



Bogotá D.C., 25 de julio de 2022

PLN^o 49/22.


Doctor
Gregorio Eljach Pacheco
Secretario General
Senado de la República
Capitolio Nacional
Ciudad


Asunto: Radicación de proyecto de ley *“Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones”*

Respetado secretario general:

En nuestra calidad de congresistas de la República y en uso de las atribuciones que nos han sido conferidas constitucional y legalmente, nos permitimos respetuosamente radicar el proyecto de ley de la referencia y, en consecuencia, le solicitamos se sirva dar inicio al trámite legislativo respectivo.


Por los Honorables Congresistas,


OMAR DE JESUS RESTREPO
Senador de la República
Partido Comunes

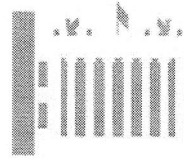

GERMÁN GÓMEZ
Representante a la Cámara
Partido Comunes


CARLOS CARREÑO MARÍN
Representante a la Cámara
Partido Comunes


SANDRA RAMÍREZ LOBO S
Senadora de la República
Partido Comunes


JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ
Representante a la Cámara
Partido Comunes


JULIÁN GALLO CEBALLOS
Senador de la República
Partido Comunes



LUIS ALBERTO ALBÁN URBANO
Representante a la Cámara
Partido Comunes

IMELDA DAZA
Senadora de la República
Partido Comunes

PABLO CATATUMBO TORRES V.
Senador de la República
Partido Comunes

PEDRO BARACUTAO GARCÍA
Representante a la Cámara
Partido Comunes



Proyecto de Ley N° ____ 2022 Cámara

“Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones”

El Congreso de Colombia

DECRETA

Artículo 1. OBJETO. La presente Ley tiene como objeto regular la jornada diurna, nocturna y su remuneración, garantizando el descanso y el pago justo en procura del cumplimiento de las recomendaciones de la OIT en cuanto al trabajo digno y decente.

Artículo 2. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00) y las dieciocho horas (18:00).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las dieciocho horas (18:00) y las seis horas del día siguiente (6:00).

Artículo 3. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL SUPLEMENTARIO. Modifíquese el artículo 168 de Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990, el cual quedará así.

ARTÍCULO 168. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo que se desarrolle en turnos sucesivos, especiales o flexibles con inclusión de horas dentro de la jornada Nocturna, tendrá un recargo del 10% sobre el valor del trabajo ordinario diurno para la misma labor o similar.

5. Los trabajadores en la modalidad de contratación de libre nombramiento y remoción, cargos de administración y confianza, que devenguen hasta 3 SMLMV, tendrán derecho a un recargo sobre el 10% del valor del trabajo ordinario en sus horas extra laboradas.

6. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

Artículo 4. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Por los Honorables Congressistas,

OMAR DE JESUS RESTREPO
Senador de la República
Partido Comunes

GERMAN GOMEZ
Representante a la Cámara
Partido Comunes

~~**CARLOS CARREÑO MARÍN**
Representante a la Cámara
Partido Comunes~~


SANDRA RAMIREZ LOBO S
Senadora de la República
Partido Comunes

JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ
Representante a la Cámara
Partido Comunes

JULIÁN GALLO CUBILLOS
Senador de la República
Partido Comunes

LUIS ALBERTO ALBÁN URBANO
Representante a la Cámara
Partido Comunes

IMELDA DAZA
Senadora de la República
Partido Comunes

PABLO CATATUMBO TORRES V.
Senador de la República
Partido Comunes

PEDRO BARACUTAO GARCÍA
Representante a la Cámara
Partido Comunes



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Introducción:

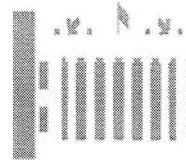
En materia de jornada ordinaria laboral en Colombia, originalmente el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), establecía que el trabajo nocturno era el que se realizaba en el período comprendido entre las 18:00 horas y las 6:00 de la mañana del día siguiente. Posteriormente se introdujo una reforma laboral mediante la Ley 789 de 2002, estableciendo la jornada nocturna a partir de las 22:00 horas hasta las 6:00 de la mañana del día siguiente, ampliando cuatro (4) horas la jornada diurna.

La última reforma sobre la materia en el país se realizó mediante la sanción de la Ley 1846 de 2017, que establece la jornada diurna desde las 6:00 de la mañana hasta las 21:00 horas, empezando la jornada nocturna a partir de las 21:00 horas hasta las 6:00 de la mañana. Hay que resaltar en la última iniciativa legislativa, que hoy está vigente dentro del ordenamiento jurídico (Ley 1846 de 2017), la propuesta inicial era volver nuevamente a como estaba originalmente el artículo 160 del CST, esto es, la jornada diurna entre las 6:00 de la mañana hasta las 18:00 horas y la nocturna a partir de las 18:00 horas hasta las 6:00 de la mañana.

En atención al principio de progresividad y no regresividad en materia laboral, la presente iniciativa de ley pretende nuevamente implementar en Colombia una jornada diurna que se compadezca con las prerrogativas de la parte débil de la relación laboral, es decir, las trabajadoras y los trabajadores, poniendo de presente que en su momento la reforma laboral incorporada por la Ley 789 de 2002 supuso un quebrantamiento del principio de progresividad y prohibición de regresividad, reconocido por la Sentencia de la Corte Constitucional C-228 (2011):

El principio de progresividad y la prohibición de regresividad¹ representa un componente esencial de la garantía de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y dentro de ellos los derechos de seguridad social. La exigibilidad judicial de la protección de un derecho social debe ser complementada con la posibilidad de conformar contenidos o estándares mínimos constituidos por prestaciones concretas, cuya garantía se pueda posicionar de manera general como un punto sobre el cual avanzar, y de no retorno en cuanto al carácter incuestionable de su satisfacción. El mandato de progresividad implica que, una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve menguada, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado debe presumirse en principio inconstitucional, y por ello está sometido a un control judicial estricto. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen

¹ Siguiendo a Barbagelata (2008) Un complemento del principio de progresividad es la irreversibilidad, o sea, la imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada, lo cual está reconocido para todos los derechos humanos en el PIDCP y en el PIDESC (art. 4 de ambos). Este principio vendría ser, además, una consecuencia del criterio de conservación o no derogación del régimen más favorable para el trabajador, el cual puede reputarse un principio o regla general en el ámbito del derecho del trabajo, desde que ha sido consagrado en el inciso 8º del art. 19 de la Constitución de la OIT, y aceptado universalmente.



que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social prestacional.

De la anterior consideración de la Corte Constitucional, podemos colegir entonces que la Ley 789 de 2002 fue una reforma laboral que representó un menoscabo para los derechos de los trabajadores del país, toda vez que redujo la jornada nocturna que estaba prevista en el artículo 160 del CST a partir de las 6:00 p.m. hasta las 6:00 a.m., para establecer una nueva jornada nocturna a partir de las 10:00 p.m. Con ello ocasionó una privación a los trabajadores del reconocimiento y pago del recargo nocturno a que tenían derecho a partir de las 6:00 p.m. antes de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002. (C-228, 2011).

II. Contexto legal, Constitucional jurisprudencial:

Lo que pretende esta iniciativa legislativa no es más que generar un panorama más igualitario y beneficioso para los trabajadores. El Código Sustantivo del Trabajo (Decreto Ley 2663 de 1950) es una herramienta legal que pretende proteger las partes involucradas en un contrato laboral (trabajador - empleador). En sus inicios, esta legislación establece que la jornada diurna de trabajo era desde las 6:00 hasta las 18:00 horas y la jornada nocturna comenzaba a las 18:00 hasta las 6:00 horas, tal y como lo expresaba el artículo 160 CST antes de sufrir las modificaciones impuestas por la Ley 789 de 2002 y la Ley 1846 de 2017. Desde las acciones jurídicas se presentaron litigios en virtud de concebir desde una esfera constitucional y garantista la implementación de la Ley 789 de 2002, la cual prometía unos avances y unas soluciones en materia de empleo y progreso para los trabajadores y el sector empresarial. Vale la pena recordar, entre algunos principios que delimitan el derecho laboral, el principio de favorabilidad para los trabajadores; consiste en la obligación de optar por la situación más favorable al trabajador o pensionado en caso de duda en la aplicación de normas o interpretaciones jurídicas, al ampliar la jornada diurna hasta las 21:00 horas y desaparecer el horario nocturno de las 18:00 a las 6:00 horas, previsto en el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, antes de haber sido modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002.

Se debe entender que bajo el Código Sustantivo del Trabajo se regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, en el entendido de relaciones particulares, que se establecen de forma verbal o escrita; y que, de acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior, por medio de las Leyes 789 de 2002 y 1846 de 2017 se generó un escenario de desfavorabilidad para los trabajadores –como se está expresando–, al tener una jornada diurna tan extensa y haber perdido el beneficio de los recargos nocturnos hasta pasadas las 21:00 horas.

El Decreto 1042 de 1978 en su artículo 34 dispone que el trabajador del sector oficial (entendido como aquellas personas que trabajan en la construcción y sostenimiento de obras públicas y de acuerdo a la naturaleza jurídica de la entidad en las empresas industriales y comerciales del Estado) tendrá una jornada ordinaria nocturna entre las 18:00 y las 6:00 horas del día siguiente, de manera que se trata de una jornada con una duración de 12 horas; mientras que los trabajadores privados tienen una jornada nocturna desde las 21:00 hasta las 6:00 del día siguiente. En este orden de ideas, la cantidad de trabajo para los trabajadores privados en jornada diurna, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017 es desde las 6:00 hasta las 21:00 horas, es decir, de 15 horas, extendiéndose de tal manera que no tienen



derecho al recargo nocturno que estaba previsto mientras que el trabajador oficial sí goza de estos recargos.

Citando al autor Rojas (2016) que, en Colombia el concepto de trabajo y relaciones laborales ha tenido una transformación a lo largo del tiempo. La sociedad contemporánea pasa de un modelo neoliberal a transformarse en un mercado globalizado. Y por ello las modificaciones en materia legislativa que regularan las relaciones entre empleador y trabajador, modificaciones que alteraron los beneficios ya adquiridos, los derechos del sector trabajador se redujeron para favorecer a los empresarios en apertura de empresas más competitivas en el ámbito internacional, generando escenarios laborales como las empresas temporales, el salario integral, el contrato a término fijo.

Se buscará motivar los anteriores argumentos desde las garantías que ofrece la Constitución Política, para dejar en firme la posición del yerro y el retroceso que significó haber implementado la Ley 789 de 2002.

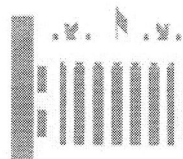
El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia expresa que el trabajo es un derecho y una obligación social; y que goza en toda medida de la protección del Estado. De acuerdo a lo que se viene manifestando, se desconoce en las normas cuestionadas tal protección al sector que necesita que le reconozcan más las garantías, es decir al sector de las y los trabajadores, ya que al considerar las horas diurnas de trabajo que en la legislación anterior tenían carácter de nocturnas, se produce una situación a toda vista que desmejora las condiciones económicas de los trabajadores por lo extenso de la jornada diurna. Por tal razón, se pretende generar el mismo panorama anterior a la expedición de la Ley 789 de 2002, para que así, desde las condiciones que existían, se originen debates, avances y una construcción de condiciones benéficas para los trabajadores.

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia manifiesta que el Congreso es el que debe expedir el Estatuto del Trabajo, para garantizar los siguientes mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales² (de ahora en adelante PIDESC) es un tratado multilateral general que reconoce Derechos económicos,

² Gregorio Peces-Barba Martínez (1998) los derechos económicos sociales y culturales establecen en favor de sus titulares una prestación normalmente a cargo de los poderes públicos, aunque, en ocasiones, pueden estar a cargo de otros particulares. Se les suele considerar como derechos de crédito, al otorgar a los titulares un título para exigir esa prestación de quien resulte obligado. La justificación de la intervención se basa en la convicción de que resuelve una carencia, en relación con una necesidad básica, que impide el desarrollo como persona y la libre elección de planes de vida de quien se encuentre en esa situación.



sociales y culturales, además de que establece mecanismos para su protección y garantía; es decir, obligaciones jurídicas de los Estados con respecto a los derechos de los pueblos. Colombia ratificó este pacto en octubre de 1969, el cual está pendiente por firma y ratificación del protocolo facultativo, por medio del cual a quienes hayan sido violados sus derechos humanos y no consigan reparación en el ámbito nacional, tendrán la posibilidad de presentar su caso ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Por mencionar el dato, este pacto está firmado y ratificado por todos los Estados latinoamericanos a excepción de Cuba, y el protocolo facultativo, que es el mecanismo por medio del cual se establece el procedimiento para que las víctimas soliciten sus derechos, solo está firmado y ratificado por el Estado de Ecuador.

El artículo 5 del PIDESC establece que: (1.) Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el Pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él. (2.) No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Haber expedido la Ley 789 de 2002 significó una vulneración directa al artículo 5 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, toda vez que el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo establecía unos recargos de mayor cuantía, reconociendo a los trabajadores cuando laboraban en jornada nocturna el pago de horas extras. En este orden de ideas, la medida consagrada en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 es regresiva, y aun cuando su condición ya fue aceptada por la Corte Constitucional en la Sentencia C-038 (2004), el desconocimiento del recargo nocturno no tuvo en cuenta las mayores cargas que deben asumir los trabajadores, cuya jornada laboral se extiende más allá de las 18:00 horas, esto es, los sobrecostos de transporte, riesgo en su integridad personal y disminución de la calidad de vida.

Las disposiciones acusadas desconocen el derecho al trabajo y los principios fundamentales laborales establecidos en la Constitución y en los tratados de derechos humanos (CP artículos 1º, 25 y 53), en especial en los Convenios de la OIT, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (de ahora en adelante Protocolo de San Salvador³).

El argumento de la demanda y de la Vista Fiscal es que dichas disposiciones implican un retroceso en la protección del derecho al trabajo, puesto que consagran regulaciones menos favorables a los trabajadores que las que fueron subrogadas, mientras que los intervinientes, que defienden la constitucionalidad de esas normas, sostienen que incluso si dicho retroceso

³El protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos sociales y culturales, se trata de una herramienta que amplía el campo de acción de la justicia social en la actualidad. Reafirmando su propósito de consolidar dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y justicia social, fundada en el respeto de los derechos humanos esenciales del hombre. Suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el décimo octavo periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General.



existiera estaría justificado, pues no afecta derechos adquiridos ni situaciones consolidadas, además tiene una finalidad legítima como es promover el empleo. Por consiguiente, la presente demanda remite a un debate teórico más general, y es el siguiente: ¿hasta qué punto es constitucionalmente legítimo reducir ciertas garantías de los trabajadores reconocidas por el ordenamiento con el fin de promover el empleo de quienes carecen de trabajo? (C-038, 2004)

Así las cosas, los recargos nocturnos que se les reconocía a los trabajadores a partir de las 18:00 horas en virtud del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, antes de ser modificado por la Ley 789 de 2002, ya solo se les reconoce a partir de las 21:00 horas, de manera que no se están dando las condiciones justas en la jornada laboral flexible, que consagra el artículo 2 de la Ley 1846 de 2017.

Isaza (2003) hace énfasis en el problema del desempleo en Colombia, porque este es un aspecto que debe ser tenido en cuenta al momento de pensar la reducción de la jornada laboral. Por ello, indica la posibilidad de reducir el costo laboral, una orientación que se daría mediante una reforma estructural que facilite el aumento significativo del valor de las horas de trabajo, aumentando la demanda agregada. Todo apunta a buscar crear mejores condiciones de competitividad, apertura al mercado global, que genere alta demanda frente a la oferta. Así lo afirma, “algunas de las medidas contenidas en la Ley 789 de 2002 que reducen el costo laboral pero no el salario real pueden compensar parcialmente los efectos adversos en la pobreza y la distribución del ingreso”.

Refiere la misma sentencia de la Corte Constitucional (C-038, 2004), frente a las normas que vulneran derechos fundamentales que, a toda luz, representan condiciones de desfavorabilidad para los trabajadores en lo que tiene que ver con el reconocimiento de las horas extra después de las 18:00 horas, no tendrán derecho al recargo por trabajo nocturno, reducción de 100% al 75% el recargo por trabajo en festivos y dominicales, y modifica la forma de entender qué es trabajo ocasional y habitual, para efectos de eventuales descansos compensatorios.

En la misma Sentencia (C-038, 2004) se expresa que, las normas acusadas representan una modificación del alcance de la garantía de las personas empleadas, en la medida en que implican ya sea una menor remuneración por el mismo trabajo, o una menor protección a la estabilidad en el empleo. Ahora bien, sin lugar a dudas la mayor remuneración y la mayor protección a la estabilidad son dos elementos esenciales que contribuyen a que las condiciones de trabajo sean justas, equitativas y satisfactorias, tal y como lo exigen la Carta (CP, artículos 25 y 53) y los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia, y conforme a los cuales deben ser interpretados los derechos constitucionales (CP, art. 93). Por consiguiente, la Corte comparte con todos los intervinientes en este proceso la conclusión de que las regulaciones impugnadas son menos favorables a los trabajadores empleados, o que obtengan empleos, que aquellas que fueron subrogadas.

De otro lado, correspondiendo con las líneas anteriores, la Sentencia C-019 (2004) de la Corte Constitucional declaró que el ejercicio laboral comporta una remuneración que debe ser consecuente con la cantidad y calidad del trabajo. Sin embargo, el ejercicio laboral, tal y como se encuentra actualmente regulado, no coincide con la remuneración que corresponde al tiempo trabajado.



Para la Constitución Política de Colombia el trabajo surge como uno de los hitos fundamentales del Estado Social de Derecho, el cual es un derecho y una obligación social, que de suyo goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. De acuerdo con el preámbulo de la constitución, en la medida en que se pueda garantizar el acceso a un empleo en condiciones dignas y justas se complementa el Estado Social de Derecho; Asimismo, considerando que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, le corresponde al Estado promover las condiciones fácticas y jurídicas conducentes a la libertad de oportunidades laborales, al respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, se debería garantizar a toda la población el acceso a un empleo para el cuidado y sostenimiento personal y el de la familia, y por supuesto, le compete al Estado precaver y corregir cualquier desviación política, legislativa o judicial que pueda resultar lesiva de los derechos de los trabajadores en los ámbitos privado y estatal. (C-019, 2004)

Las líneas anteriores expresan en el sentir de la Constitución Política de Colombia, el preámbulo donde menciona que el trabajo, la justicia, la igualdad, entre otros principios por los que se regirá la presente Constitución y el artículo 1º, definen a Colombia como un Estado Social de Derecho fundado, entre otros, en el trabajo y la solidaridad.

La conquista de los trabajadores en torno a un horario predeterminado para la realización de sus labores, engendró a su vez el derecho al descanso diario, de suerte tal que, de una parte se fue racionalizando el número de horas de trabajo en aras de una utilización menos gravosa de la fuerza de trabajo empleada por el patrono, y por tanto, en beneficio del trabajador mismo; y de otra, esa limitación de la jornada laboral permitió la apertura de un mayor espacio para que el trabajador pudiera reparar sus fuerzas, compartir más momentos con su familia y, de ser posible, abordar actividades lúdicas en provecho de su corporeidad y de su solaz espiritual.

Lo que nos indica la Corte Constitucional en las anteriores líneas es que la interpretación frente al descanso conviene entenderlo como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas a solas, esparcimiento espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento. Sin desconocer que tales propósitos requieren para su materialización de apoyos institucionales que envuelven lo económico, al igual que el aporte personal que cada cual pueda y quiera hacer en pro de sus intereses y de la familia de la cual forma parte; es por ello que el Estado debe generar un escenario de garantías para el trabajador en beneficio de su jornada máxima ordinaria. (C-019, 2004)

De igual modo, la Corte Constitucional en la Sentencia C-257 (2008), demanda de inconstitucionalidad, considera que la Ley 789 de 2002 vulnera la Constitución Política, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, como parámetros de constitucionalidad en estricto sentido. Al igual que los artículos 2.1, 4, 5, 6.1, 6.2, 7 (literal d) y 11.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 y 2 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; así como los criterios interpretativos del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contenidos en las Observaciones Generales del Comité Económico y Social de la ONU y los Principios de Limburgo y Maastricht, como normatividad integrante el bloque de



constitucionalidad en sentido amplio, toda vez que no son idóneas para el propósito supuestamente perseguido por la reforma legislativa, esto es la generación de empleo. Tampoco son necesarias, pues el legislador contaba con otras posibilidades para la estimulación del empleo; y no son proporcionales en sentido estricto debido a que afectan excesivamente los derechos de los trabajadores en contraposición con los pocos resultados en la generación de empleo.

III. Discusiones jurídicas, académicas, sociales

La jornada ordinaria (diurna) en Colombia hace referencia al número de horas durante las cuales el trabajador prestará sus servicios, la cual, según nuestra legislación, no puede exceder de 8 horas diarias (o 10 si se suman las 2 horas extra diarias permitidas). La jornada debe diferenciarse del horario de trabajo, ya que este último hace referencia a la hora de entrada y/o salida del trabajador.

Podríamos decir jurídicamente que la jornada laboral es la “constituida por el número de horas obligatorias que el trabajador tiene que cubrir en un plazo determinado” (Definición legal, 2017)

De acuerdo con Torres et al. (2018), el tiempo dedicado al trabajo se considera un elemento estructurador en la relación laboral determinando su dedicación y la organización de disponibilidad de tiempo al servicio del empleador. De esta manera, el tiempo dedicado al servicio del empleador tiene unas consecuencias tanto en la salud como en la estabilidad profesional, personal y social.

De igual forma, la Corte Constitucional en la Sentencia C-1063 (2000) hace una referencia distinguiendo la jornada laboral entre la jornada máxima legal y jornada ordinaria, al decir:

El concepto de jornada máxima legal, difiere del de jornada ordinaria, pues aquel hace relación al número máximo de horas que la ley autoriza que se laboren en mismo día, al paso que la jornada ordinaria es la convenida entre las partes dentro del límite de la jornada máxima legal,

Aunque en nuestra legislación se encuentra dispuesto dicho límite (de 8 horas), existen algunas excepciones, en las cuales se faculta al empleador para que amplíe o reduzca la jornada laboral, según las necesidades de la empresa, mediante la implementación de turnos, sin que pueda desconocer bajo ningún caso garantías mínimas a los trabajadores. Además de esto, se tiene lo dispuesto mediante el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que las partes pueden convenir la jornada laboral.

Las jornadas laborales por turnos son las siguientes:

- **(A). TURNO DE TRABAJO SUCESIVO**

Es de uso para aquellos empleadores que consideran que las labores de la empresa no pueden ser interrumpidas. Para esta adopción de jornada no se requiere una autorización del



ministerio del trabajo. De acuerdo con el literal C del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo:

- Ser una jornada laboral de máximo 6 horas al día y 36 horas a la semana.
- No se generan horas extra.
- No se generan recargos nocturnos, dominicales o festivos.
- Descanso remunerado en la semana, que puede o no coincidir con el domingo.
- No puede contratarse al trabajador para la ejecución de dos turnos en el mismo día.
- Aunque sea una jornada inferior a la máxima legal, el trabajador no puede recibir una remuneración inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

En la Sentencia 115 (1991), la Corte Suprema de Justicia dispuso que en este tipo de jornada laboral no hay lugar al reconocimiento de recargos nocturno, dominical o festivo, ya que estos trabajadores; “Gozan de una jornada inferior a la máxima legal”. Deben ser remunerados con el salario correspondiente a una jornada laboral de ocho (8) horas y cuentan con un día de descanso remunerado, por tanto, no procede que se causen dichos recargos, así los trabajadores deban prestar sus servicios en horas de la noche, o durante los domingos o festivos. En este sentido, la Corte precisó:

Es posible que el empleador y los trabajadores se pongan de acuerdo en un sistema de trabajo especial, para atender mediante turnos sucesivos las labores de la empresa o de una parte de ella en forma continua y sin solución de continuidad, caso en el cual la jornada se disminuye a 6 horas en el día y a 36 en la semana; como consecuencia no habrá, por supuesto, trabajo suplementario, ni habrá lugar a pagar recargo por ser nocturno el trabajo, como tampoco se pagará recargo por trabajo en domingos o festivos; en cambio de estos últimos sacrificios, el trabajador, como se vio, tiene una jornada más corta y, además, tiene derecho al salario correspondiente a la jornada ordinaria por 8 horas y a un día de descanso remunerado. Sentencia 115 (1991)

Además, así explicada, la norma es racional en su regulación de lo que permite que los trabajadores conserven, de un lado, y dejen o abandonen, del otro, compensándose lo uno con lo otro sin atentar contra ningún principio.

- **(B). TURNO DE TRABAJO NO SUCESIVO**

Aplica en los casos en donde las actividades laborales pueden ser interrumpidas, pero que requieran un poco más de tiempo del establecido en la jornada máxima legal para su ejecución de acuerdo como lo menciona el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo. Se caracteriza por:

- Puede ser ampliado en más de 8 horas diarias y 48 a la semana.
- El promedio de las horas trabajadas no puede exceder de la máxima legal contabilizado en un período de tres semanas, es decir, no puede exceder un total de 144 horas en un lapso de 21 días.
- La ampliación de la jornada no constituye trabajo suplementario.



Respecto a esta modalidad, debe tenerse en cuenta que las horas que excedan las 144 en dicho período representarán trabajo suplementario, es decir, se tendrán como horas extra.

• **(C). TURNOS DE TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD**

Expresa el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo, que para aquellas empresas en las cuales las labores no pueden ser interrumpidas, no podrán exceder un total de 56 horas a la semana, es decir, que el trabajador no podrá ejercer sus labores por un tiempo superior a 8 horas de domingo a domingo. De igual manera, las horas que se amplíe la jornada no podrán superar dicha cantidad de horas trabajadas (56) en una semana. Bajo esta modalidad podría decirse que procede el pago de recargos nocturnos, dominicales y festivos, ya que la ley no establece lo contrario, como sí lo hace para los otros turnos. En cuanto a las horas extra, estas no proceden debido a que la implementación de este turno comprende una jornada laboral máxima en sí, solo que se ejecuta los 7 días de la semana.

Para la adopción de este turno se requiere que el Ministerio del Trabajo compruebe que en realidad las labores no pueden ser interrumpidas debido a necesidades técnicas, razón por la cual deben ejecutarse los 7 días de la semana.

La propuesta con este proyecto de ley es que el trabajo suplementario, si bien tiene unas regulaciones diferentes, permite la flexibilidad y el acuerdo previo entre el empleador y el trabajador, referimos un escenario que podría ser garantista para el trabajador. Del mismo modo, las jornadas laborales en general van a requerir el máximo de horas por día para el trabajador. La Corte Suprema de Justicia manifiesta que estas condiciones especiales le generan mayor beneficio sobre los demás trabajadores que no tienen que someterse a negociaciones con empleadores para establecer jornadas laborales por turnos; pero de otro lado, el hecho de permanecer tanto tiempo en un mismo espacio cumpliendo con unas funciones o tareas monótonas y extenuantes genera desgaste y agotamiento podría hablarse que la carga de los trabajadores con jornadas laborales por turnos debería contar con el mismo derecho a que se reconozcan los recargos. El artículo 3 de esta iniciativa legislativa, en su numeral 4, expone el reconocimiento de un recargo que corresponda al 10% sobre el valor del trabajo ordinario diurno: "4. El trabajo que se desarrolle en turnos sucesivos, especiales o flexibles con inclusión de horas dentro de la jornada nocturna, tendrá un recargo del 10% sobre el valor del trabajo ordinario diurno para la misma labor o similar".

TURNO DE TRABAJO SUCESIVO	TURNO DE TRABAJO NO SUCESIVO	TURNO DE TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD
<p>Cuando el empleador considera que no se pueden interrumpir las labores de la empresa.</p> <p>*NO REQUIERE AUTORIZACION DEL MINISTERIO DEL</p>	<p>Cuando las labores de la empresa pueden ser interrumpidas, pero que requieren un poco más de tiempo de la jornada máxima legal.</p> <p>En este turno de trabajo las horas laborales se pueden</p>	<p>Cuando el empleador considera que las labores no pueden ser interrumpidas.</p> <p>*requiere autorización del Ministerio del Trabajo; que se compruebe porque no pueden interrumpirse las</p>

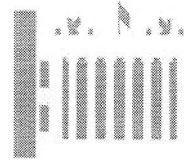
<p>TRABAJO (acuerdo entre empleador y trabajador), art. 161 lit. C del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>-Debe ser una jornada laboral de máximo 6 horas al día y 36 horas a la semana.</p> <p>-No se generan horas extra.</p> <p>-No se generan recargos nocturnos, dominicales o festivos.</p> <p>-No puede contratarse al trabajador para la ejecución de dos turnos en el mismo día.</p> <p>-Aunque sea una jornada inferior a la máxima legal, el trabajador no puede recibir una remuneración inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.</p>	<p>ampliar en más de ocho horas diarias y en más de 48 horas semanales, sin que en un período de tres semanas se exceda de 144 horas.</p> <p>Art. 165 del Código Sustantivo del Trabajo, Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.</p> <p>La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, ratifica, en el radicado 30.204, que, si se superan las 144 horas de trabajo en un período de tres semanas, el empleador está en la obligación de reconocerle al trabajador el trabajo suplementario</p>	<p>labores debido a necesidades técnicas.</p> <p>el trabajador no podrá ejercer sus labores por un tiempo superior a 8 horas de domingo a domingo. De igual manera, las horas que se amplíe la jornada no podrán superar dicha cantidad de horas trabajadas (56) en una semana.</p> <p>Art 166 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>
---	---	---

Fuente: elaboración propia. Datos tomados de: Flexibilización de la jornada laboral por el COVID-19 (actualicese.com).

Posterior a la entrada en vigencia de la ley 789 de 2002, la jornada laboral era más garantista en cuanto a la remuneración, en vista de que estaba establecido que pasadas las 18:00 horas se reconocían y pagaban las horas extras; las cuales en momentos determinados mejoraban la calidad de vida del trabajador, ya que su remuneración además del salario mínimo constaba del pago de los porcentajes de horas extra diurnas, nocturnas y dominicales.

IV. Derecho comparado:





(Convenio OIT 001, 1919) sobre las horas de trabajo; del 29 de octubre de 1919 en Washington Estados Unidos, en el cual se establecen de acuerdo al contexto social y económico cuáles son las empresas de industria y cuál será la duración máxima de trabajo personal. Al respecto, lo que queremos dejar claro es que Colombia ratifica este convenio en el año 1933, se refiere lo anterior a que por aproximadamente 69 años, la legislación laboral colombiana manifestaba que una persona para el caso de las relaciones laborales en actividades de industria no podía exceder su jornada laboral de 8 horas por día y de 48 horas por semana.

Artículo 2, 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 ocho (48) por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza.

(b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre 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 un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria.

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de (8) ocho horas diarias ni de (48) cuarenta y ocho por semana. (Convenio OIT 001, 1919)

Lo anterior refiere que el Estado colombiano, en materia laboral para los trabajadores de los sectores particulares y privados, desde 1933 había establecido por un acuerdo internacional que la jornada máxima de trabajo a la semana sería de 48 horas y la jornada máxima al día no excederá de 8 horas, a excepción de los trabajos que sean clasificados como de funcionamiento necesario continuo en donde la jornada máxima a la semana no podía ser mayor a las 56 horas.

Artículo 4, Convenio OIT 001 (1919) También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis (56) por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

Este convenio, como se viene diciendo, ratificado por el Estado colombiano desde hace más de 85 años, establecía cuál era la jornada máxima legal para los trabajadores, que hacían parte, inicialmente, de lo que el convenio 001 de la OIT llamaba empresas de industria, y que con los avances en la técnica laboral fue cambiando hasta entender que por un lado estaban los trabajadores del sector privado y los trabajadores oficiales del sector público. Todo ello, en



síntesis, para manifestar que estas jornadas de manera general no podían ser más largas de 48 horas semanales y que existían unos casos excepcionales en los cuales la jornada podía ser más extensa.

De igual manera, este convenio manifestaba la importancia del recargo de las horas extra a la jornada ordinaria, estipulado en el numeral 2 del artículo 6 del presente convenio, ya que deberá ser una obligación de las empresas determinar por medio de reglamentos de industria o profesionales en donde se determine el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos en un 25% con relación al salario normal.

Artículo 6, Convenio OIT 001 (1919), #2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 % con relación al salario normal.

De este convenio debemos hacer salvedades, en lo referente a regular la jornada laboral y otras garantías, pues si bien establece un escenario que para la época era una necesidad de los trabajadores, el año 1919 era una época en la cual en todos los Estados en desarrollo venían dando pequeños avances y desarrollo industrial, momento de coyunturas y oportunidades de participación de quienes tienen ideas alternativas y contrarias al poder instaurado, además de las reivindicaciones que a nivel mundial venían haciendo los trabajadores solicitando garantías para poder ofrecer su capacidad de trabajo en condiciones dignas y adecuadas. Este convenio hace unas cuantas salvedades al respecto de la implementación del mismo, ya que para la época era usual que Estados con mucha capacidad económica y militar ejercían acciones de colonialismo en los continentes de África, Asia y Suramérica. Artículos como el 10 que menciona la excepcionalidad de la jornada máxima semanal para las Indias británicas, en donde se aclara que en la próxima reunión de la conferencia se establecerán los límites a la jornada máxima para ese territorio colonizado; el Estado de Japón en la época también establecía unas jornadas diferentes para los trabajadores, refiere que las personas mayores de 15 años deben laborar jornadas que no pueden exceder de las 57 horas semanales y niños menores de 15 años podrán trabajar hasta por 48 horas semanales de acuerdo como lo expresa el artículo 9. Estados como China, Persia (actual Irán) y Siam (reino de Tailandia) no aplicaron el presente convenio ya que en sus territorios implementan otras legislaciones para delimitar las jornadas laborales. Se pretendía mostrar en estas líneas que el contexto geopolítico de 1919 era un momento en el cual se generaba inquietud y solicitudes de garantías para laborar por parte de los trabajadores en diferentes Estados; a causa de ello se realizó la conferencia general de la organización internacional del trabajo en la ciudad de Washington, para poder generar un escenario de condiciones mínimas donde se establece para el momento cuáles actividades se entenderían como empresas de industria y que las mismas tendrán como jornada máxima para laborar de 48 horas.

(Convenio OIT 014, 1921) “Descanso semanal” sector industrial 1921. Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales.

(Convenio OIT 030, 1930) “Horas de trabajo” sector Comercio y Oficinas 1930. Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas.



(Convenio OIT 106, 1957) “Descanso semanal” sector Comercio y Oficinas 1957. Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas. Por medio de este convenio una gran cantidad de países regulan la jornada máxima tanto semanal como diaria.

De acuerdo con el anterior contexto, en materia de garantías y derechos para los trabajadores en Colombia, para el año 2002 se da entrada en vigencia a la Ley 789 la cual pretendía dictar normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, además de modificar algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo. Entre estas modificaciones para el caso pertinente de esta iniciativa legislativa, se realizaron modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo en desventaja o desfavorabilidad de las garantías que ya estaban establecidas para los trabajadores, todo con el sustento de que estas cargas en la ampliación de la jornada ordinaria diurna y las correspondientes horas extras próximas que pierde el trabajador, se verían reflejadas en mayor incentivación de los empleadores a contratar trabajadores. Además, que la generación de estos empleos es un aporte para la protección social de aquellas personas que no cuentan con la capacidad de cotizar como trabajadores con contratos formales al sistema, se manifestaba la idea de generar turnos de trabajo para que más personas puedan acceder a un empleo formal. Sin embargo, la realidad es que nada de esto sucedió, el problema de alta cifra de desempleados en Colombia nunca se logró regular gracias a estas modificaciones, por el contrario sí se notó la desmejora por parte de los trabajadores respecto a que su jornada ordinaria diurna se extendió más. Los empleadores, en vez de generar empleo y hacer uso de los turnos de trabajo por cuenta de diferentes empleados, por el contrario generaron mayores cargas en el horario de trabajo y sin dejar de lado el desmedro que significa para un trabajador no poder contar con el recargo de las horas extra nocturnas, con la ampliación de la jornada ordinaria diurna de 6:00 a las 22:00 horas y posteriormente con la expedición de la ley 1846 de 2017, la cual manifiesta en clave de la legislación actual es benéfica para los trabajadores al implementar una jornada ordinaria diurna entre las 6:00 y las 21:00 horas. Si bien el argumento anterior no refiere directamente el tema de la jornada ordinaria diurna este convenio sí genera un precedente respecto al tiempo máximo que un trabajador debe permanecer en la empresa como jornada ordinaria y como jornada máxima semanal; el convenio 001 de la OIT fue ratificado por el Estado Colombiano desde 1933 estableciendo un escenario desde hace más de ocho décadas donde se generaban garantías para el trabajador.



PROMEDIO ANUAL DE HORAS REALMENTE TRABAJADAS POR TRABAJADOR (OCDE)



⁴Fuente: elaboración propia. Datos tomados de: [Promedio anual de horas realmente trabajadas por trabajador \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/)

Finalmente, se debe tener en cuenta que en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos se encuentra consagrado dicho principio cuando en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) se establece que:

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

⁴ OCDE (2022) El número medio de horas anuales trabajadas se refiere al número total de horas efectivamente trabajadas dividido por el número medio de personas empleadas durante un período anual determinado. Horas ordinarias de trabajo de los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial y de temporada, horas extraordinarias pagadas o no remuneradas, y horas de trabajo dedicadas al trabajo adicional, excluidas las horas no trabajadas debido, entre otras cosas, a días festivos, vacaciones anuales pagadas, enfermedad, lesión o incapacidad temporal, permiso de maternidad, permiso parental, permiso escolar o de formación, desempleo técnico o económico, huelga o conflicto laboral, mal tiempo o permiso compensatorio. Los datos incluyen empleados y autónomos. Este indicador se expresa en términos del número de horas trabajadas por trabajador por año. La publicación de los datos va acompañada de la siguiente advertencia: estos datos están destinados a hacer comparaciones de las tendencias a lo largo del tiempo; debido a la disparidad en las fuentes y los métodos de cálculo, no permiten comparar los volúmenes medios de horas trabajadas en un año determinado.

La Organización Internacional del Trabajo manifiesta, el trabajo decente⁵ sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Frente a la protección social, el trabajo debe estar enmarcado en formalidades expresas en la ley, esto es, contar con una remuneración digna, unas prestaciones sociales (salud, pensión y riesgos laborales) descansos remunerados y una jornada laboral que respete tanto el tiempo de trabajo como el tiempo del trabajador. (Torres et al, 2018)

VI. Consideraciones finales

La jornada laboral o jornada de trabajo es el horario que el trabajador debe cumplir diariamente y que se ha acordado entre las partes al firmar el contrato de trabajo; o en caso contrario no deberá superar el máximo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, (Gerencie.com, 2021). Artículos 158 y 161, cuando se firma un contrato de trabajo uno de los aspectos que se deben acordar es la jornada laboral o el horario en que el trabajador debe prestar sus servicios, y esa jornada pactada entre las partes es lo que se conoce como jornada laboral ordinaria, y puede ser cualquiera siempre que no supere la máxima legal. Cabe recordar que la jornada laboral máxima cambió con la ley 2101 de 2021, que disminuye las horas semanales de 48 a 42 de forma progresiva.

Cuando se supere la jornada laboral ordinaria, que por defecto puede ser la máxima legal, estamos ante el trabajo extra o suplementario. En consecuencia, si se pactó una jornada laboral ordinaria de 6 horas diarias, al laborarse 7 horas la última hora es extra, no importa que esté por debajo de la máxima legal, pues el horario que se toma como referencia es el acordado entre las partes, y solo si estas no acordaron nada, se toma como referencia la máxima legal.

El principio de progresividad y la prohibición de regresividad de los DESC se encuentran consagrados en las normas de derecho internacional que hacen parte del bloque de constitucionalidad, ya que específicamente se encuentran estipulados en el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), que establece que:

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

⁵ OIT (s.f) alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza, el empleo productivo y el trabajo decente son factores clave. La OIT durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, estipulo frente al trabajo decente los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente – creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social.



Del mismo modo en el artículo 11.1 de PIDESC (1976) se establece que, Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.

En cuanto a la recepción de dicho principio en la jurisprudencia constitucional se debe citar en primer lugar la Sentencia SU-225 (1997), que establece que la progresividad de los derechos sociales hace referencia al reconocimiento de prestaciones mayores y superiores de cada uno de estos derechos e implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección no se puede retroceder frente al nivel de protección al que se ha llegado o conseguido. Igualmente se ha acogido dentro de la jurisprudencia de la Corte la interpretación del principio de no regresividad que han dado los organismos internacionales, en el sentido de que el mandato de progresividad de los DESC no excusa al Estado del cumplimiento del deber de que con el máximo de los recursos disponibles se provea por la cobertura universal de los contenidos de estos derechos, situación que a viva voz generó desfavorabilidad para los trabajadores privados en Colombia al haberle dado vigencia legal a la Ley 797 de 2002. De acuerdo con los argumentos esbozados se deja de presente que la mencionada ley generó un escenario desfavorable y no beneficioso para los trabajadores y por ello se plantea en esta iniciativa legislativa que se regrese a las condiciones que existían antes de la entrada en vigencia de la Ley 797 de 2002 y se reconozcan las garantías y los beneficios para el sector trabajador.

La implementación de la Ley 789 de 2002, en materia de desarrollo y avances jurídicos y técnica laboral podría pensarse como equivocado o fracasado, ya que las modificaciones que realizó al Código Sustantivo del Trabajo fueron contraproducentes y regresivas. En los argumentos de exposición que justificaban esta ley; se mencionaba que con la ampliación de la jornada ordinaria laboral diurna se brindaría un espacio de dinamismo y de mayor oferta de empleos para los trabajadores. Los argumentos de los sectores empleadores manifestaron que la implementación de la Ley 1846 de 2017 es el significado y desarrollo del principio de progresividad, lo cual no es cierto ya que la legislación antes de la Ley 789 de 2002 era garantista con los trabajadores y lo que debió haberse implementado eran mecanismos que buscaran favorecer más a los trabajadores, como por ejemplo haber estudiado la idea de reducir la jornada máxima laboral u ofrecer mayores beneficios frente a los recargos por tiempo extra en la jornada ordinaria, del mismo modo fue equivocado fallido y no beneficioso para los trabajadores la eliminación de los recargos nocturnos a que tenían derecho los trabajadores después de las 18:00 horas. Así las cosas, los recargos nocturnos que se les reconocía a los trabajadores a partir de las 18:00 horas en virtud del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, ya solo se les reconoce a partir de las 21:00 horas, de manera que no se están dando las condiciones justas en la jornada laboral flexible, que consagra el artículo 2 de la Ley 1846 de 2017.

El autor Chaves (2006) expresa que “el aumento de productividad se convirtiera en mayor justicia social, menor exclusión y más tiempo de ocio disponible para otras actividades distintas al trabajo asalariado” (p. 32). O sea, al aumentar la capacidad de producción, reduciendo la jornada laboral para que otras personas puedan trabajar y repartir de forma equitativa las funciones a realizar, esto no solo mejoraría la productividad sino que los bienes y servicios producidos para la canasta familiar a bajo costo pueden ser vendidos de forma ventajosa. Esto favorecería a los empresarios que aun estando en desacuerdo con la reducción



de la jornada laboral por representar una pérdida; por el contrario, que sea una política amigable entre los trabajadores y los empleadores.

De otro lado autores como Ramos (2007) desarrollan el argumento desde un cambio en la sociedad rompiendo los esquemas tradicionales de compensación empleo y salario. Afirmando que “reducir el tiempo destinado a actividades de mercado, puede permitir una mayor conciliación con la vida familiar, lo cual puede acarrear un incremento del nivel de utilidad del individuo⁶”. (p. 2)

El tiempo que se destina para la ejecución de actividades laborales es un elemento estructurador en la relación laboral que se determina por la dedicación y la disponibilidad de tiempo al servicio del empleador, pero ese tiempo que se le dedica al empleador tiene unas consecuencias tanto en la salud como en la estabilidad profesional, personal y social.

Con la sistematización de los horarios flexibles en el Código Sustantivo del Trabajo, los empleadores pasaron de reconocer el día domingo como un pago extra en la nómina a ser un día ordinario, así la estabilidad familiar pasó a un segundo plano, los núcleos familiares, por decirlo de algún modo, dilatan los espacios para compartir en familia como era lo acostumbrado. (Torres et al., 2018)

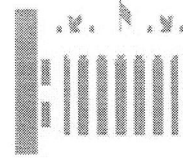
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barbagelata, H. H. (2008). Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (1). [119859-Texto del artículo-159752-1-10-20081024.pdf](#)
- C-228 de 2011. (30 de marzo de 2011). Corte Constitucional (JUAN CARLOS HENAO PEREZ, M.P). [Sentencia-228-de-2011-Corte-Constitucional-Gestor-Normativo \(funcionpublica.gov.co\)](#)
- C-038 de 2004. (27 de enero de 2004). Corte Constitucional (EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT, M.P). [C-038-04 Corte Constitucional de Colombia](#)
- C-019 de 2004. (20 de enero de 2004). Corte Constitucional (JAIME ARAUJO RENTERIA, M.P). [C-019-04 Corte Constitucional de Colombia](#)
- C-257 de 2008. (12 de marzo de 2008). Corte Constitucional (CLARA INES VARGAS HERNANDEZ, M.P). [C-257-08 Corte Constitucional de Colombia](#)
- C-1063 de 2000. (16 de agosto de 2000). Corte Constitucional (VLADIMIRIO NARANJO MESA, M.P)

⁶ Es una prestación establecida por la técnica del derecho y la economía, atañe a los trabajadores otorgándole el beneficio de participar de las ganancias o utilidades que genere la empresa; se realiza de manera individual en función del nivel del salario y los días laborados en el año por cada trabajador.





- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (22 de noviembre de 1969). Pacto de San José Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) (oas.org)
- Convenio OIT 001. 1919 Convenio C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) (ilo.org)
- Convenio OIT. 1921 Convenio C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) (ilo.org)
- Convenio OIT 030. 1930 Convenio C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) (ilo.org)
- Convenio OIT 106. 1957 Convenio C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) (ilo.org)
- Definición Legal. (17 de 09 de 2017). definicionlegal.blogspot.com.co. Obtenido de definicionlegal.blogspot.com.co/2015/06/jornada-laboral.html
- Gregorio Peces-Barba Martínez. (06 de febrero de 1998) LOS DERECHOS ECONOMICOS SOCIALES Y CULTURALES: SU GENESIS Y SU CONCEPTO. N° 06 Febrero 1998 (uc3m.es)
- Isaza, J. (2003). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Revista Equidad y Desarrollo*, (1), 2-32. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1127&context=eq>
- OCDE (2022), Heures travaillées (indicateur). doi: 10.1787/90b614ce-fr (Consulté le 22 juin 2022)
- OIT. (s.f). Trabajo decente. (ilo.org)
- PISDESC, (03 de enero de 1976) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales | OHCHR
- Ramos, J. (2007). Reducción de la jornada laboral en un contexto de producción en el hogar. Cuadernos de economía. 7(3), 534-547. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4510/30023_83_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, C. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. *Jurídicas. CUC*, 12(1), 17-29. https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/download/1113/pdf_77/
- Sentencia 115 de 1991. (26 de septiembre de 1991). Corte Suprema de Justicia (M.P. JAIME SANIN GREFFENSTEIN)
- SU-225 de 1997. (05 de mayo de 1997). Corte Constitucional (ANTONIO BARRERA CARBONELL, M.P)



Torres López, Santisteban Araque y Mendoza Huertas (2018). Jornada Laboral En Colombia:
Análisis A Su Proceso De Transformación. Trabajo de grado para Especialización.
Jornada laboral colombia proceso.pdf (ugc.edu.co)


Por los Honorables Congressistas,


OMAR DE JESUS RESTREPO
Senador de la República
Partido Comunes


GERMAN GOMEZ
Representante a la Cámara
Partido Comunes



CARLOS CARREÑO MARÍN
Representante a la Cámara
Partido Comunes


SANDRA RAMIREZ LOBO S
Senadora de la República
Partido Comunes

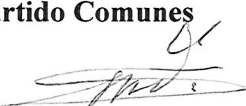

JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ
Representante a la Cámara
Partido Comunes


JULIÁN GALLO CUBILLOS
Senador de la República
Partido Comunes


LUIS ALBERTO ALBÁN URBANO
Representante a la Cámara
Partido Comunes


IMELDA DAZA
Senadora de la República
Partido Comunes


PABLO CATATUMBO TORRES V.
Senador de la República
Partido Comunes


PEDRO BARACUTAO GARCÍA
Representante a la Cámara
Partido Comunes