



DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA: GRADUALIDAD Y EFECTOS, DE CARA AL DESARROLLO SOCIAL Y EMPRESARIAL EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA

**MARÍA BEATRIZ CABARCAS FAJARDO
LEIDY DANIELA TORRES MARTINEZ**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
FACULTAD DE DERECHO
MEDELLÍN
2022**



DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA: GRADUALIDAD Y EFECTOS, DE CARA AL DESARROLLO SOCIAL Y EMPRESARIAL EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA

MARÍA BEATRIZ CABARCAS FAJARDO

LEIDY DANIELA TORRES MARTINEZ

Trabajo de grado para optar por el título de abogado

Director de trabajo de grado

EDDISON DAVID CASTRILLÓN GARCÍA

Abogado, Politólogo y Doctor en Derecho Procesal Contemporáneo

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
FACULTAD DE DERECHO
MEDELLÍN
2022**

Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.



Firma del estudiante



Firma del estudiante

SUMARIO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA: HISTORIA Y TRATAMIENTO ACTUAL EN LAS EMPRESAS

CAPITULO II: LOS EFECTOS JURÍDICOS Y SOCIALES DESDE LA DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DESDE UN ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO

CAPÍTULO III: LOS EFECTOS SOCIALES Y JURÍDICOS DE LA DISMINUCIÓN GRADUAL DE LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA: LÍMITES EMPRESARIALES VS POLÍTICAS PÚBLICAS Y DESARROLLOS SOCIALES.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA: GRADUALIDAD Y EFECTOS, DE CARA AL DESARROLLO SOCIAL Y EMPRESARIAL EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA

RESUMEN

Este artículo de investigación va dirigido a analizar los efectos de la disminución de la jornada laboral en Colombia desde la perspectiva socio-jurídica, valorando los cambios que afrontarán los trabajadores y empleadores de la industria alimentaria en el impacto de dichos cambios en el crecimiento del país de cara a la cuarta revolución industrial.

En particular, la jornada laboral en Colombia es un tema de mucha importancia y controversia que aún tiene irregularidades, los trabajadores serán sometidos a una variación en su tiempo de trabajo. Además, esta disminución no solo afectará a estos trabajadores sino también a los empleadores que se ven obligados a avanzar empresarialmente al mismo ritmo que la cuarta revolución industrial.

La investigación es de tipo cualitativo, desde el enfoque hermenéutico, con análisis documental, normativo y doctrinal, que se complementará con estudios de derecho comparado.

El legislador podría llegar a considerar soluciones implementadas como políticas públicas a nivel social por los distintos sistemas jurídicos latinoamericanos, soluciones que puedan adaptarse a nivel nacional y su gradualidad con respecto de dicha disminución laboral y el avance tecnológico.

Palabras clave: disminución de la jornada laboral, cuarta revolución industrial, efectos, avance empresarial, perspectiva socio-jurídica.

INTRODUCCIÓN

La disminución de la jornada laboral en Colombia dejará a su paso impactos en lo social y en lo jurídico; todo esto debido a la adaptación a la que serán sometidos en primer lugar, los trabajadores, la familia y la sociedad en general, presentándose posibles problemas sociales complejos. En segundo lugar, los empleadores en todo lo relacionado con la ejecución de la nueva jornada laboral, introducida por el Gobierno nacional, enfrentarán el cambio que trae consigo la evolución tecnológica que propone la cuarta revolución industrial, además de implementar soluciones tendientes a evitar impactos negativos importantes en sus empresas por la economía post pandemia.

Factores de análisis que repercuten en la obligación de las empresas, presentan carencias en relación con el avance en materia tecnológica que les permita adaptarse a las nuevas condiciones laborales, en la contratación de nuevo personal y, en la falta de creación de políticas públicas que creen incentivos para las empresas que faciliten la transición social a una nueva jornada laboral.

La jornada laboral en Colombia actualmente es tema bastante relevante y controversial, pues como ya lo mencionamos, los trabajadores serán sometidos a una variación en su tiempo de trabajo y los empleadores se verán obligados a avanzar empresarialmente al mismo ritmo que la cuarta revolución industrial.

Es por ello, que este artículo desde una metodología basada en un análisis de la historia de la jornada laboral en Colombia y su tratamiento actual en las empresas, en conjunto con un estudio de derecho comparado y un análisis de los efectos sociales y jurídicos de esa disminución (límites empresariales vs políticas públicas y desarrollos sociales) trazará el panorama que dejará a su paso la ley 2101 de 2021 en el campo laboral de nuestro país.

1. LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA: HISTORIA Y TRATAMIENTO ACTUAL EN LAS EMPRESAS.

El derecho laboral regula las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, es por ello que la jornada laboral es un elemento esencial en el ámbito del trabajo, es así que, identificar los cambios en la jornada laboral histórica y actual, se hace necesario por su característica estructuradora del tiempo laboral, por ello, se analiza el fenómeno laboral que se presenta actualmente siendo así que en este capítulo se mencionara lo relacionado a la historia de la jornada laboral y el desarrollo jurídico de la misma.

1.1. Historia de la jornada laboral en el mundo:

Para abordar mejor esta categoría de análisis, precisemos lo siguiente: la palabra jornada, deriva de *jorn* “día”, y este del latín *diurnus* “diurno, propio del día” (RAE, s.f.). Ahora bien, el concepto de jornada laboral como la mayoría de los conceptos en el derecho tuvo sus antecedentes. La esclavitud era un fenómeno que predominaba en la antigüedad, algunas personas se hacían propietarias de otras personas que eran consideradas cosas y las utilizaban para distintas labores bajo un régimen de “trabajo” inhumano. Mauro Facundo Funes Oviedo (Sierra, Gustavo, 2010) en su monografía definió la esclavitud como una forma de sometimiento del hombre por el hombre que se practicó desde la antigüedad y para vergüenza del hombre, continúa en nuestros días bajo formas más sutiles.

Al llegar la edad media la esclavitud ya no era tan común como antes. En virtud del feudalismo como sistema de económico y de gobierno, los esclavos fueron reemplazados por la figura del siervo. “Las relaciones jurídicas entre las personas empezaron a en torno al fenómeno del Feudalismo, como conjunto de instituciones que crean y rigen las obligaciones de obediencia y servicio por parte de un vasallo hacia su señor, y las obligaciones de protección y sostenimiento de éste en favor de aquél” (Tormo, 2007). Además, se empiezan a tomar fuerzas los artesanos, quienes conforman agremiaciones para su organización, dentro de los cuales había unas

posiciones jerárquicas: aprendices y maestros que para poder desempeñar el oficio debían pertenecer a estas organizaciones.

En la edad moderna fue protagonista el trabajo de obra, pero conformar organizaciones para poder desempeñar el oficio ya no era un requisito. “En el siglo XVIII se formulan nuevas ideas para reconstruir la sociedad y romper con las tradiciones” (Machiado, 2010) esta época se conoce como la edad contemporánea, en la que gracias a la revolución industrial se empieza a hablar de derechos individuales, se considera al ser humano como sujeto de derecho y obligaciones, nace el modelo económico capitalista, donde la igualdad de las personas juega un papel importante.

Después en la Revolución Industrial, se empieza a hablar de una sociedad industrial que “es aquella que sabe aprovechar el desarrollo tecnológico” (Chaves, 2004) por lo que el sistema económico capitalista se da cuenta que es más favorable si se incluyen máquinas en la producción en lugar de la mano de obra, El ser humano empieza a competir con las máquinas, no había jornadas de trabajo, las horas eran muchas y el pago era poco. Con todo esto el desempleo era lo habitual, por lo que empezaron a aparecer pequeñas manifestaciones de paros con la intención de que las personas lucharan por sus intereses y la mejora de los pagos de sus servicios.

En 1919, después de la Primera Guerra Mundial se firma el tratado de Versalles, con esto nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT): quien recomendó, como cuestión de primera importancia, la limitación de la jornada de trabajo para reducirla a ocho horas, la cual fue objeto de la Convención de la Conferencia de Washington llevada a cabo en 1919 (Bernal, Rondon, & Melo, 2019). Hasta aquí una historia mundial de como la jornada laboral tuvo sus inicios.

1.2. Historia de la jornada laboral en Colombia:

En Colombia se aprobó la Convención No.1 de 1919, sobre la jornada de trabajo a través de la Ley 129 de 1931, mediante la Resolución 1 de 1934, aprobada

posteriormente por el Decreto 895 de 1934. Bajo el Decreto 2350 de 1944 se disminuyeron las excepciones impuestas frente a los trabajadores de dirección, confianza y manejo, los de labores agrícolas y los empleados domésticos en el decreto 895 de 1934, y dio paso al trabajo en horas suplementarias, quedando el recargo de la hora suplementaria diurna en 25% y la nocturna en 50%.

La ley 6 de 1945 mencionó la jornada ordinaria, pero en ninguno de sus acápite mencionó el intervalo de tiempo correspondiente a la jornada diurna y nocturna. Según Bernal, Rodón, y Melo (2019) lo anterior fue corregido por el Decreto 2341 de 1946 el cual determina que la jornada ordinaria diurna es igual 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. Además, apareció “el Decreto 64 de 1946 en donde la jornada ordinaria diurna era comprendida entre las 6:00 am y las 6:00 pm, de igual forma este decreto modificó 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 quedó en 35%” (Bernal, Rondón y Melo, 2019).

Con todo lo anterior, en 1590 Código Sustantivo de Trabajo ratificó la jornada laboral de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, en relación a las labores agrícolas, ganaderas y forestales determinó una jornada máxima legal de nueve (9) horas al día y cincuenta y cuatro (54) a la semana y finalmente para las actividades continuas e intermitentes, dicha jornada no podía exceder de doce (12) horas diarias (Bernal, Rondón y Melo, 2019).

El Decreto 13 de 1967 en cuanto a la autorización para superar la Jornada Máxima Legal, obliga al empleador a llevar una relación o una especie de registro de las horas suplementarias que llegaren a ser trabajadas, dichas horas, no podían pasar de doce (12) horas semanales. La Ley 6 de 1981 elimina la desigualdad con los trabajadores de labores agrícolas, ganaderas y forestales, quedando entonces su jornada de 8 horas diarias y 48 semanales (Bernal, Rondón y Melo, 2019).

La jornada laboral en Colombia desde 1934 ha estado en el tope máximo de 48 horas, antes de eso el uso del tiempo libre en nuestro país no estaba incluido en la política laboral colombiana, en ese sentido, se procuraba mantener a las personas en producción y atención al trabajo. Fue a partir del decreto 895 de 1934 que estableció una jornada máxima de 48 horas, 8 horas diarias. “Lo anterior dio como resultado una nueva percepción de los trabajadores como sujetos de derecho y la oportunidad de desarrollar sus intereses más allá de las fábricas” (Pava, 2020).

Disposiciones como las del Convenio sobre las cuarenta horas semanales de 1935, en su artículo primero incisos a y b, que perciben la reducción de la jornada laboral como una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario, y definiendo la duración normal máxima del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio 001 sobre las horas de trabajo (industria) en 1919. Buscan, esencialmente, que se considere el abanico de posibilidades existenciales para que se determinen los tiempos del ejercicio de la labor. Según lo plasmado, reducir las horas de trabajo es una tarea ineludible para los países, por tanto, deben preocuparse de cumplir con la norma y para ello requieren considerar las necesidades de cada empresa y que esa reducción se ajuste positivamente a las necesidades del Estado sin afectar la vida privada del trabajador. (OIT, 1935)

1.3. Jornada laboral en Colombia: vicisitudes frente a su disminución en Colombia

Según el DANE, en Colombia los empleados trabajan 8 horas y 25 minutos al día promedio. Eso da como resultado 45,1 horas a la semana trabajando entre 5 y 6 días. Según la labor, las horas de trabajo aumentarán o disminuirán en comparación con otros oficios. En actividades inmobiliarias aumenta un promedio de 3 horas y en actividades artísticas, entretenimiento, recreación entre otras el promedio de horas trabajadas disminuye al menos 2,5 horas. Realidad que contrasta con otros países pertenecientes a la OCDE donde trabajan alrededor de 36,8 horas semanales promedio entre 5 y 6 días por semana (Sánchez, 2021).

Esta reducción generó una preocupación en los sectores empresariales porque se creó el imaginario que las cotizaciones se incrementarían por cada empleado. Como no se modifican (se reduce), el salario que es la base sobre la cual se calculan las primas, cesantías, intereses sobre las cesantías, tampoco habrá afectación sobre los derechos prestacionales, porque se vienen calculando actualmente con base al salario ya devengado por el trabajador, es decir, el mínimo.

En consecuencia, teniendo en cuenta que estado de supervivencia, de las empresas, post pandemia, otra razón que preocupa a las empresas es la generación de nuevas contrataciones que al final pueden traer como consecuencia un cierre permanente de estos negocios por la falta de recursos para cubrir el nuevo costo de la nómina. Lo que influyó en el temor de perder inversión extranjera por el impacto directo que pueda tener en su costo operacional en Colombia a comparación con otros países de Latinoamérica con condiciones laborales similares.

Así mismo, Los sectores más golpeados por la pandemia y el confinamiento fueron automotores, bebidas, industria hotelera, sin embargo, sectores como el alimentario y productos de aseo no sufrieron mayores complicaciones con la pandemia, dado que, para estos sectores la necesidad de estos productos seguía vigentes.

La disminución de la jornada laboral a pesar de que ha sido introducida legalmente a través de la ley 2101 de 2021, como lo mencionamos ya algunas empresas por distintas razones han empezado a disminuir la jornada laboral de 48 horas semanales. El claro ejemplo de estas empresas que ya iniciaron con la reducción de jornada planteada en la nueva legislación es el Grupo Hada, actualmente es un grupo de empresas industriales y de servicios con las líneas de productos para aseo y cuidado personal, animal, del hogar y productos industriales. (Infobae, 2022)

Dicho grupo a través de un comunicado dieron a conocer su iniciativa en la reducción de la jornada laboral en sus empresas. Con esto, se convirtieron en la primera empresa que en nuestro país implementa una semana laboral de 4 días,

los trabajadores cumplirán su jornada de lunes a jueves. Esta reducción fue motivada por la intención de garantizarle a sus trabajadores su bienestar (salud mental y física), el balance entre su vida personal y laboral, todo esto sin afectar el salario, es decir, este seguirá totalmente. Su objetivo es brindar un entorno de trabajo saludable, según la OMS un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo (Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora, 2017).

2. LOS EFECTOS JURÍDICOS Y SOCIALES DESDE LA DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DESDE UN ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO.

En diferentes países se han optado por disminuciones de sus jornadas laborales, lo importante de esas decisiones es como repercuten jurídica y socialmente en la población trabajadora. A través de un estudio de derecho comparado analizaremos esos efectos de los países en los que se han tomado esas decisiones con los posibles efectos que se presentarían en nuestro país con la decisión de disminuir la jornada laboral.

2.1. Aspectos generales

Después de todo lo visto es más que claro que la jornada laboral actual de nuestro país ha sido un proceso largo de transformación hasta lo que hoy tenemos. En nuestro país se debe laborar 48 horas semanales (8 horas diarias)

“en comparación a las 37,5 horas promedio que se laboran en Europa. En promedio un trabajador colombiano trabaja cerca de 2.496 horas, mientras que, en los países miembros de la OCDE, como Alemania, Holanda, Noruega, Dinamarca y Francia los promedios de horas laboradas son 1.371, 1.419, 1.424, 1.457 y 1.473 horas anuales, respectivamente” (Consejo de Estado, 2021)

Es evidente que nuestra jornada laboral es mucho más larga si la comparamos con otros países, en Ecuador la jornada laboral por disposición de su Código del Trabajo la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias, pero no se puede exceder las 40 horas semanales, diferente a lo que ocurre en nuestro país que es

48 horas semanales. Por otro lado, en Brasil “la jornada laboral estándar es de ocho horas la jornada laboral estándar es de ocho horas, mientras que la semana laboral no debe ser superior a 44 horas, y el mes laboral es de 220 horas” (BIZLATINHUB, 2022). Mientras que en Perú, Paraguay y Argentina se tiene una jornada laboral de 48 horas semanales al igual que en nuestro país.

Ahora bien, haciendo referencia en la jornada laboral colombiana, la OIT recomienda una jornada laboral de 40 horas en el Convenio 47 de 1935 en el cual expone que “ Considerando que sería conveniente que se facilitara, en todo lo posible, la participación de los trabajadores en los beneficios del progreso técnico, cuyo rápido desarrollo caracteriza a la industria moderna” (OIT, 1935) es necesario desplegar acciones para reducir en su mayoría las horas de trabajo en los empleados de cualquier y tipo dando a entender que esto contribuiría con el desarrollo empresarias el industrial de cada país.

En nuestro país cerca del 30% de los trabajadores trabaja más de 48 horas semanales, cuando es claro que la normativa establece que la jornada no debe superior a 48 semanales, además la OECD a través de un estudio realizado en el año 2016 determinó que en relación con el nivel de productiva de las empresas y el tiempo que laboren los trabajadores, ese nivel de productividad disminuye en gran medida si las personas trabajan más de 48 horas a la semana, así lo demuestran los países europeos “con jornadas laborales más cortas (Holanda, Alemania y Bélgica) presentaron mayor productividad por hora trabajada que el resto de países, de acuerdo con estudio del Euro índice IESE-ADECCO (EIL) en 2015, en el que se determina que existe una relación negativa entre una jornada laboral extensa y la productividad” (González y Diego Barrera, 2017) .

2.2 Panorama colombiano

Con base en la productividad en 2021 el DANE presentó “La Productividad Total de los Factores (PTF) de 1,19 % y el Banco de la República socializó las estimaciones de la inflación para finalizar el 2021 que se situaría en 5,3 % y algo por encima del 3,6 % al finalizar 2022” Por otro lado, Desde el Ministerio del Trabajo, afirman que el comportamiento del mercado laboral ha sido favorable en 2021 a

pesar de la contingencia de la pandemia puesto que “se destacó la recuperación de más de 4 millones de puestos de trabajo y se han creado 77.574 empleos para jóvenes con los incentivos del Gobierno Nacional.” (Ministerio del Trabajo, 2021)

Ahora bien, el contexto global de las empresas de Colombia difiere del resto de los países en tanto, la mayoría de las empresas que se crean en Colombia y sostienen su economía son micro y pequeñas empresas, solo en 2019 había cerca de 1 millón 620 mil empresas, 6793 grandes, 109 mil pymes y 1.5 millones de microempresas, para entender mejor el panorama la siguiente tabla muestra la clasificación de este tipo de empresas:

Tabla No. 1: Clasificación de las empresas

Clasificación	Manufactura	Servicios	Comercio
Microempresas	Hasta 895.488.252	Hasta 1.253.675.952	Hasta 1.701.076
Pequeñas empresas	Superior a \$895.488.252 y hasta \$7.790.629.980	Superior a \$1.253.675.952 y hasta \$5.014.665.804	Superior a \$1.701.076 y hasta \$16.387.172.784
Medianas Empresas	Superior a \$7.790.629.980 y hasta \$65.996.416.260	Superior a \$5.014.665.804 y hasta \$18.357.224.136	Superior a \$16.387.172.784 y hasta \$82.114.938.768
Grandes empresas	Superior a \$65.996.416.260	Superior a \$18.357.224.136	Superior a \$82.114.938.768

Fuente: Bancóldex, 2021 y Forbes, 2021

Como puede verse en la tabla anterior esos valores corresponden a las cifras de 2022 para considerar una empresa como pequeña y grande.

Confecámaras advierte que al menos el primer semestre de 2022 se “crearon cerca de 96.431 empresas” según RUES (Confecámaras, 2021), sin embargo, el panorama continua, ya que, “se evidencia que el conjunto de nuevas unidades productivas está conformado principalmente por microempresas (99,6%), seguido por las pequeñas empresas (0,38%) y el restante se encuentra en las medianas y grandes empresas (0,02%)” (Confecámaras, 2021)

Este panorama parece alentador cuando se habla de progreso a nivel interno del país pues demuestra que las políticas de reactivación están viendo resultados positivos, no obstante, la revista Forbes sitúa la economía de los países latinoamericanos por debajo de la línea promedio de ingresos en razón a la productividad, sostienen, que “las economías de Latinoamérica y el Caribe, medida como relación entre el PIB y las horas trabajadas por su fuerza laboral, se situará en 17,7 dólares en 2021, por debajo de la media mundial (18,9 dólares), informó hoy la Organización Internacional del Trabajo (OIT)” (Forbes, 2021) estadística que contrasta con el resultado que mostró en 2021 Latinoamérica, cabe destacar que estas cifras recogidas, se ven afectadas por la relación que tuvo la economía y la pandemia.

2.3 Relación de panorama productivo y laboral

Cuando hablamos de la productividad empresarial no podemos dejar de lado que ella esta intrínsecamente relacionada con la actividad que se ejecuta, las circunstancias que rodean el lugar de ejecución de la misma, el ambiente laboral, los recursos que se emplean para desarrollarla, además, de factores correspondientes a la esfera privada del trabajador, todos estos factores componen la producción.

Descomponiendo los factores, cuando se habla de la actividad que ejecuta “según datos del DNP, la productividad laboral medida como el PIB por trabajador, crece a una tasa anual de 1.8% entre 2002 y 2017” (Consejo de Estado, 2021) Esto en cuanto a medida general, sin embargo, la producción de las diferentes actividades económicas del país varía de acuerdo con la actividad, se puede encontrar un balance de ello en las tablas de la página web de la DNP.

De acuerdo, al ambiente laboral, el ministerio de trabajo ha manifestado que los trabajadores necesitan ambientes donde no este comprometida su salud mental, factores como: el estrés, el cansancio, la falta de motivación y el distanciamiento de la unidad familiar, propician condiciones desfavorables para el desarrollo de la labor, de hecho, “Colombia encabeza el listado de los países con peor balance de la vida familiar y laboral, con un puntaje de 0.9 sobre 10. El 27 % de los colombianos trabaja un número de horas mayor que el promedio de otros países, es por ello por lo que hay un notorio desequilibrio en la balanza vida-trabajo.” (Consejo de Estado, 2021) Con esto se sostiene que se le quita la capacidad de ser más determinante y aportante a las empresas.

Según el informe de productividad laboral y capital humano realizado por el DNP en Colombia la productividad del trabajador promedio es 1/4 de la del trabajador promedio en los Estados Unidos y 1/3 de la del trabajador europeo promedio. (Consejo de Estado, 2021) esto respecto a estadísticas extranjeras anglosajonas, cuando hablamos de Latinoamérica, Colombia también se encuentra en temas de productividad por debajo de Chile, Argentina, México, Brasil y Perú, a pesar, de tener una jornada laboral mayor a países como Brasil y Chile que cuentan con una jornada laboral de 36 horas.

3. LOS EFECTOS SOCIALES Y JURÍDICOS DE LA DISMINUCIÓN GRADUAL DE LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA: LÍMITES EMPRESARIALES VS POLÍTICAS PÚBLICAS Y DESARROLLOS SOCIALES.

A lo largo de este artículo hemos analizado la jornada laboral tanto en nuestro país como en otros países de Latinoamérica, con base en ello, en este capítulo analizaremos cuáles serán los posibles efectos sociales y jurídicos de la disminución gradual de la jornada laboral en las industrias alimentarias de nuestro país con claros objetivos como lo son: los límites empresariales, las políticas públicas y el desarrollo social.

Para dicho análisis debemos conocer primero que dentro de las industrias alimentarias se tienen áreas en las cuales se labora las 24 horas al día, por lo que la jornada se ha organizado actualmente a partir de turnos, esto con el objetivo de aprovechar una jornada laboral de 48 horas incluso hasta de 56 horas, incluyendo horas extras, para el caso de los trabajos que requieren continuidad. Aunque gran porcentaje de las empresas de esta industria tienen un proceso de automatización respecto de las labores que dentro de ellas se realizan, se requiere aun la presencia del factor humano, como lo vemos diariamente en nuestro país, tal es el caso de la industria alimentaria, de manufactura, automotriz, energética, química, metalúrgica, petrolera, etc.

Gran parte de las industrias en Colombia están ocupadas por el sector de la industria alimentaria, la alimentación es parte fundamental de nosotros como especie y como sociedad, además de eso gran parte de la economía depende de la producción de muchos tipos de alimentos. Estas industrias debido a sus números de producción diarios, mensuales y anuales necesitan muchos más trabajadores de los que necesitaría una empresa que se dedique a otra cosa distinta.

Por todo lo anterior situamos nuestro análisis frente a este tipo de industria, pues los posibles efectos que se presentarían como los despidos y el trabajo a destajo frente a los trabajadores, las modificaciones de producción de cara a las industrias; repercutirían también en la sociedad.

3.1. Jornada laboral en la industria alimentaria en Colombia

La alimentación es parte fundamental de nuestras vidas, por eso la industria de alimentos es un sector importante que ha alimentado a nuestro país y al mundo durante años y así mismo se ha convertido en uno de los sectores que tecnológicamente se encuentra más avanzado. Esta industria además de alimentar a nuestro país directamente, también lo ha hecho de forma indirecta brindando empleos a nuestra población, “en 2017, las empresas de la industria de alimentos generaron 260 mil empleos directos, ventas por 72,8 billones de dólares y exportaciones por 2,5 billones. Actualmente están llegando a más de 130 países en el mundo con sus productos, incluyendo Asia y África” (Mac Master citado en ANDI,

2019, p. 8). En relación con el PIB en 2018 este fue de 21,32 billones al año, un crecimiento del 3% frente al año 2017.

3.1.1. Caracterización de la industria alimentaria en Colombia

El término “industrias alimentarias” arropa varias actividades industriales que se encuentran dirigidas al tratamiento, la transformación, la preparación, la conservación y el envasado de productos alimenticios. Entonces existen muchos tipos de industrias alimentarias, pero “a pesar de la enorme diversidad de las industrias alimentarias, los procesos de fabricación pueden dividirse en la manipulación y el almacenamiento de materias primas, la extracción, la elaboración, la conservación y el envasado” (Malagié, Jensen, y Graham).

Aunque todos estos se sitúen en el almacenamiento, extracción, elaboración, conservación y/o envasado, se agrupan en la producción, pues todos estos caminos conducen a la producción de cualquier industria alimentaria. Siendo así la producción uno de los sectores más importantes dentro de la industria alimentaria, dentro de las cuales las funciones más importantes son “la planificación más económica para la fabricación de los productos, coordinación de la mano de obra, uso de materiales, instalaciones, herramientas y servicios, prueba de calidad de productos y entrega de los mismos para su comercialización o directamente al cliente” (Educación Integral, s.f.).

Es por ello por lo que nos situaremos en los trabajadores encargados de la producción dentro de una empresa perteneciente a este tipo de industria. Estos trabajadores realizan sus tareas en la industria alimentaria, controlando y desarrollando diversos procesos, entre los cuales se encuentran también los procesos de recepción, manipulación, transformación y elaboración de productos alimenticios, “se divide en las operaciones básicas, que son propias de la industria alimentaria. Además, requiere que se respeten y se llevan a cabo las normas de calidad, medioambiental, seguridad y técnico-sanitarias establecidas por la propia empresa” (Euroinnova, s.f.)

3.1.2. Turnos dentro de las empresas de la industria alimentaria

Esta industria en nuestro país se ha convertido en uno de los principales motores de la economía en el país contribuyendo así al desarrollo rural; los alimentos procesados han hecho gran parte de este logro, “en un sondeo realizado con 20 de las empresas que hacen parte de esta industria, compran al año más de 7,8 millones de toneladas de productos agrícolas, mientras que a las plazas de mercado entran aproximadamente seis millones de toneladas” (La República, 2019). Dicha producción necesita un determinado número de trabajadores y una organización dentro de la empresa para poder cumplir con las tareas de producción.

La organización del trabajo por turnos se ha convertido en lo más común dentro de las empresas pertenecientes a la industria alimentaria.

El trabajador por turnos es aquel que presta sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. Es la forma de organización del trabajo en equipos, por la que los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un ritmo continuo o discontinuo, realizándose dichos turnos, obligatoriamente, de forma rotativa por los componentes del grupo laboral afectado (El economista, 2018)

Ahora, se establece que

también puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Ley 50 de 1990, Artículo 166)

Dicho artículo es aplicable a lo que hoy analizamos, pues en las industrias alimentarias se realizan labores que por su naturaleza no pueden dejar de ser atendidas por lo que se pueden ampliar incluso la jornada laboral sin exceder 56 horas semanales.

3.2. Posibles efectos jurídicos y sociales

La ley 2101 de 2021 que busca llegar progresivamente a 42 horas semanales de trabajo comenzó a tomar participación en la discusión pública desde hace algunos años. En el contexto del país donde la ley busca abrirse un espacio, será el laboral, particularmente en el empresarial, donde actualmente se maneja una jornada laboral máxima de 48 horas semanales, en algunos 56 horas. Los anteriores números han perdurado durante mucho tiempo, hoy en día, parece ser que se ha promovido la creación de la ley basándose en cumplir con los acuerdos

internacionales ratificados por Colombia dónde demuestra su compromiso de reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, de igual forma su creación ha sido fundamentada en lo beneficioso de la mejora en la calidad de vida del trabajador, dado que esta regulación liberaría tiempo para compartir con la familia, para el ocio, la educación de los trabajadores y otras actividades.

Sin embargo, falta, en la creación de la ley, el factor de la previsión de los posibles efectos, no hay respuesta en materia de soluciones sobre la repercusión que tendrá socialmente la misma al momento de su aplicación y de los eventuales impactos que podría tener en el ecosistema productivo del país. Es difícil prever todos los casos hipotéticos que puedan llegar a darse una vez comience con la reducción de la jornada laboral, dado que, diversos factores aún no observados pueden modificar el resultado previsto con la ley, como en su momento lo fue el desarrollo de una pandemia, en donde nuestro planeta cambió significativamente.

Opiniones de los expertos en materias económicas han analizado, por su parte, la viabilidad o no de la implementación de la ley, sobre todo, expertos de la industria alimentaria, quienes cuentan con la calidad de empleadores han observado mayores riesgos e incrementos en gastos adicionales en los que deberán incurrir con la implementación de una jornada de trabajo inferior a la actual para mantener sus toques de producción, siendo, los principales detractores de la ley en cuestión.

Por consiguiente, sostienen que la calidad del trabajo humano no se puede sostener en las condiciones actuales, por lo que, están superando un periodo de crisis importante donde la industria alimentaria se vio afectada en sus fases de producción y transporte. Además de factores como la pandemia, los productores enfrentaron crisis por la presencia de climas inclementes que han destruido carreteras e impiden el transporte de los alimentos al interior y exterior del país.

En este orden de ideas, frente a la disminución de la jornada laboral, los eventuales impactos para algunas empresas serán muy altos. El costo adicional hasta ahora será para los empleadores, por la necesidad de generar más empleos para una misma actividad, lo que lleva a aumentar sus costos para mantener su

nivel de producción. Con una economía desafiante competitivamente y un escenario internacional muy volátil, el reto es significativo.

La creación de empleos es justamente una razón usada por los promotores de esta ley para que se creara, dado que, estadísticas como las del DANE que demuestran una falencia clara en la creación de empleos formales en Colombia:

Para el mes de febrero de 2022, la tasa de desempleo fue 12,9%, la tasa global de participación 64,2% y la tasa de ocupación 55,9%. En el mismo mes del año anterior estas tasas fueron 15,5%, 62,5% y 52,8%, respectivamente. En febrero de 2022, la tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 12,7%, la tasa global de participación 65,5% y la tasa de ocupación 57,2%. Para el mismo mes de 2021 se ubicaron en 18,1%, 64,7% y 53,0%, respectivamente. (DANE, 2022).

Cabe resaltar que aun cuando se ve cierta mejora en las estadísticas, se pretende que con la implementación de la nueva jornada laboral la generación de empleo por parte de las más de sesenta y cinco mil empresas en el territorio nacional desde 2022 sea mayor.

Además, la industria alimentaria debe cumplir con ciertos criterios que le exigen los entes de control y otras grandes supervisoras de las empresas que se encuentren manipulando alimentos en alguna de sus etapas, desde la producción hasta el transporte y consumo. Exigencias como las que propone el Ministerio de Salud de Colombia para las empresas en época de postpandemia, lo que generó un incremento en los costos de mantenimiento a los empleadores, entre tanto, deben cumplir con los protocolos de bioseguridad y seguir las medidas sanitarias para mantener “la inocuidad en dichas cadenas agroalimentarias” (Ministerio de Salud, 2022) aunque esto se “considera una responsabilidad conjunta del Gobierno, la industria y los consumidores” (Ministerio de Salud, 2022).

Todo esto para cumplir con las expectativas esperadas por la ANDI que busca que la industria alimentaria pueda “Fortalecer la competitividad y apostar al crecimiento sostenible se han convertido en objetivos estratégicos del sector de alimentos, el cual trabaja para contribuir al desarrollo económico y social, de todos los actores que participan en la cadena de valor”. (ANDI, 2022).

También es importante mencionar que hay un efecto en particular que afectará directamente a los empleadores, pues en la ley 2101 de 2021 se prevé en el artículo 6 lo siguiente:

Artículo 6. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente artículo (Ley 2101 de 2021).

Esto quiere decir que una vez se implemente esta ley dentro de cualquier empresa el empleador no estará obligado a garantizar las horas dedicadas a actividades, recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Seguro el legislador pensó que al reducir la jornada de 48 a 42 horas semanales era suficiente y por eso no se debía garantizar esta jornada, pero el mismo, no tuvo en cuenta que la recomendación la OIT es que la jornada laboral sea estrictamente de 40 horas semanales y que además estas jornadas son una garantía que los trabajadores tienen y que si se implementan correctamente es beneficiosa para el rendimiento de los trabajadores y por consiguiente de la empresa.

Los despidos serán otro efecto que jugará un papel importante en la repercusión de la aplicación de la ley en cuestión, serán altas las probabilidades de que este se presente debido a que las industrias muchas veces preferirán la automatización sobre lo que un ser humano podría brindarles. Por otro lado, es muy posible también que en lugar de optar por la automatización se opte por contratar a más trabajadores, pero no a un contrato por termino fijo o indefinido sino un contrato a destajo o por obra o labor contratada.

3.3. Límites empresariales, las políticas públicas y el desarrollo social

Con la ley 2101 de 2021 lo que se busca en resumidas cuentas es mejorar la productividad en el ejercicio de las labores, esto, porque se busca que se aumente la producción de la industria descartando que ella tenga que depender del factor

tiempo, es decir, los trabajadores puedan producir más en una menor unidad de tiempo, para ello mencionamos factores como, el descanso, la motivación y la disminución de las enfermedades.

Una de las estrategias para reducir las brechas que trae la reducción de la jornada entre medianas, pequeñas y microempresas son los programas de incentivos y reconocimiento. Es decir, debe buscarse la manera en que el gobierno nacional aumente la inversión al sector industrial alimentario anualmente, no solo como política temporal, sino, también de Estado, reforzar las políticas existentes e inmiscuirse mucho más en el mantenimiento de las vías nacionales para permitir la mayor facilidad de transporte de los alimentos al interior del país, con ello, reducirían los costos de transporte y permitirían que los alimentos lleguen a precios razonables en el país. Asemejándose al modelo estadounidense, que genera, una inversión constante del PIB para el sector industrial alimentario.

Sin embargo, aunque se trate de un sector que ha sabido moldearse y adaptarse a los cambios del mercado e integrar en el nuevas tecnologías para el crecimiento del mismo, no se puede dejar de lado, que aún existe el rezago tecnológico que sufre gran parte de esta industria y la brecha que enfrentan las medianas, pequeñas y micro empresas colombianas de cara a las grandes industrias, costos “como la automatización de los procesos productivos y administrativos, la capacitación de los trabajadores y el valor agregado por empleado” (Fierro. 2007).

En concordancia con lo anterior se ha pronunciado la ACOPI, Asociación Colombiana de las Micro, Medianas y Pequeñas empresas, manifestando que, el sector empresarial no estaba listo para asumir nuevas cargas, teniendo en cuenta la pandemia, no obstante, han creado para las pequeñas y medianas empresas un plan en el que buscan el avance de este sector de la industria en materia tecnológica, a través, del “Plan de gestión de futuro sostenible 2020-2023” (ACOPI.2020) y otros programas que buscan la innovación en el sector de las micro, medianas y pequeñas empresas. Tratando así de reducir la brecha tecnológica entre estas y las macroempresas, las cuales tienen mayor facilidad para asumir los costos mencionados y continuar desarrollando su objeto social.

Soluciones a lo planteado, será, mejorar la inversión del Gobierno nacional para que la industria alimentaria en Colombia pueda sostener el crecimiento exponencial que ha mantenido y siga contribuyendo activamente en la generación de empleo para más del 12% del país como reportan en cifras desde 2017 el “pacto por el crecimiento y para la generación de empleo del sector de alimentos procesados” (Colombia productiva 2019). Mejorar la capacitación de los trabajadores para lograr en ellos la especialización y aumentar el porcentaje de empresas que logren un mayor grado de automatización en sus procesos productivos y administrativos.

CONCLUSIONES

La reducción de la jornada laboral en Colombia dejará a su paso múltiples efectos que desde el análisis de su historia y de la actual ley 2101 de 2001 observamos. La disminución de la jornada laboral a pesar de que ha sido introducida legalmente a través de esta ley, algunas empresas por distintas razones han empezado a disminuir la jornada laboral de 48 horas semanales adelantándose a lo prescrito por dicha ley. Esta decisión traza la prueba y/o el precedente de que no es un imposible aplicar la reducción de la jornada laboral como está prevista en dicha ley si se toman los planes de acción necesarios.

El estudio de derecho mostró que nuestra jornada laboral es mucho más larga a diferencia de lo que ocurre con otros países, en donde incluso la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias, pero no se puede exceder las 40 horas semanales, diferente a lo que ocurre en nuestro país que es 48 horas semanales. Colombia no se acoge aún a la recomendación de una jornada máxima de 40 horas semanales hecha por la Organización Internacional del Trabajo, incluso después de haber propuesto una reducción gradual de 48 a 42 horas semanales.

Con los resultados del análisis de distintas jornadas laborales en otros países europeos y latinoamericanos, así como el mismo análisis de industrias al interior del país que han reducido voluntariamente sus jornadas laborales, se evidenció que estas empresas han reportando mayor crecimiento económico y generado

ambientes laborales sanos y sostenibles, estos últimos que contribuyen significativamente en el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa y por consiguiente en el funcionamiento de la empresa dentro del mercado.

El eliminar la jornada que dentro de las empresas era dedicada a actividades recreativas, culturales, deportivas y/o de capacitación repercutirá negativamente dentro de las empresas, pues es necesario que estas se implementen para asegurar un buen ambiente de trabajo y más preparación de los trabajadores para garantizar mejores resultados no solamente en las empresas de la industria alimentaria sino también de las empresas que pertenecen a otro tipo de industria en nuestro país.

Definitivamente la implementación de esta reducción será un reto para las empresas que ya tienen organizado un horario de acuerdo con el monto de producción semanal, diario o mensual. Deberán replantear no solamente su jornada de trabajo sino la rapidez y eficacia con el que lo hagan para seguir garantizando dicho monto de producción y que su economía no se vea afectada.

Aún se tienen aspectos que hace falta considerar de manera individual relacionados con la reducción de la jornada laboral en Colombia, sin embargo, será la realidad colombiana inmersa en sus nuevas condiciones laborales, la que ha de mostrar nuevas rutas para la investigación y profundización de nuevos problemas sectorizados y las soluciones mismas a ellos.

REFERENCIAS

ANDI. (2019). Una industria que innova y construye país. Industria de alimentos.

Bancóldex. (29 de julio de 2021). Bancoldex.com. Obtenido de Bancoldex.com: <https://www.bancoldex.com/es/sobre-bancoldex/quienes-somos/clasificacion-de-empresas-en-colombia-200>

Bernal, A., Rondon, D., & Melo, C. (2019). Repository Universidad Corporativa de Colombia. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8476/1/2019_jornada_trabajo_colombia_evolucion.pdf

Brasil, E. L. (1 de marzo de 2022). BIZLATINHUB. Obtenido de <https://www.bizlatinhub.com/es/derecho-laboral-brasil/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20legislaci%C3%B3n%20laboral%20brasile%C3%B1a,limitarse%20a%20dos%20horas%20diarias.>

Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Medellín, Colombia.

Chaves, J. (2004). Desarrollo Tecnológico en la primera revolución industrial.

Colombia, C. d., & Tarache, J. C. (2021). Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 489 de 2020 Cámara – 212 de 2019 Senado. Bogotá.

Confecámaras. (20 de abril de 2021). Confecamaras.org.co. Obtenido de Confecamaras.org.co: <https://www.confecamaras.org.co/noticias/785-en-primer-trimestre-de-2021-aumento-9-3-la-creacion-de-empresas-en-colombia>

Economista, E. (20 de noviembre de 2018). El Economista. Obtenido de <https://www.economistaamerica.co/economia/noticias/316938/11/07/Trabajo-por-turnos-como-organizar-la-rotacion-de-los-horarios-en-la-empresa.html>

Euroinnova. (s.f.). Euroinnova. Obtenido de <https://www.euroinnova.co/profesion/trabajadores-relacionados-con-el-procesamiento-de-alimentos>

Forbes. (27 de OCTUBRE de 2021). Forbes. Obtenido de Forbes: <https://forbescentroamerica.com/2021/10/27/la-productividad-en-latam-se-situa-en-2021-por-debajo-de-la-media-global/>

González, C., & Diego Barrera, J. G. (2017). Productividad-Calidad de vida y tiempos de trabajo en la sorganizaciones. Universidad La Gran Colombia, 10.

Infobae. (2022). Obtenido de <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/01/19/grupo-hada-primera-empresa-colombiana-que-tendra-semana-laboral-de-cuatro-dias/>

Integral, E. (s.f.). Educación Integral. escuela de crecimiento personal para Niños y Adolescentes. Obtenido de Comprende todo lo relacionado con la planificación

más económica para la fabricación de los productos, coordinación de la mano de obra, uso de materiales, instalaciones, herramientas y servicios, prueba de calidad de productos y entrega de los mismos para

Colombia. Congreso de la República. Ley 50 (28, diciembre, 1950). Por la cual se introducen reformas al código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario oficial no 27.622

Machiado, J. (2010). Historia del Derecho del Trabajo. Bolivia.

Malagié, M., Jensen, G., & Graham, J. (s.f.). En Industria alimentaria, sectores basados en recursos biológicos (pág. 67.2).

Ministeriodetrabajo. (10, diciembre, 2021). ministerio de trabajo.gov.co. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/diciembre/productividad-total-de-los-factores-de-1-19-e-inflacion-de-5-3-proyecciones-para-negociacion-del-salario-minimo-de-2022>

OIT. (1935). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047

Pava, L. C. (2020). Jornada de ocho horas; la lucha por la dignidad de los trabajadores. Conexión Capital, 1.

RAE. (s.f.). Diccionario de la Lengua Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/jornada>

República, L. (17 de octubre de 2019). Industria de alimentos, un motor para el desarrollo rural del país. La República.

SÁNCHEZ, J. D. (2021). Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 489 de 2020. Bogotá.

Sierra, Gustavo. (2010). Esclavitud como relación laboral, ayer y hoy. Barranquilla, Colombia.

Tormo, C. (2007). Una aproximación al Derecho del Trabajo desde la Historia del Derecho.

Trabajo, O. I. (1935). OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047

Ministerio de Salud (2022). Calidad e inocuidad de los alimentos. <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/inocuidad-alimentos.aspx>

Dane (2022). Mercado laboral. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Juan Olliver Fierro (2007). El problema del rezago tecnológico de las microempresas industriales y alternativas de solución. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422007000100007

ACOPI (2020). Plan de Gestión de Futuro sostenible 2020-2023 <https://www.acopiantioquia.org/>

Colombia productiva (2019) pacto por el crecimiento y para la generación de empleo del sector de alimentos procesados, de <https://www.colombiaproductiva.com/CMSPages/GetFile.aspx?guid=6e91963a-224c-46b6-8cb9-fd5f4b606f2f>

Colombia. Congreso de la República. Ley 2101 (15, julio, 2021) por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.