY 2101 DEL 2021

Para tener una visión crítica de la ley en cuestión, hay que sumergimos en la interpretación de la norma, para no quedarnos solo en el problema planteado, consistente en la falta de regulación en relación con la jornada máxima diaria, que debe suplirse con el acuerdo que hagan al respecto las partes, autocomposición que lógicamente deberá sujetarse a que la carga laboral, que no sea excesiva ni que afecte la salud de los trabajadores, ni mucho menos que implique incumplimiento del deber del empleador de brindar la

seguridad y protección debidas en el trabajo, entre otras obligaciones, en interpretación a lo anterior, debe existir un procedimiento similar a como opera en los turnos del artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que, de vieja data, que regula los turnos sucesivos sin establecer un límite expreso diario. Puesto que algunas posiciones se orientan por considerar que la nueva jornada diaria, encuentra su límite general y concreto en otras normas, pues esta sería una tesis que también le aplicaría al artículo 165 mencionado y ya la jurisprudencia ha decantado que no es así. Entonces, tal exégesis traería más problemas que soluciones, sumado a lo anterior, en segundo término, encontramos que el legislador no tuvo en cuenta que, al reducir la jornada laboral, era necesario revisar el límite de ley para laborar horas extras, que está determinada en dos (2) horas diarias y doce (12) a la semana, lo cual resulta insuficiente en la actualidad laboral. Sumado a lo anterior, se evidencia que, cumplida la jornada de cuarenta y dos (42) horas de lunes a viernes, solo puede laborarse el sábado hasta dos (2) horas diarias extras, Claramente, vemos que es una afirmación negativa ya que como se mantiene el límite de horas extras diarias, seguramente este punto será materia de controversias en el Ministerio de Trabajo y en eventuales litigios. En tercer lugar, y sin perjuicio de lo anterior, otro de los aspectos de la actual norma es que el legislador no tuvo en cuenta a las empresas de menos de 50 trabajadores. Recordemos que, a esta categoría de empresas, para su justa promoción, no se les exigían las dos (2) horas semanales que trae el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, lo que significaba que sí tenían legalmente la posibilidad de trabajar cuarenta y ocho (48) horas máximas efectivas a la semana, mientras que las empresas de más de 50 trabajadores solo cuarenta y seis (46) horas a la semana, como se indicó inicialmente.

El anterior escenario disminuye significativamente la competitividad de estas compañías, que, en mayor parte, son las que conforman el tejido empresarial del país. Su proceso de maduración requiere de gran apoyo para

conservar los empleos e, incluso, para sobrevivir. El país y su economía no brindan la oportunidad de que todos tengan un empleo formal, es por ello que Colombia es uno de los países con mayor tasa de desempleo en la región con el 14,3 % (México, 4,4 %; Chile, 8,9 %; Brasil, 14,6 %,) y con 4 de 10 hogares con ingresos inferiores al salario mínimo y una informalidad laboral creciendo cada vez más son muchas las fallas y vacíos normativos que han generado la ley 2101 de 2021, lo cierto es que, necesitamos una norma que fomente el empleo formal al mercado laboral actual, entendiendo que para que existan contratos de trabajo se requieren empleadores y trabajadores, entonces con tanta gente buscando empleo, lo que se debe es suplir esas necesidades sin menoscabar los derechos de los trabajadores.

### Conclusiones

Luego de haber efectuado un análisis detallado del problema jurídico que nos aborda, sobre el tema de la reducción de la jornada laboral en Colombia, la conclusión a la que se intenta arribar en el presente artículo, es premisamente el reconocimiento de la ineludible necesidad de contemplar en nuestro ordenamiento jurídico, una justa reivindicación que se le debía a los trabajadores, pero que no viene sola, ya que deja abierta la posibilidad a jornadas labores superiores a las 8 horas diarias y se pierden jornadas recreativas y el día de la familia. De esta forma, resulta esencial seguir propugnando por la ratificación del Convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo para gozar de una jornada laboral que no retroceda en derechos adquiridos y que dignifique las condiciones de vida de los trabajadores en Colombia.

También podemos resaltar que la Ley 2101 de 2021, aunque se refiere a un aspecto transcendental para los trabajadores colombianos, ya que modificó una jornada laboral con más de 80 años de antigüedad, no fue discutida en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, la

cual fue creada por el artículo 56 superior de la carta magna, para concertar precisamente las políticas salariales y laborales; restándole por tanto, un elemento de construcción a partir del diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno y en consecuencia de legitimación a dicha norma laboral.

Por último, se puede concluir que con la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, no establece de manera expresa una jornada laboral diaria máxima, quedando claro que la jornada máxima diaria no deberá exceder de ocho (8) horas, ello, en concordancia con el Convenio 001 (OIT) sobre las horas de trabajo en la Industria, ratificado por el Estado colombiano a través de la Ley 129 de 1931, la cual establece como jornada laboral diaria máxima la de ocho (8) horas, así: En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho (8) horas por día y de cuarenta y dos (42) por semana. Por tanto, este convenio que, de acuerdo con lo instituido en el artículo 53 superior de la Constitución Política de Colombia, hace parte de la legislación interna, es plenamente aplicable de manera concomitante a la jornada semanal máxima establecida en la Ley 2101 del año 2021.

## Referencias

Calderón Olaya, F. (16 de 10 de 2017). GERENCIE.COM. Obtenido de GERENCIE.COM: <https://www.gerencie.com/jornada-de-trabajo-y-horario-de-trabajo.html>

Charles Zena, S. (13 de 01 de 2012). Derecho.inter.edu. Obtenido de Derecho.inter.edu:[http://www.derecho.inter.edu/inter/sites/default/files/profesores/charles\\_zeno\\_santiago/documentos/primer\\_a\\_clase\\_laboral-2012.pdf](http://www.derecho.inter.edu/inter/sites/default/files/profesores/charles_zeno_santiago/documentos/primer_a_clase_laboral-2012.pdf).

Congreso de la Republica. (1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá-Colombia: Relatoría Virtual del Congreso.

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

Decreto, 895 (Presidencia de la Republica 26 de 04 de 1934).

Decreto, 2350 (Presidencia de la Republica 30 de 09 de 1944).

Decreto, 2351 (Presidencia de la Republica 04 de 09 de 1965).

Decreto Ley 2663. (1950, artículo 158 y 160). Colombia, Presidencia de la Republica. Bogotá- Colombia: Diario Oficial N<sup>a</sup> 27407 del 9 de septiembre de 1950.

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

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

Organización Mundial del Trabajo, Convenio No 001 de 1919.

Organización Mundial del Trabajo, Convenio No. 030 de 1930.

Organización Mundial del Trabajo, Convenio No 047 de 1935.

## Transformaciones del Derecho en el Siglo XXI

Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, artículos 161 y siguientes.

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

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

Colombia, Ley 50 de 1990. Congreso de Colombia

Colombia, Ley 789 de 2002. Congreso de Colombia

Colombia, Ley 1857 de 2017. Congreso de Colombia

Colombia, Ley 2021 del 2021 Congreso de Colombia.

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