



Reforma laboral 2101 en Colombia:

Análisis desde la teoría neoliberal

Esliany María Arboleda Ospina

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Aburra Sur (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

Mayo de 2024

Reforma laboral 2101 en Colombia:

Análisis desde la teoría neoliberal

Esliany Maria Arboleda Ospina

Monografía presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor

Julio César Arias Castaño

Negociador Internacional y Administrador de Negocios

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Aburra Sur (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

Mayo de 2024

Dedicatoria

Este trabajo de grado está dedicado con profundo aprecio y gratitud. En primer lugar, quiero expresar mi sincero reconocimiento a Dios, quien ha sido mi guía constante y mi fuente de fortaleza y sabiduría a lo largo de este viaje académico. Su presencia ha sido una luz que ha iluminado mi camino en los momentos más desafiantes y ha brindado claridad en medio de la incertidumbre.

En segundo lugar, deseo dedicar este logro a mi hijo, Juan Sebastián, quien ha sido el motor que impulsó cada paso de este proceso. Su amor y alegría han sido mi inspiración diaria, recordándome el verdadero propósito detrás de mis esfuerzos. También quiero agradecer a mi esposo, Manuel, cuyo apoyo inquebrantable y constante aliento han sido un pilar fundamental en este viaje. Su presencia ha sido mi roca en las noches oscuras y mis alas en los días soleados, brindándome la fuerza y la confianza necesarias para perseverar.

Este trabajo no solo representa el resultado de un esfuerzo individual, sino también el reflejo de un camino marcado por el aprendizaje, el crecimiento personal y profesional, así como por la profunda gratitud hacia aquellos que han estado a mi lado en cada paso del camino. Es un testimonio de perseverancia, determinación y el poder del amor y el apoyo mutuo para superar cualquier desafío.

Agradecimientos

Después de un intenso proceso de estudio e investigación para la realización de este trabajo de grado, deseo expresar mi profundo agradecimiento. En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme alcanzar la culminación de este proyecto, que representa un hito importante en mi vida académica y profesional.

Quiero dedicar un agradecimiento especial al profesor Julio Cesar Arias, cuya guía experta y apoyo fueron fundamentales en cada etapa de este proceso. Su compromiso y dedicación hacia mi formación académica trascendieron las fronteras del aula, desafiándome tanto como estudiante como persona. Gracias a su orientación, pude enfrentar los desafíos con determinación y superar obstáculos con confianza. Su disposición para explorar nuevas ideas y descubrimientos junto a mí, y su compromiso para plasmarlos de manera efectiva en este trabajo, han dejado una marca indeleble en mi formación.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras	7
Lista de anexos.....	7
Resumen	8
Abstract.....	10
Introducción.....	12
Planteamiento del Problema	14
Descripción del problema	14
Formulación del problema.....	14
Justificación.....	15
Objetivos	16
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos	16
Marco de referencia.....	17
Marco conceptual	17
Antecedentes de la investigación	18
Investigaciones internacionales.....	18
Investigación nacional.....	21
Marco teórico.....	24
Marco legal	25
Legislación internacional.....	25
Legislación nacional	26
Diseño metodológico	28
Enfoque	28
Alcance.....	28

Población y muestra	30
Recolección de la información	30
Instrumentos.....	30
Procedimiento.....	31
Método de análisis de datos	31
La Teoría Neoliberal y su perfil Político-Económico	31
Teorías activas o innatistas	31
Los principales cambios a partir de la aplicación de la ley 2101 en Colombia	34
Colombia y su grado de liberación económica	36
Impacto de la reducción de la jornada laboral en el contexto de las empresas colombianas	40
Conclusiones	45
Recomendaciones.....	47
Referencias.....	49
Anexos.....	55

Lista de tablas

Tabla 1	24
Tabla 2	30
Tabla 3	34

Lista de figuras

Figura 1	21
Figura 2	38

Lista de anexos

Anexo 1	55
Anexo 2	57

Resumen

La “jornada de trabajo” que se conoce también como “jornada laboral”, se refiere al período en el cual se realiza la “labor efectiva”. Esta puede ser medida en términos de tiempo por horas o por días laborables. Resulta importante analizar los posibles impactos generados por la Reforma laboral implementada en Colombia a través de la Ley 2101 del 15 de julio de 2021. Esta reforma tuvo una implementación gradual a partir del 15 de julio de 2021 e implica una reducción en las horas de trabajo. Es esencial evaluar cómo esta disminución de la jornada horaria influye en la productividad dentro del contexto laboral. Asimismo, es pertinente considerar cómo asumen el reto las empresas colombianas de pequeña escala y las de gran envergadura, ya que esta nueva dinámica exige una capacidad de adaptación al nuevo entorno que determina la reforma.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación en un primer paso se presenta la teoría neoliberal y su perfil político-económico, como principal enfoque que sustenta el presente trabajo. En un segundo paso, se analizan los principales cambios de la ley 2101 del 15 de julio de 2021 en Colombia y sus principales cambios. En un tercer paso, se analiza el grado de liberación económica de Colombia comparado con algunos países de la Unión Europea. En un cuarto paso, se evalúa el impacto específico en la reducción de la jornada laboral relacionado con la Ley 2101, en el contexto de las empresas colombianas.

Es importante resaltar los casos de países revisados en esta investigación que han adoptado el Neoliberalismo, lo han hecho con una visión ideológica integral de transformación, bienestar humano y equidad. Por tanto, este enfoque es más amplio y arraigado en la mentalidad nacional de esos países y ha sido fundamental para su éxito y sostenibilidad a largo plazo. El Neoliberalismo en estos contextos promueve la libertad individual, la apertura económica, la competitividad, la innovación y la responsabilidad personal. Además, con la implementación de sus reformas económicas, han promovido cambios culturales y sociales que fomentan la iniciativa privada, la meritocracia y el desarrollo humano

integral. Una visión holística del Neoliberalismo ha generado resultados significativos en términos de crecimiento económico, reducción de la pobreza, mejora de los indicadores sociales y fortalecimiento de las instituciones. También, ha contribuido a la creación de sociedades más dinámicas, inclusivas y adaptativas, capaces de enfrentar los desafíos del mundo moderno de manera efectiva.

Palabras clave: Neoliberalismo, Jornada Laboral, Unión Europea, empresas colombianas.

Abstract

The “working day,” which is also known as “working day,” refers to the period in which the “effective work” is performed. This can be measured in terms of time per hour or per workday. It is important to analyze the possible impacts generated by the Labor Reform implemented in Colombia through Law 2101 of July 15, 2021. This reform came into force as of July 15, 2023 and implies a reduction in working hours. It is essential to evaluate how this reduction in working hours influences productivity within the work context. Likewise, it is important to consider how small-scale and large-scale Colombian companies take on the challenge, since this new dynamic requires the ability to adapt to the new environment determined by the reform.

To answer the research question, in a first step, neoliberal theory and its political-economic profile are presented, as the main approach that supports this work. In a second step, the main changes to Law 2101 of July 15, 2021 in Colombia and its main changes are analyzed. In a third step, the degree of economic liberalization of Colombia is analyzed compared to some countries in the European Union. In a fourth step, the specific impact on the reduction of working hours related to Law 2101 is evaluated, in the context of Colombian companies.

It is important to highlight the cases of countries reviewed in this research that have adopted Neoliberalism, they have done so with a comprehensive ideological vision of transformation, human well-being and equity. Therefore, this approach is broader and rooted in the national mentality of these countries and has been fundamental to their long-term success and sustainability. Neoliberalism in these contexts promotes individual freedom, economic openness, competitiveness, innovation and personal responsibility. Furthermore, with the implementation of their economic reforms, they have promoted cultural and social changes that encourage private initiative, meritocracy and comprehensive human development. A holistic vision of Neoliberalism has generated significant results in terms of

economic growth, poverty reduction, improvement of social indicators, and strengthening of institutions. Also, it has contributed to the creation of more dynamic, inclusive, and adaptive societies, capable of facing the challenges of the modern world effectively.

Keywords: Neoliberalism, Workday, European Union, Colombian Companies.

Introducción

El presente trabajo estudia los cambios más significativos que tuvo el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), en relación con la duración máxima de la “jornada ordinaria laboral”, que establecía un límite de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta cantidad horaria puede ser distribuida, con previo acuerdo entre empleador y trabajador, a lo largo de 5 o 6 días, garantizando siempre el otorgamiento de un día de descanso. El artículo especifica que, a excepción de los roles de supervisión, dirección, confianza y manejo.

La Ley 2101 del 15 de julio de 2021 enmienda el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano en lo concerniente a la modificación de la jornada laboral. Por tanto, se pretende reducir gradualmente la semana laboral de 48 a 42 horas para el año 2026. El proceso de reducción se llevará a cabo de manera progresiva: en el primer y segundo año, se disminuirá 1 hora semanal; y para el tercer y cuarto año se aplicará una reducción de 2 horas semanales. La presente propuesta va más allá de una perspectiva económica pues contempla desde el ámbito social como la modificación del artículo 161 del CST impacta la calidad de vida de los empleados y sus familiares.

Por ejemplo, con base en los datos que ofrece la implementación de la medida de reducción de la jornada laboral, en el caso de los países estudiados, se puede evidenciar una mejora significativa en la calidad de vida de los empleados. Este equilibrio entre vida laboral y personal beneficia el bienestar individual y genera un impacto positivo en la productividad y un mejor entorno laboral en la empresa, ya que los trabajadores con horarios laborales menores tienden a ser proactivos y funcionales dentro de las organizaciones.

Además, este tiempo adicional para el ocio y la educación, se traduce en una reducción significativa del estrés y el agotamiento laboral. Otro aspecto notable de la medida es la reducción en la tasa de ausentismo y de las faltas injustificadas, ya que los trabajadores satisfechos y equilibrados tienen menos probabilidades de faltar al trabajo por motivos de salud o personales, lo que contribuye a una

mayor estabilidad de la fuerza laboral, al mismo tiempo que facilita una planificación de recursos por parte de las empresas.

Por último, la principal conclusión que se desprende de este estudio es comunicar que la liberación económica no impide que de forma paralela se trabaje en una mejora en las condiciones laborales; y que ambas propuestas pueden coexistir en equilibrio, dado que se comparó a Colombia con países incluso más neoliberales.

Planteamiento del Problema

Descripción del problema

En el contexto actual, ha ganado relevancia la discusión sobre la reducción de la jornada laboral como una posible estrategia para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y generar eficiencia en el desempeño de las empresas. La idea detrás de esta propuesta es redistribuir el tiempo de trabajo de manera equitativa permitiendo a los empleados disfrutar de mayor tiempo libre, con el fin fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal. Sin embargo, esta medida también ha generado debates en torno a sus posibles implicaciones en la productividad empresarial y en la economía en general, ya que las empresas tendrán un gran desafío en el manejo de los recursos y la medición de la eficiencia durante el tiempo laborado. El problema central reside en determinar cómo la reducción de la jornada laboral podría afectar tanto a los trabajadores como a las organizaciones en términos de liberación económica, en términos de compensación frente a la productividad que se traduzcan en la satisfacción laboral y el bienestar general. Se debe precisar que a la fecha faltan más investigaciones exhaustivas y de largo plazo que lleven a la toma de decisiones con base en la información verificable. Sin embargo, las evidencias provienen de algunos países que han implementado la reducción laboral y los datos muestran beneficios cuando se llega a una jornada laboral más corta.

Formulación del problema

¿Cuáles son los efectos de una implementación de la jornada laboral corta en Colombia, considerando los elementos neoliberales del país?

Justificación

Colombia es un país que posee elementos neoliberales y de forma paralela está implementando una ley que permite la reducción horaria en términos laborales. El presente trabajo estudia el diálogo entre ambos enfoques y realiza casos comparativos que ilustran los equilibrios ganados en países de la Unión Europea.

La reducción de la jornada laboral tiene implicaciones inmediatas en el bienestar de los trabajadores y las empresas, y puede tener efectos a largo plazo en la estructura laboral, lo que impacta a la economía en su conjunto. Comprender los impactos de esta medida es crucial para que los gobiernos, las empresas y los trabajadores puedan tomar decisiones con base en información integral que permita el diseño de políticas que promuevan un equilibrio sostenible entre el trabajo y la vida personal, al mismo tiempo, mantener y aumentar niveles de productividad y competitividad empresarial. Es importante brindar una mirada amplia sobre las ventajas que trae consigo la aplicación de la Ley 2101, ya que la presente investigación tiene el propósito de estudiar los desafíos que enfrentan las empresas colombianas con la reducción laboral en un entorno con elementos neoliberales.

Debe tenerse en cuenta que a la fecha no hay suficientes estudios de alcance nacional sobre la implementación de la Ley 2101 y sus estrategias para la puesta en marcha, por esta razón el presente trabajo aporta elementos para posteriores investigaciones y proporciona información valiosa que permita abordar académicamente el ámbito de la creciente demanda de una mayor flexibilidad laboral siguiendo las recomendaciones que tienen como sustento los casos de países que han implementado dichas políticas que benefician a la sociedad en general.

Objetivos

Objetivo general

Analizar desde la teoría neoliberal en un rango de tiempo del 2020 al 2023 los efectos en las empresas colombianas a partir de la Ley 2101.

Objetivos específicos

Presentar el neoliberalismo como teoría principal y sus atributos frente al problema de investigación.

Analizar la ley 2101 del 15 julio de 2021 en Colombia y sus principales cambios.

Analizar el grado de liberación económica de Colombia comparado con algunos países de la Unión Europea.

Evaluar el impacto específico en la reducción de la jornada laboral relacionado con la Ley 2101, en el contexto de las empresas colombianas.

Marco de referencia

Marco conceptual

Para alcanzar una dimensión formal del tema y del ámbito académico al que se circunscribe el presente trabajo, se hace necesario referenciar los términos y su significado:

Análisis integral: se conoce como el proceso completo y exhaustivo que examina y evalúa una situación o problema, desde múltiples posibilidades, con base en la comprensión a profundidad de los aspectos más relevantes del sistema.

Capitalismo: sistema económico y social que se fundamenta en la propiedad privada de los medios de producción y la libre competencia en los diferentes mercados.

Empresas colombianas: entidades dedicadas con ánimo de lucro que tienen como objeto la elaboración de diversos productos o prestación de servicios, con el fin de generar ingresos y beneficios para los propietarios. En este sentido, Colombia cuenta con una amplia diversidad de empresas que están distribuidas en sectores minero, agropecuario, industria, construcción, comercio, financiero, turismo, etc.

Evaluación de efectos: se puede interpretar como el proceso de análisis y medición del resultado de una acción, decisión o proyecto. Este sirve para comprender por cuál razón una acción interviene o afecta un contexto.

Impacto: se comprende como la consecuencia que tiene una acción o decisión tomada en un entorno determinado, la cual puede repercutir en un individuo, comunidad o sociedad de manera positiva o negativa.

Jornada laboral: se puede expresar como el tiempo durante el cual una persona realiza determinada labor por la cual fue contratada.

Marxismo: teoría que presenta fuerte preocupación por la clase trabajadora que se encuentra en la base de la pirámide. Considera que el libre mercado y la baja intervención estatal afectan

negativamente a este grupo vulnerable. La teoría propone controlar los recursos y las riquezas para generar equilibrio en la clase social proletaria que es por consecuencia el recurso humano que tiene como único medio la mano de obra como fuerza productiva.

Neoliberalismo: teoría que se desprende de una fase avanzada del liberalismo económico y que tiene relación directa con el capitalismo de libre mercado que implica poca intervención estatal, privilegiando el intercambio de productos y servicios, con una regulación normativa que no afecta el libre desempeño de las organizaciones.

Paradigma positivista: corriente filosófica caracterizada por el interés del conocimiento a través de las predicciones, dado que plantea varias hipótesis de algo y luego lo comprueba.

Productividad: hace referencia a la capacidad que tienen una o varias personas de generar resultados y utilizar los recursos disponibles de manera correcta.

Reforma laboral 2101 de 2015: dicha Ley tiene como propósito la reducción del horario laboral establecido en Colombia, el cual pasa de (48) horas semanales a (42) horas semanales en el año 2026. Esta ley fue dispuesta el 15 de julio de 2021 y dictamina que la puesta en marcha puede ser gradual o total para el 16 de julio 2023 (Ministerio de Trabajo, 2021).

Antecedentes de la investigación

A continuación, se presentan diferentes tipos de investigaciones desde el campo internacional, nacional y local que están relacionados con el problema de investigación y que funcionan como antecedentes.

Investigaciones internacionales

En primer lugar, se debe relatar un poco de la historia de la formalización laboral a nivel mundial. De acuerdo con los derechos que los trabajadores ganaron para el mundo a través de la historia: se parte de la lucha obrera en Chicago el primero mayo de 1886, fecha en que se define por

parte de la Asociación Internacional de Trabajadores la jornada laboral de ocho (8) horas como una reivindicación indispensable para los obreros de la época y los del futuro (Gutiérrez y Trujillo, 2010).

Si bien es cierto que se logró en un inicio reglamentar la jornada laboral de ocho (8) horas, también es cierto que hubo excepciones que produjeron un abuso por parte de los empleadores. Por esta causa la Federación de Trabajadores de Estados Unidos organizó una serie de marchas, dirigidas por Albert Parsons, en las que se exigía al gobierno la imposición de la jornada laboral de 8 horas de manera irreversible (Fernández, 2017).

Francia se destaca entre muchos países por contar con un horario de trabajo de 35 horas semanales, las cuales pueden ser distribuidas en 4 o 5 días a la semana. La ley rige desde 1999, y se dio en el periodo de gobierno de Lionel Jospin mediante las leyes Aubry 1 y 2. La implementación de la reducción del horario fue progresiva e inició en las empresas que contaban con más de 50 empleados y luego se implementó en las empresas que tenían una cantidad menor de 50 empleados. La norma legal determina la aplicación de una intensidad de la jornada laboral con un máximo de 1600 horas laborales al año. La ley también reglamenta los recargos por sobrepasar el tiempo legal de la jornada, generando un aumento del valor de la hora extra de un 25 % durante las primeras 8 horas de trabajo y el recargo restante es del 50 %, además, los empleados tienen derecho a 5 semanas de vacaciones totalmente pagas por cada año de trabajo. Con la implementación de la Ley Aubry, el gobierno buscaba bajar las tasas de desempleo, mejorar la calidad de vida de las personas encontrando un equilibrio entre trabajo y vida personal, y reducir las ausencias laborales (La Vanguardia, 2023).

Alemania, por su parte, en el año 2002 implementó la Ley Hartz I y II, liderada por Peter Hartz, la cual consiste en la implementación de la jornada laboral de 34.5 horas semanales y una reducción de los salarios con el fin de generar más empleos. Además, se pretende implementar una jornada laboral flexible de 28 horas semanales que facilite el cuidado de hijos, padres y hermanos. Este país se

caracteriza por tener la menor tasa de desempleo juvenil en el mundo. En la actualidad la Ley Hartz cuenta con 5 versiones vigentes (Gómez y Rojo, 2013).

Por otra parte, Dinamarca cuenta con un horario máximo laboral es de 38 horas semanales, en este caso la ley brinda la posibilidad de que el acuerdo se dé entre los empleadores y trabajadores a través de convenios. Además, los trabajadores daneses cuentan con un seguro en salud y 21 días hábiles de vacaciones totalmente pagas por cada año de trabajo. De esta manera el país danés se convierte en el que tiene mayor flexibilidad laboral del mundo sin dejar de lado la estabilidad y el bienestar de los empleados (Peña y Giachi, 2021).

Así mismo, Portugal se une a la reducción laboral con un horario máximo ordinario de 40 horas semanales, en caso de ser necesario el trabajo extra no podrá exceder las 50 horas semanales. Esta medida se propone garantizar que los empleados encuentren un equilibrio justo entre la vida laboral y la personal, además, busca fomentar bienestar y salud, gracias a una medida complementaria que consiste en un horario laboral entre las 8 a.m. y las 6 p.m. (Silverio de Barros, 2021)

Otro caso es Bélgica y su legislación que promueve una jornada máxima laboral diaria de 8 horas o de 38 horas semanales, sin embargo, cuenta con excepciones como la realización de horas extras, las cuales deben ser pactadas entre el empleador y el empleado y pueden ser de hasta 50 horas semanales. Adicionalmente, se debe garantizar un descanso semanal de 48 horas. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un total de 30 días calendario de vacaciones totalmente pagadas por cada año de trabajo (Agudelo, García y Rincón, 2021).

En cuanto a, Austria cuenta con un tiempo ordinario laboral de 40 horas semanales, pero en algunos sectores aplican horarios de 38 y 39 horas semanales. El horario semanal no debe exceder las 60 horas con un máximo de 12 horas diarias, cuando el tiempo es mayor a 6 horas, se brinda un descanso de media hora. Un aspecto interesante es que los seguros en Austria exigen que el interesado gane al

menos un salario mínimo (Geringfügigkeitsgrenze), es decir, que con este límite de ingreso no tiene por qué contribuir a la seguridad social (Peña y Giachi, 2021).

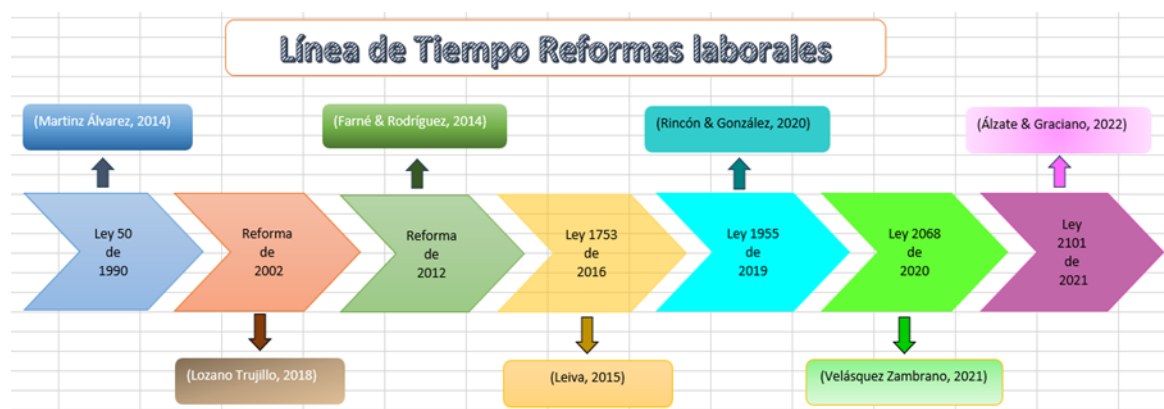
En otro continente, Australia, país perteneciente a la Commonwealth, se optó por la reducción del horario laboral a 38 horas semanales mediante la Ley de trabajos justos (Secure Jobs- Better Pay), modificada por el primer ministro Albanese en diciembre de 2022. Dicha Ley fue aprobada en 1996 y consiste en el aumento de los salarios respetando el horario laboral, además, de 4 semanas de vacaciones pagas por cada año de trabajo. Dicha modificación fue realizada con el fin de garantizar que los acuerdo se cumplan permitiendo a los trabajadores obtener salarios y jornadas laborales justas, con contratos reglamentados que garanticen la estabilidad laboral (Forsyth, 2022).

Investigación nacional

Es necesario analizar las diferentes reformas laborales que se dieron en Colombia para comprender a fondo los cambios que propone la Ley 2101 y en relación con la nueva intensidad horaria establecida por la ley.

Figura 1

Línea de tiempo de las reformas y leyes laborales en Colombia



Fuente: Elaboración propia con base en trabajos seleccionados.

La primera reforma laboral que experimentó Colombia fue la Ley 50 de 1990. Álvaro Uribe fue el senador ponente de la ley que entró en funcionamiento durante el gobierno de César Gaviria. Los principales cambios que se presentan son: la introducción del contrato laboral a término fijo, la creación de un Sistema de Seguridad Social integral y la regulación de las horas extras (Martínez y Álvarez, 2014).

Así mismo, la Reforma laboral de 2002, Ley 789, fija como objetivo general dinamizar el mercado laboral y generar empleo para mejorar la competitividad de las empresas. Entran en vigor los contratos temporales, las prestaciones sociales y la regulación a los sindicatos y huelgas. Esta Ley se implementa durante el gobierno de Álvaro Uribe, y presenta un aumento de la informalidad laboral del 62 % en dicho periodo (Lozano Trujillo, 2018).

Luego se implementa la Reforma laboral de 2012, que tuvo como principales cambios la creación del contrato de aprendizaje que brinda múltiples beneficios a las empresas; también reglamentó las terminaciones de contratos por medio de despidos colectivos. Al igual que las otras reformas laborales, esta también busca disminuir la informalidad bajando los sobrecostos a la nómina asociados a los parafiscales y a la seguridad social (Farné y Rodríguez, 2014).

Del mismo modo, la Ley 1753 de 2016 promueve el crecimiento económico y sostenible, se enfoca en la inclusión social y busca enfrentar la pobreza; además, busca mejorar la infraestructura y el transporte para ganar mayor competitividad. Con esta Ley el gobierno buscaba beneficiar principalmente el campo y por ende se establecieron regulaciones a la protección del medio ambiente (Leiva, 2015). Para Rincón y González (2020) el mercado laboral colombiano es incierto y a nivel político se ve muy vulnerable, lo que ha llevado a Colombia a promulgar repetidas reformas laborales que se limitan a buscar una salida para el crecimiento económico y comercial. La Ley 1955 de 2019 se centró en buscar estímulos para los emprendedores, mantuvo una lucha directa contra la corrupción. Sin embargo, durante su vigencia, los impactos de las variaciones de los mercados internacionales debilitaron sectores como el manufacturero y de la construcción.

Del mismo modo, la Ley 2068 de 2020, se introdujo para disponer diferentes regulaciones de bioseguridad; jornadas laborales por turnos para evitar la aglomeración en hora pico en las ciudades capitales, además, reguló el teletrabajo o trabajo a distancia y brindó una mayor flexibilidad en las condiciones laborales. Con esta Ley se inició la reactivación en los diferentes sectores económicos, sobre todo en sectores turístico y hotelero que estaban afectados por las dinámicas de la pandemia Covid 19 (Velásquez Zambrano, 2021).

Según, Álzate y Graciano (2022), las reformas laborales se hacen efectivas más por presión social que por iniciativas gubernamentales. En muchos países, entre otros Colombia, han optado por reducir el tiempo laboral buscando mayores beneficios para los trabajadores y tal como lo demuestran algunos estudios, se busca beneficiar la eficiencia de las empresas ya que se supone que un empleado contento aumenta su rendimiento y se ausenta menos del puesto de trabajo.

Por otra parte, es necesario realizar un análisis de los posibles efectos que tiene la aplicación de la reducción laboral para los empleados y los empleadores, ya que en este primer ciclo se presentan múltiples beneficios como lo son la reducción de la tasa de desempleo, la mejora de la calidad de vida de los empleados ya que al tener mayor tiempo disponible se reducen las enfermedades producidas por estrés y se mejora la concentración y atención al detalle (Acosta, 2021). También se pretende revisar si con la aplicación de la Ley 2101 se mejoran las condiciones laborales para los empleados colombianos tal y como ha sido en el caso de otros países que aplicaron disminuciones en el horario laboral y presentan numerosos beneficios para la salud y el aumento de la productividad. ¿Podría este ser el caso para Colombia? Debe tenerse en cuenta que gracias a un estudio fisiológico se demostró que las largas jornadas generan agotamiento, disminución en el rendimiento y la productividad y desde el ámbito psicológico, una jornada laboral corta reduce el estrés y la fatiga, lo que impacta positivamente la salud y el bienestar (Alonso, 2023).

Tabla 1

Antecedentes de la investigación

AUTOR	AÑO	APORTE
1. Mendívil; Polo y Cierra	2022	En Colombia se trata el tema de reducción horaria desde hace algunos años, pero los empleadores se niegan a aplicar reducciones de la jornada laboral porque tienen temor de afrontar una ligera caída en la productividad que ocasione déficits económicos para las industrias.
2. Colpas y Viloría	2023	La aplicación de la reforma laboral Ley 2101 de 2021 brinda a los empleados una forma de trabajo digno que garantiza condiciones justas, hacen referencia a un trato respetuoso, remuneración acorde y oportunidades de desarrollo personal.
3. Vega	2023	Colombia ha tomado varias medidas con el fin de flexibilizar la jornada laboral, aunque no son suficientes ya que sigue teniendo una jornada de trabajo extensa en comparación con otros países, la implementación de la Ley 2101 es uno de los primeros pasos para encontrar condiciones de trabajo justo y digno.
4. De la hoz y Guerrero	2023	La aplicación de la Ley 2101 trae consigo diferentes regulaciones como lo es la Ley 2088 que regula la modalidad de trabajo en casa y busca que se mantenga un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Fuente. Elaboración propia.

Marco teórico

Los principales autores en los que se soporta el presente trabajo con respecto a la teoría Neoliberal son: Friedman, Milton (1962) y su teoría del libre mercado que fortalece la circulación monetaria y por tanto la generación de riqueza y empleo; Hayek, Friedrich (1944) y su teoría del precio como regulador de la oferta y la demanda en los mercados; Mises (1949) quien propone la Teoría del dinero y el crédito, con la cual se defiende la propiedad privada, la libre competencia y una economía de mercado sin interferencia excesiva del Estado; Xiaoping (1978), y la tasa de crecimiento sostenible a través de una economía de libre mercado. En contraste se tiene en cuenta la escuela teórica del Marxismo (Marx, 1844; Engels, 1845) que proponen una economía regulada por el Estado y una abolición de la propiedad privada, respectivamente.

Los teóricos referenciados tienen en común la perspectiva de que el Neoliberalismo es una teoría de prácticas políticas-económicas que promueve el bienestar del ser humano sin restringir el libre desarrollo de las actividades comerciales y empresariales de cada individuo; y por ende, la intervención del Estado debe ser mínima, pero siempre garantizando el correcto funcionamiento de los mercados (Volcker, 1979). El presente proyecto se sustenta a partir de la escuela teórica del Neoliberalismo porque permite explicar cómo la Ley 2101 no afecta las libertades de las organizaciones. Por tanto, se analiza la visión de los referentes teóricos sobre las diferentes teorías y puntos de vista en torno al impacto de la Reforma para el mercado laboral y la productividad en Colombia.

El Neoliberalismo se entiende como una tendencia política que aboga por ideales que destacan la libertad del individuo que toma un papel central en el entorno social y productivo. Por tanto, se reafirma la premisa de que cada persona puede buscar sus propios intereses de manera independiente causando mayores beneficios colectivos. Se hace hincapié en el rol desempeñado por el Estado que toma un papel marginal y aparece el libre mercado con mayor valor y capacidad de dinamizar y distribuir la riqueza porque tiene como objetivos impulsar el crecimiento económico y reducir la tasa de desempleo, la pobreza y la desigualdad.

Para tener un contrapeso teórico al Neoliberalismo, se trae la teoría marxista y se detallan sus principales argumentos:

Marco legal

Legislación internacional

Las normas internacionales del trabajo son herramientas legales que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Están elaboradas por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que la conforman el gobiernos, empleadores y trabajadores. Las normas internacionales del trabajo se dividen en diferentes categorías que incluyen los derechos humanos fundamentales, la seguridad y la salud en el trabajo, los salarios, duración de la jornada laboral, las políticas y promoción

del empleo, la orientación y la formación profesional, el desarrollo de competencias, las categorías específicas de trabajadores, la administración e inspección del trabajo, la protección laboral y la seguridad social (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s.f.)

El primer tratado para tener en cuenta es el Convenio C001: sobre las horas de trabajo, que ratifica la intensidad horaria de ocho (8) horas y cuarenta y ocho (48) semanales, independiente del tipo de asunto patronal. Lo anterior deja claridad que la jornada laboral actual ha sido validada y mantenida (Ladino y Valencia, 2022). Algunos de los convenios más importantes son el Convenio 87, de Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicación; este convenio versa el derecho que tienen los empleados a afiliarse al sindicato sin previa autorización por parte del empleador (Gernigon; Otero y Guido, 2021).

El Convenio 98, del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva consagra que los trabajadores deberán tener una protección contra la discriminación por pertenecer a un sindicato (Gernigon; Otero y Guido, 2021).

Legislación nacional

La Constitución Política de 1991 es la constitución actual de Colombia y establece el marco legal y político del país. Fue promulgada el 4 de julio de 1991 y ha sido objeto de diversas reformas desde entonces. Esta constitución estableció un nuevo orden político y social en Colombia, con un enfoque democrático en el que prevalecen los derechos humanos y la descentralización del poder. El artículo 25 dispone que el trabajo es un derecho y una obligación social, en todas sus modalidades, y goza de la protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Constitución política de Colombia, 1991).

De lo anterior se deriva el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia fue promulgado el 29 de junio de 1950. Este código es una pieza fundamental de la legislación laboral en Colombia y establece los derechos y obligaciones por parte de empleadores y de empleados. Ha sido objeto de diversas

modificaciones y reformas a lo largo de los años para adaptarse a las cambiantes condiciones laborales y económicas.

Ley 50 de 1990. Esta ley establece normas sobre la liquidación y el pago de las prestaciones sociales, como las vacaciones, las primas y las cesantías (Código Sustantivo del Trabajo, 1990).

Ley 1429 de 2010. También conocida como la Ley de Formalización y Generación de Empleo, esta legislación busca promover la creación de empleo y otorga beneficios fiscales a las empresas que contratan empleados (Código Sustantivo del Trabajo, 2010).

Ley 1391 de 2010: establece el marco normativo para la negociación colectiva y las relaciones laborales en el sector público colombiano (Código Sustantivo del Trabajo, 2010).

Ley 1610 de 2013: establece el régimen de trabajo y las condiciones laborales en el hogar, garantizando los derechos de las personas que trabajan en tareas domésticas (Código Sustantivo del Trabajo, 2013).

Ley 1780 de 2016: conocida como la Ley de Primer Empleo, esta legislación busca promover la contratación de jóvenes y personas sin experiencia laboral, otorgando beneficios a los empleadores que contratan a personas en su primer empleo (Código Sustantivo del Trabajo, 2016).

Ley 1821 de 2016: regula el teletrabajo en Colombia y establece los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores que optan por esta modalidad laboral (Código Sustantivo del Trabajo, 2016).

Ley 1955 de 2019: regula la jornada laboral de cuatro días a la semana y la ampliación de la jornada laboral diaria a 12 horas, en el marco de acuerdos entre empleadores y trabajadores.

Ley 2064 de 2020: establece medidas laborales temporales con el fin de afrontar la crisis económica derivada de la pandemia de COVID-19. Incluye disposiciones relacionadas con licencias no remuneradas, teletrabajo, y otras medidas (Código Sustantivo del Trabajo, 2019).

Según el código sustantivo del trabajo (s. f) en el artículo 158 habla de la jornada laboral convenida por las partes.

Artículo 160 trabajo diurno y nocturno, se comprende como horario diurno de 6 a.m. a 6 pm. Y nocturno de 6 p.m. a 6 a.m. (Código Sustantivo del Trabajo, 2021).

Artículo 161 Jornada máxima se entiende como el tiempo laboral máximo diario, semanal o mensual. Modificado por la ley 2101 de 2021 donde se establece como jornada máxima 42 horas semanales (Código Sustantivo del Trabajo, 2021).

Diseño metodológico

Enfoque

Esta metodología se enfoca en la exploración de las experiencias, percepciones, significados y emociones de los individuos involucrados en un estudio, con el fin de obtener una visión más amplia y profunda de los fenómenos sociales en cuestión. Como afirma Hernández (2014), este enfoque parte de la existencia de una realidad que debe ser explorada, interpretada y construida, en la cual se encuentran diferentes realidades subjetivas que se crean durante la investigación y que varían en forma y contenido entre individuos, grupos y culturas. El trabajo se soporta en el neoliberalismo como enfoque teórico que lo sustenta.

Alcance

La presente investigación es exploratoria ya que se observan los entornos neoliberales que adopten horarios laborales más reducidos y brinden diversos beneficios a los empleados, además, se analiza el comportamiento de las empresas antes y después de la aplicación de la Reforma laboral Ley 2101 del 15 de julio de 2021. Se examina detalladamente la Ley 2101 o cualquier legislación relacionada

que pueda influir en ella para comprender sus disposiciones, objetivos y cómo afecta las actividades empresariales en Colombia. Se recopilan datos económicos, financieros y empresariales, así como información sobre el cumplimiento y adaptación de las empresas a las disposiciones de la Ley 2101. Esto puede requerir el uso de fuentes gubernamentales, informes empresariales y entrevistas semiestructuradas. Se comparan los resultados obtenidos con el enfoque neoliberal, lo que implica evaluar si la Ley 2101 se alinea o contradice con los principios de libre mercado, desregulación y reducción de la intervención estatal que son característicos al modelo neoliberal. Se identifican los desafíos y oportunidades que enfrentan las empresas en Colombia bajo la Ley 2101 desde el marco del neoliberalismo. Esto podría incluir aspectos como la competencia, la innovación, la eficiencia y la sostenibilidad.

Se visitan diferentes empresas y se tiene entrevista con las áreas de gestión del talento humano, todo con el fin de conocer cuáles han sido los beneficios o desafíos percibidos con la implementación de la Ley 2101 del 15 de julio de 2021. El análisis lleva a las conclusiones sobre cómo se posicionan las empresas en Colombia en el contexto de la Ley 2101 bajo una perspectiva neoliberal. Asimismo, se ofrecen recomendaciones sobre posibles ajustes en las políticas empresariales o gubernamentales.

Población y muestra

Tabla 2

Entrevistas expertas

NOMBRE	DESEMPEÑO	EMPRESA
Juan Andrés Rada	Gerente de gestión humana	MAPEI Colombia
Edwar Ospina	Coordinador de remuneración y compensación laboral	Bancolombia
Luisa Arias	Líder desarrollo humano	ROR Ingeniería
Julián Cárdenas	Generalista de gestión y talento humano	EyC ingeniería
Cristina Montoya	Líder de talento humano	Doctor Pet

Fuente: Elaboración propia.

Recolección de la información

La información se recolecta a través de fuentes primarias y secundarias; se considera el análisis de la percepción emitida por parte de los colaboradores expertos mediante las entrevistas realizadas. Estos son responsables del área de Gestión del talento humano, luego, se pasa a la fase de interpretación siguiendo los parámetros del paradigma positivista: Ley 2101; reducción de jornada laboral; flexibilización laboral y efectos e impactos en la productividad de las empresas y en la calidad de vida de los empleados.

Instrumentos

Para llevar a cabo la investigación de tipo descriptivo es necesario utilizar una variedad de instrumentos de recopilación de datos. A continuación, se brinda una lista de instrumentos necesarios para cada uno de los puntos de la investigación.

Revisión Documental y Bibliográfica. Se accede a bases de datos académicas y científicas y se seleccionan artículos académicos, libros y documentos con base en las categorías: Neoliberalismo, Reformas laborales y Prácticas empresariales en Colombia. También se accede a archivos

gubernamentales que contengan la legislación pertinente, informes de políticas públicas y datos oficiales sobre la implementación de la Ley 2101.

Entrevistas con Expertos. Programar y lleva a cabo entrevistas con expertos en economía, derecho laboral y políticas públicas para obtener su visión y análisis.

Procedimiento

Para dar respuesta a la pregunta de investigación en un primer paso se presenta la teoría neoliberal y su perfil político-económico como base y sustento para el desarrollo de los objetivos posteriores; en un segundo paso, se analizan los principales cambios a partir de la aplicación de la ley 2101; en un tercer paso, se analiza el grado de liberación económica de Colombia comparado con algunos países de la Unión Europea; en un cuarto paso, se evalúa el impacto específico en la reducción de la jornada laboral relacionado con la Ley 2101, en el contexto de las empresas colombianas.

Método de análisis de datos

La Teoría Neoliberal y su perfil Político-Económico

Teorías activas o innatistas

El presente trabajo de investigación parte del paradigma positivista, lo que significa que inicia y se va de forma transversal a lo largo del trabajo. El término “Neoliberalismo” se empieza a conocer en Latinoamérica en las décadas de 1970 y 1980, se valió de la inestabilidad política que presentaban países como: Chile, Argentina, Bolivia, Paraguay y Nicaragua, los cuales presentaban un régimen de opresión y dictaduras, por lo que no se presentó ningún tipo de rechazo a la aplicación de esta política económica. Así comienzan los nuevos proyectos de privatización de empresas, lo que reduce los gastos sociales, las pensiones y al tiempo favorece la entrada de la inversión extranjera que pone en primer plano el crecimiento sostenible. El principio del neoliberalismo en Colombia fue a partir de 1989 bajo la

administración del presidente Virgilio Barco (1986-1990), quien comienza a explorar el Estado de Bienestar, dando apertura a los mercados mediante las diferentes reformas (Martínez & Álvarez, 2014).

Por otra parte, Reagan, creía en la idea de que el gobierno debería tener un papel limitado en la economía. Durante su presidencia promovió la reducción de regulaciones y la desregulación de sectores como la banca, la energía y las telecomunicaciones con el objetivo de permitir que el mercado y la iniciativa privada prosperaran. Fue un firme defensor de la reducción de los impuestos, argumentando que los recortes fiscales permitirían a las personas y a las empresas retener más de su propio dinero, lo que, según su teoría, estimularía la inversión, el crecimiento económico y la creación de empleo (Camelo, 1999). También apoyó la privatización de empresas estatales y servicios públicos, creyendo que la gestión privada era más eficiente y efectiva que la gestión gubernamental. Esto incluyó la venta de empresas públicas y la promoción de la competencia en sectores como la educación y la atención médica (Camelo, 1999).

Así mismo Thatcher (1993), fue una firme defensora del Neoliberalismo pues defendía las políticas de reducción del Estado, privatización, liberalización económica y reducción de impuestos. Su mandato como primera ministra del Reino Unido fue fundamental en la difusión e implementación de políticas neoliberales en el país y tuvo un impacto significativo en la política económica de la época.

Según Calvento (2006), “el neoliberalismo es un esquema de política social que a su vez se relaciona con la política económica, que puede ser una vía de desarrollo y prosperidad” (p. 7). De acuerdo con Bresser (2009), “puede definirse como una libertad económica radical, con una ideología de Estado mínimo y mercados autorregulados, que permite una igualdad” (p. 156).

Para Friedman (1962), el Neoliberalismo es la libertad que debería brindar el Estado al mercado y a la economía, otorgando una libre circulación del dinero a través de fronteras internacionales, dado que los controles que ejecuta el gobierno son una violación a la libertad básica de la economía, que impide la libertad monetaria afectando negativamente el crecimiento de la oferta del dinero. Además,

aborda el concepto de competencia económica libre y subraya que, fuera de un sistema regulado, la alternativa para una economía dirigida no es simplemente la inacción, al contrario, la mejor medida es la estructuración racional del funcionamiento de una competencia abierta y equitativa (Friedman, 1944).

Según Friedrich Hayek (1944), defendía la idea de un mercado a través del mecanismo de precios y que este debía ser el regulador de la economía. En consecuencia, abogaba por la reducción de la intervención del Estado al mínimo, la desregulación y la privatización, entre otras medidas, como el tipo de interés y los salarios, ya que el mercado tiene la capacidad de autorregularse y por eso no es necesario una intervención para alcanzar el mayor avance de la situación económica.

Por otro lado, para Mises (1949), el Neoliberalismo se fundamentaba en un mundo dónde las mercancías y el capital fluyen de acuerdo con la lógica de la oferta y la demanda, lo que generaría prosperidad y mayores oportunidades para todos. De esta manera se elimina la desigualdad y la injusticia social. Habla también de un mercado unificado a nivel mundial libre y sin fronteras.

Además, cuando plasmó la Teoría del dinero y el crédito, enfatizó la importancia que tiene la libertad comercial para el crecimiento social y económico porque la oferta y la demanda del dinero generan una expansión crediticia, pero, en el momento que el banco central y el gobierno interrumpen el equilibrio en el mercado afectan la dinámica económica. La propuesta de Mises fue simple.

Por otra parte, Xiaoping (1978), afirmó que el Neoliberalismo es la liberación de una economía, en la que se forma un centro dinámico con un capital abierto, lo que genera tasas de crecimiento sostenibles. Esta teoría se caracteriza por el derecho a la propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio, donde el papel principal del Estado es crear y preservar el mercado internacional apropiado para desarrollar dichas prácticas (Xiaoping, 1949).

Según, Brown (2017), el Neoliberalismo más que una teoría económica es una ideología que permite el relacionamiento entre el Estado y la economía, que maximiza la libertad individual y de mercado, brindando un contexto de orden y seguridad proporcionados por el Estado. El Neoliberalismo

es una ideología que se basa en la economía sin restricciones, donde la intervención del Estado debe ser para extender la presencia del mercado, garantizar el correcto funcionamiento y la libre competencia; y además del interés por descentralizar el poder, se promueve la capacidad adquisitiva por persona (Paramio, 2001).

Los principales cambios a partir de la aplicación de la ley 2101 en Colombia

En el caso de Colombia la Reforma laboral 2101, consiste en una disminución gradual de la jornada laboral, en la cual se pasa de trabajar 48 horas por semana a 42 horas semanales para el año 2026.

A continuación, se muestra cómo será la disminución anual y cuál será el porcentaje de variación con respecto al valor de la hora de trabajo (Ministerio de trabajo, 2021).

Tabla 3

Reducción gradual del horario

Año	Horas Semanales	Días Semana	Horas promedio día	Horas mes	Aumento valor hora
Enero de 2023	48	6	8	240	
Julio de 2023	47	6	7.833	235	2.08%
Julio de 2024	46	6	7.666	230	4.17%
Julio de 2025	44	6	7.333	220	8.33%
Julio de 2026	42	6	7	210	12.50%

Fuente: Elaboración propia según el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia (1950).

En la tabla anterior se puede evidenciar los cambios que se presentarán durante los próximos 4 años con la puesta en marcha de la reforma laboral 2101 del 15 de julio de 2021.

Además, se realiza un análisis de los cambios más relevantes que han tenido las leyes colombianas a lo largo de la historia, en comparación con los demás países; en este análisis se puede considerar la flexibilidad del horario y la cantidad de horas de trabajo por semana. Por esta razón, es

importante resaltar que la globalización influye en la jornada de trabajo en distintos países (Mendoza, Santisteban y Torres, 2018).

Ahora bien, la Reforma laboral 2101 presenta una modificación del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, y la puesta en marcha de esta Ley no afecta ninguna garantía o derecho de los empleados, aunque la reforma presenta múltiples desafíos para las empresas, las cuales se deben adaptar a un entorno flexible y dinámico que mantenga la productividad con un equilibrio entre la vida personal y laboral, para que motive a los empleados (Aragonez, 2022).

La Ley 2101, promulgada en julio de 2021, marcó un hito significativo en la evolución de la legislación laboral en Colombia, esta ley no solo introdujo modificaciones clave, sino que también buscó armonizar los derechos de los empleados con la necesaria flexibilidad que demandan las empresas para su funcionamiento eficiente.

Entre los principales objetivos de la Ley 2101 se encuentra la promoción de un entorno laboral más justo y equilibrado, además de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores, la ley reconoce la importancia de adaptarse a las dinámicas cambiantes del mercado y las necesidades empresariales. Entre las medidas específicas que contempla esta ley se incluyen disposiciones relacionadas con la jornada laboral, la remuneración justa, la protección de los derechos sindicales y la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral. Estas disposiciones están diseñadas para promover un equilibrio entre la protección del trabajador y la competitividad empresarial.

Además, la Ley 2101 establece mecanismos para fomentar la negociación colectiva y el diálogo social entre empleadores y trabajadores, reconociendo la importancia de la concertación como herramienta para resolver conflictos y mejorar las condiciones laborales.

Es importante destacar que esta ley representa un compromiso por parte del gobierno colombiano para promover un desarrollo económico sostenible y equitativo, reconociendo la

importancia de proteger los derechos laborales, porque se reconocen como elemento fundamental para el progreso social y la estabilidad económica del país.

En síntesis, la Ley 2101 de 2021 marca un avance significativo en la regulación laboral de Colombia al buscar conciliar los intereses de los empleados y las necesidades operativas de las empresas. Su implementación representa un paso importante hacia un sistema laboral más justo, inclusivo y competitivo en el país.

Colombia y su grado de liberación económica

Colombia es un país con algunos elementos neoliberales, estando lejos de la liberación económica que poseen países pertenecientes a la Unión Europea. Los acuerdos de Colombia oscilan entre Tratados de Libre Comercio (TLC) y Uniones Aduaneras. A continuación, se presentan algunos de los cuerdos del país sudamericano para posteriormente, detallar algunos países europeos.

El acuerdo con Estados Unidos el cual entró en vigor en mayo de 2012. Este es uno de los acuerdos comerciales más importantes de Colombia y ha facilitado el intercambio de bienes y servicios entre ambas naciones (Hernández, 2014).

El acuerdo con la Unión Europea firmado en 2012 y puesto en marcha en 2013, busca promover el comercio y la inversión entre Colombia y los países miembros de la Unión Europea, fomentando la cooperación económica y el desarrollo (Durán y Schuschny, 2007).

El acuerdo con Canadá el cual entró en vigor en 2011, ha facilitado el acceso de productos colombianos al mercado canadiense y de productos canadienses a Colombia (Hernández, 2014).

El acuerdo con México firmado en 2011 y vigente desde 2013, este acuerdo busca fortalecer las relaciones comerciales entre Colombia y México, promoviendo el intercambio de bienes y servicios (Durán y Schuschny, 2007).

El acuerdo con Corea del Sur el cual entró en vigor en 2016, permitiendo una mayor apertura comercial entre Colombia y Corea del Sur, así como la reducción de aranceles para diversos productos (Hernández, 2014).

El acuerdo con Chile firmado en 2006 y puesto en marcha en 2009, este acuerdo ha fortalecido los lazos comerciales entre Colombia y Chile, facilitando el intercambio de bienes y servicios (Durán y Schuschny, 2007).

El acuerdo con Panamá, entró en vigor en 2013, promoviendo el comercio bilateral entre Colombia y Panamá y fomentando la cooperación económica (Durán y Schuschny, 2007).

El acuerdo con Perú firmado en 2009 y puesto en marcha en 2011, este acuerdo ha impulsado el comercio entre Colombia y Perú, beneficiando a ambos países (Hernández, 2014).

El acuerdo con Costa Rica el cual entró en vigor en 2020, promoviendo el intercambio comercial y la cooperación económica entre Colombia y Costa Rica (Durán y Schuschny, 2007).

El acuerdo con la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), este acuerdo, que incluye a Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza, fue firmado en 2007 y ha contribuido a fortalecer las relaciones comerciales entre Colombia y los países de la AELC (Durán y Schuschny, 2007).

El acuerdo con Mercosur (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), este acuerdo entró en vigor a partir de 2017 fortalece las relaciones comerciales entre Colombia y los países miembros y busca la integración regional entre los países del cono sur de América (Cancillería de Colombia, 2024).

El acuerdo con Israel entró en vigor en agosto de 2020. promueve fortalecer las relaciones comerciales entre ambos países al eliminar o reducir los aranceles sobre una amplia gama de productos (Cancillería de Colombia, 2024).

El acuerdo con la comunidad andina (CAN), fue establecido el 01 de enero de 1995, impulsa el comercio de bienes y servicios (Cancillería de Colombia, 2024).

La alianza del pacífico está integrada por (México, Chile, Perú), dicho acuerdo promueve el comercio y la inversión, además, de la cooperación entre los países miembros (Cancillería de Colombia, 2024).

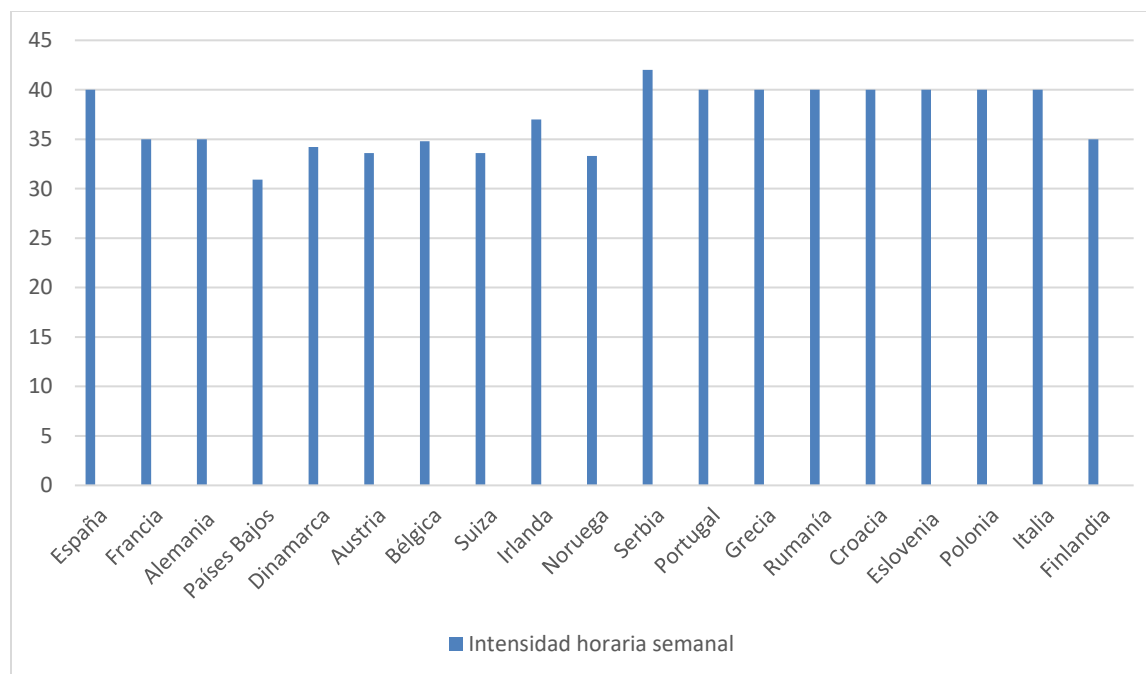
Los anteriores acuerdos demuestran que Colombia tiene cierto grado neoliberal.

Países europeos con ventajas laborales

La Unión Europea conforma una unión económica, que va más allá de simples acuerdos de libre comercio y uniones aduaneras, como es el caso colombiano. Este bloque económico promueve el intercambio de productos y servicios, de capitales, de capital humano, de factores de producción, con capacidad de negociar en bloque por fuera de sus fronteras estatales y con una misma moneda compartida que se soporta en unas mismas políticas monetarias. Se muestra cómo este entorno económico presenta ventajas laborales con reducción horaria y equilibrio entre la actividad productiva y el ocio. La Unión Europea está integrada por Francia, Alemania, Países Bajos, Dinamarca, Austria, Bélgica, España, Serbia, Portugal, Grecia, Rumanía, Croacia, Eslovenia, Polonia. La siguiente gráfica muestra la relación de intensidad horaria de la jornada laboral por semana de los países pertenecientes a la Unión Europea, y en el caso de Suiza y Noruega que pertenecen al EFTA e Irlanda que pertenece al Reino Unido.

Figura 2

Intensidad horaria semanal países de la Unión Europea



Fuente: Elaboración propia sustentado por (Ortega, 2024).

En el año 2024 los países europeos con menor intensidad horaria semanal son: Países Bajos (33,6); Dinamarca (34,8); Suiza (34,8); Noruega (34,8); Francia (35); Alemania (35); Finlandia (35); España (40). En contrapartida, los países de la Unión Europea con mayor intensidad horaria de la jornada laboral son: Portugal (40); Grecia (40); Rumanía (40); Croacia (40); Eslovenia (40); Polonia (40); Italia (40); Serbia (42).

Francia es uno de los ejemplos más destacados, ya que el horario laboral es de 4 días a la semana con un total de 35 horas y sin sobrepasar las 1600 horas anuales como norma legal de trabajo (La vanguardia, 2023).

Alemania es otro ejemplo, con un tiempo laboral de 34.5 horas semanales con el fin de generar mayores oportunidades de empleo (Gómez y Rojo, 2013).

Aunque Australia no es un país de la Unión Europea, cuenta con importantes acuerdos de liberación económica y se perfila para incrementar su alcance. El país cuenta con un tiempo laboral de 38 horas semanales y regula las semanas de vacaciones por cada año laborado (Forsyth, 2022). En España, en la actualidad, se estudia la posibilidad de disminuir la intensidad horaria de la jornada laboral

de 40 horas semanales a 37.5 horas. En países como Alemania e Irlanda se estudia reducir la jornada semanal de 5 a 4 días (Eurofast, 2024).

Los Países Bajos junto con los países nórdicos mantienen jornadas laborales por debajo de las 35 horas semanales y muestran un aumento significativo de la productividad acompañada con un alto nivel de la calidad de vida y por tanto son ejemplos importantes para la presente propuesta.

Impacto de la reducción de la jornada laboral en el contexto de las empresas colombianas

La Reforma laboral 2101 del 15 de julio de 2021, tiene como objetivo generar crecimiento económico, flexibilizar el mercado laboral generando un correcto equilibrio entre la vida personal y laboral, promueve un entorno más armonioso satisfactorio, incentivando altos niveles de proactividad en la organización (Gallego y Flórez, 2023).

Por su parte, Torres Daza (2022), menciona que la reforma laboral impulsa la flexibilidad al interior de las empresas con el objetivo de aumentar la productividad con menor inversión, lo que permite el crecimiento empresarial. Es importante, según los especialistas, que la implementación se haga de manera gradual y sea constantemente evaluada para verificar si cumple o no con los propósitos ya mencionados. Los gremios empresariales colombianos expresan incertidumbre sobre la propuesta de una reducción de la jornada laboral por dos temas que son vitales para la economía; en primer lugar, está el impacto de los costos de la mano de obra, entendiendo que en Colombia el costo de los parafiscales afecta la formalidad laboral. En segundo lugar, se habla del posible efecto negativo que se da en la productividad debido a los incrementos en los costos laborales que pueden afectar la utilidad de las empresas llevando la inversión del capital a otras actividades con mayor certidumbre o a países donde la producción genere mayor utilidad para las empresas. Por su parte, Ascuntar Troyano (2023), manifiesta que el sector que se puede ver más afectado con la reducción laboral es el de seguridad privada y vigilancia, dado que este sector cuenta con turnos de trabajo prolongados y la disminución del

horario laboral afecta los costos e incrementa el valor operacional, lo que puede generar incrementos en el valor del servicio para los clientes.

Por lo anterior, es importante que las empresas implementen la reducción de manera gradual, ya que esta reforma busca mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias, con generación de empleo y riqueza para la sociedad en su conjunto (Moreno Vásquez, 2022).

Gallego y Graciano (2022), reconocen el precepto constitucional del trabajo en Colombia como un derecho fundamental, por esta razón el Estado debe garantizar unas condiciones dignas en cuanto a la jornada laboral, la remuneración y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familiares. En este sentido la Ley 2101 de 2021 tiene como propósitos mejorar la calidad de vida de los empleados, disminuir la tasa de desempleo, y brindar un equilibrio entre vida laboral y personal. Lo anterior permite que el empleado invierta su tiempo en tareas que le proporcionen crecimiento para su desarrollo humano. Otro beneficio de la reducción de la jornada laboral es el incremento de la satisfacción junto con un aumento de los niveles de productividad, dado que un empleado satisfecho, será más productivo y presentará menos ausencias en su trabajo. Además, la reducción de la jornada laboral busca una disminución en la tasa de desempleo.

Aragonez Carrillo (2022) considera importante evaluar los desafíos que tendrán las empresas durante la implementación de la Ley; además, es necesario el diseño de nuevas estrategias para mantener la productividad, detectar nuevas oportunidades en el entorno y transformar los procesos, sin afectar negativamente las garantías y derechos de los trabajadores.

Según Alonso (2023), la puesta en marcha de la Reforma laboral 2101, brinda a los empleados una mejor calidad de vida, dado que pretende brindar un equilibrio entre el aspecto laboral y personal, manteniendo los mismo beneficios, salarios y derechos laborales que se disponían con la ley anterior. Vargas (2023), expone que la reducción de la jornada laboral mejora la salud y la seguridad de los

trabajadores, promueve la igualdad de género y aumenta la productividad, garantizando así el cumplimiento de los derechos constitucionales.

Entrevistas con expertos

Las entrevistas ofrecen los siguientes indicios

Los cambios significativos que introduce la Ley 2101, en comparación con la legislación laboral de reducción en la jornada máxima y un aumento en el valor de la hora ordinaria (Ospina y Cárdenas, 2024). El beneficio de la reforma con relación a los derechos de los trabajadores en términos de salario, jornada laboral y vacaciones, mejora la calidad de vida de los empleados y brinda tiempo libre para que estos se capaciten y pasen más tiempo con sus familias. Frente al salario, este no se verá afectado con las medidas. El beneficio más importante con la disminución del tiempo laboral es que los trabajadores contarán con un equilibrio saludable entre vida y trabajo (Ospina y Montoya, 2024).

En relación con el impacto de la Ley 2101, se percibe positivamente debido a que los empleados se sentirán más valorados, esto a su vez tanto, contribuye a aumentar la productividad, debido a que está demostrado que los países que trabajan menos horas cuentan con empleados más activos, presentan menos ausentismos por enfermedad y las empresas tienen menos rotación de personal. Por otro lado, para los empleadores es un gran desafío logístico y de gestión para adaptarse a la normatividad, ya que esta ley genera una reorganización de los horarios y la distribución de las tareas. Sin embargo, esta implementación puede promover un mejor clima laboral (Ospina, 2024). No hay afectación en cuanto a la pérdida de empleos ya que “desde principios del año 2023 el Ministerio de Trabajo viene adelantando jornadas de capacitación y sensibilización a los empleadores sobre la implementación de la Ley, además, de que es un proceso gradual que no genera un impacto en las empresas” (Ospina, 2024).

Cárdenas (2024), lo ve positivo porque mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal, y considera que genera un aumento de la productividad. También observa efectos negativos como el

aumento de costos para las empresas y una posible pérdida de competitividad en algunos sectores. El Ministerio del Trabajo ha desarrollado campañas para informar a los trabajadores y empleadores sobre la nueva ley. Se ha incrementado el número de inspectores laborales para garantizar el cumplimiento de la reforma. Se han implementado nuevas herramientas tecnológicas para la inspección laboral, además de que se han establecido multas para los empleadores que incumplan la ley.

La Ley 2101 impulsa el crecimiento económico y la competitividad del país con la implementación de nuevos métodos de trabajo que permitan mayor eficiencia en las empresas. “La nueva ley lleva a los empresarios a ser más innovadores, y a mejorar la calidad de vida de los empleados” (Arias, 2024).

La colaboradora piensa que los plazos establecidos son claros y adecuados porque permiten la implementación gradual en las empresas. Recomienda a las empresas ser flexibles, estar dispuestas y abiertas al cambio, porque esta medida trae múltiples beneficios para la calidad de vida de los empleados y la productividad (Arias, 2024).

Rada y Montoya (2024) observan en cuanto a las implicaciones de la Reforma para las pequeñas y medianas empresas en términos de costos laborales y cumplimiento normativo que hay un incremento en los costos de productividad, disminución en la rentabilidad, aumento de los precios para poder cubrir los costos que acarrea la implementación de la normatividad. Para una empresa como MAPEI Colombia: “la implementación fue completa, los trabajadores laboran 42 horas semanales, lo que aumentó la productividad, mejoró la calidad del trabajo, disminuyó el ausentismo laboral por enfermedad, porque los empleados están más motivados y con mejor disposición para realizar sus tareas diarias.

Montoya (2024) considera que se prevé que la Ley 2101 impulse el crecimiento económico y la competitividad del país porque se innova fomentando del emprendimiento y se reducen los niveles de

estrés. “Nos acercará en igualdad de condiciones a los estándares laborales de los mercados internacionales lo que nos abrirá algunas puertas en posibles acuerdos comerciales”.

Conclusiones

La principal conclusión que aporta el presente trabajo es informar que la liberación económica no impide que de forma paralela se trabaje en una mejora en las condiciones laborales; y que ambas propuestas pueden coexistir en equilibrio, dado que se comparó a Colombia con países incluso más neoliberales.

Conclusiones secundarias

Durante el desarrollo de la investigación se profundizó en la trayectoria económica de aquellos países que han adoptado el Neoliberalismo como una política económica predominante a lo largo de varias décadas. Se observa claramente en estos casos un enfoque que promueve la libre competencia, la desregulación de los mercados y una mínima intervención estatal en la economía. Esta filosofía ha sido fundamental para impulsar un crecimiento económico robusto y sostenido en dichos países.

Es importante destacar que el modelo neoliberal demuestra ser efectivo a la hora de estimular el crecimiento económico fomentando tecnologías y conocimientos innovadores, minimizando las desigualdades económicas y sociales con base en la eficiencia del mercado sin perjudicar la equidad y justicia social. El Neoliberalismo promueve la inversión extranjera facilitando el comercio internacional, genera una fuerza motriz detrás del crecimiento económico y la sostenibilidad en los países que han adoptado esta política económica dominante. El Neoliberalismo representa un estímulo fundamental para la innovación y la eficiencia económica en el contexto de la globalización. Este enfoque económico, caracterizado por la libre competencia y la mínima intervención del Estado en los mercados impulsa a las empresas a mejorar constantemente sus productos y procesos buscando la competencia eficaz en un entorno económico cada vez más integrado a nivel mundial.

La competencia sin restricciones crea un ambiente propicio para la innovación, ya que las empresas se ven motivadas a invertir en investigación y desarrollo para diferenciar sus productos y servicios, encontrar nuevas soluciones y satisfacer las demandas cambiantes de los consumidores.

Este proceso dinámico de innovación estimula el crecimiento económico e impulsa la mejora continua de la calidad y la diversificación de los bienes y servicios disponibles en el mercado. Además, el Neoliberalismo fomenta la eficiencia económica al permitir que el mercado determine los precios, la producción y la asignación de recursos de manera descentralizada. Las empresas buscan maximizar su eficiencia productiva y minimizan los costos para mantenerse competitivas. Esta búsqueda de eficiencia conduce a una asignación óptima de recursos, aumentando la productividad y generando un crecimiento económico sostenible a largo plazo.

Además, con el crecimiento económico que genera dicha política económica se contribuye con la reducción de la pobreza y la desigualdad, ya que un con la implementación de un mercado libre se generan mayores oportunidades de empleo, las cuales mejoran la calidad de vida de las personas.

La adopción de políticas neoliberales, que promueven la apertura de mercados y la competencia, generan un impacto positivo en el ámbito laboral porque fomentan la eficiencia y la innovación logrando mayor productividad, lo que a su vez permite la redistribución del tiempo laboral en beneficio de los trabajadores. La reducción de las horas de trabajo es un efecto que mejora la calidad de vida de los empleados al proporcionarles más tiempo libre para actividades personales y familiares, contribuyendo a una mejora de la salud mental y física de la fuerza laboral, con mayor satisfacción en el trabajo. También la liberalización económica estimula la creación de empleo en sectores emergentes y dinámicos, lo que brinda a los trabajadores más opciones y flexibilidad en términos de horarios laborales. Esto puede generar una mayor autonomía y control sobre su tiempo, lo que a su vez puede aumentar la motivación y el compromiso en el trabajo.

Recomendaciones

A continuación, se brinda orientación sobre la aplicación efectiva de la ley 2101, al hacerlo, se busca informar e inspirar un cambio positivo en las empresas colombianas; impulsando un futuro de equidad y bienestar para los empleados.

Según Rada (2024), “la Planificación y organización son fundamentales en el proceso de ejecución de la ley 2101”. Facilita la puesta en marcha de la ley 2101 la efectividad, permite mantener e incluso aumentar la productividad.

“Se recomienda desarrollar un plan de acción que incluya estrategias para prevenir el ausentismo, gestionar las licencias y controlar los costos asociados” (Rada, 2024).

“Es importante que las empresas evalúen el impacto potencial de la ley en el ausentismo laboral, teniendo en cuenta factores como el tipo de actividad, la cultura organizacional y la rotación de personal” (Rada, 2024). Se sugiere contrastar el porcentaje de ausentismos antes y después de la implementación de reducción de horario laboral.

“Fomentar la salud y el bienestar de los empleados” (Rada, 2024). Basado en lo dicho con anterioridad a las empresas se les aconseja desarrollar alternativas tales como: promover el trabajo híbrido o el teletrabajo, salario emocional, planes de bienestar, alternancia de horarios laborales.

Así mismo, con el fin de fomentar un entorno laboral positivo y promover la participación de los empleados, resulta crucial involucrarlos en el proceso de ajuste de la duración máxima de la jornada laboral. Esta medida no solo fortalece el sentido de pertenencia y compromiso de los trabajadores con la organización. Además, esta participación promueve un clima de confianza y colaboración entre la gerencia y el personal, lo que puede redundar en una mayor motivación, productividad y satisfacción laboral.

En resumen, la inclusión de los empleados en la toma de decisiones sobre la duración de la jornada laboral no solo es esencial para crear un ambiente positivo, sino que también contribuye significativamente al bienestar y al rendimiento general en el lugar de trabajo.

Se recomienda mantener una comunicación constante y transparente con los empleados sobre las estrategias y medidas que la empresa implementará para hacer frente a los desafíos derivados de la reducción de horario laboral. Esta comunicación no solo implica informar sobre las acciones concretas que se tomarán, sino también brindar una explicación clara de los motivos detrás de estos cambios y cómo se espera que beneficien tanto a la organización como a los empleados.

Referencias

- Acosta Pabón, D. S. (2021). Análisis de factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intralaborales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2, en una empresa privada de servicios tecnológicos para universidades [Trabajo de grado, Escuela Colombiana de carreras industriales]. Repositorio institucional Ecci.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1130/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agudelo Pérez, N. L., García Iriarte, L. M., & Rincón Salas, L. F. (2021). Análisis comparativo sobre la normatividad de los países de Bélgica y Colombia en el manejo del riesgo psicosocial en el contexto laboral [Trabajo de grado, Escuela Colombiana de carreras industriales]. Repositorio institucional Ecci.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1394/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alonso, N. (2023). La disminución de la jornada laboral mejora las condiciones contractuales del trabajador [Trabajo de grado, Universidad La Gran Colombia]. Repositorio institucional LGC.
https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/7797/Alonso_Natalia_2023.pdf?sequence=1
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Ascuntar Troyano, R. D. (2023). La normatividad legal que afecta la estabilidad laboral en las empresas de vigilancia y seguridad privada [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional Unimilitar.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/45652/AscuntarTroyanoRub%C3%A9nDar%C3%ADo2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aragonez Carrillo, M. M. (2022). Reducción de la Jornada Laboral en Colombia [Trabajo de grado, Universidad Libre]. Repositorio institucional Unilibre.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23802/Reduccion%20de%20la%20Jornada%20Laboral%20en%20Colombia.pdf?sequence=4>

Bresser-Pereira, LC (2009). Asalto al Estado y al mercado: neoliberalismo y teoría económica. Estudios Avanzados, (23), p.p. 7-23.

Brown, W. (2017). El pueblo sin atributos: la secreta revolución del Neoliberalismo. Malpaso Ediciones SL.

Camelo, A. (1999). Historia y lecciones del Neoliberalismo. Centro de estudios del trabajo.

Calvento, M. (2006). Fundamentos teóricos del neoliberalismo: su vinculación con las temáticas sociales y sus efectos en América Latina. Convergencia, 13(41), 41-59.

Colpas Mendoza, K. L., & Viloria Lara, J. D. (2023). La garantía del trabajo digno frente al exceso de la jornada laboral en el trabajo remoto en Colombia [Trabajo de grado, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio institucional UPB.

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/10897/La%20garant%C3%ADa%20del%20trabajo%20digno%20frente%20al%20exceso%20de%20la%20jornada%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cancillería de Colombia (2024). Mercado Común del Sur [página web institucional]. Cancillería.

www.cancilleria.gov.co

Congreso de la República de Colombia. (1950). Ley 2663 de 1950. Por el cual se expide el código sustantivo del trabajo.

De la Hoz Cabrales, M., & Guerrero Vega, D. (2023). Tensiones originadas en la normativa laboral bajo el análisis de la Ley 2088 del 2021 [Trabajo de grado, Universidad de la Costa]. Repositorio institucional CUC.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/10028/Tensiones%20originadas%20en%20la%20normativa%20laboral%20bajo%20el%20an%C3%A1lisis%20de%20la%20Ley%202088%20del%202021.pdf?sequence=1>

Díaz Torres, J. (2012). Neoliberalismo y educación. M. Friedman y la educación actual.

[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2321/A_04_\(2012\)_12.pdf?sequence=5](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2321/A_04_(2012)_12.pdf?sequence=5)

Durán Lima, J. E., & Schuschny, A. R. (2007). Los acuerdos comerciales de Colombia, Ecuador y Perú con los Estados Unidos: efectos sobre el comercio, la producción y el bienestar. *Revista de la CEPAL*, (18), 22-58.

Farné, S., Rodríguez, D., y Contreras, P. (2014). Empleo e impuestos a la nómina en Colombia. Un análisis de los efectos ocupacionales de la Ley 1607 de 2012 de Reforma Tributaria. *Amazonaws*, 1 (1), 117-134.

Fernández Ajenjo, J. A. (2017). Un análisis de las leyes sociales de la corrupción desde la perspectiva de la escuela española de la ejemplaridad pública. *Encuentros multidisciplinares*, 21(62), 86-108.

Forsyth, A. (2022). La reforma del derecho laboral australiano para promover la negociación colectiva multiempresarial. *Cielo laboral*.

https://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2023/05/forsythnoticias_cielo_n5_2023.pdf

Gallego Berrio, G. y Flórez Arcila, M. (2023). Reforma laboral colombiana: una mirada desde el enfoque en derechos humanos. *Ágora Revista Virtual de Estudiantes*, (15), 41-62.

Gallego Álzate, S. y Graciano Londoño, S. (2022). Análisis socioeconómico de la Ley 2101 del 15 de julio del 2021, reducción de la jornada laboral en Colombia [Trabajo de grado, Universidad EAFIT]. Repositorio institucional Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/66c708be-d6c2-434d-892b-c5206c47b081/content>

Gernigon, B. Odero, A. y Guido, H. (2021). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. *Internacional del trabajo*.

Gómez Sandalio y Rojo Araceli. (2013). La reforma laboral en Alemania (2002-2005).

<https://www.iese.edu/media/research/pdfs/ST-0297.pdf>

Gutiérrez Berrío, M. y Trujillo Gil (2010). Monotributo y formalización laboral. *Económica laboral*.

Hayek, F. A. (1944). *Camino de servidumbre*. Alianza.

Hernández, G. (2014). Una revisión de los efectos del Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos. *Lecturas de economía*, (80), 49 -77.

Ladino botero, J. y Valencia Ibagón. L. E. (2022). Análisis de los aspectos que suscita la implementación de la ley 2101 de julio de 2021 [Trabajo de grado, Universidad San Agustín]. Repositorio institucional Uniagustiniana. <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2144>

La vanguardia. (2023). Francia y sus 20 años con semana laboral de 35 horas.

<https://www.lavanguardia.com/economia/20231024/9324429/francia-lleva-veinte-anos-semana-laboral-35-horas>

Leiva, F. R. (2015). El Centro de Pensamiento en Desarrollo Rural en el camino de la paz en Colombia. Universidad Nacional de Colombia, 17(1), 18-185.

Lozano Trujillo, Z.A. (2018) La flexibilización laboral en Colombia desde la reforma laboral, ley 789 de 2002: Impacto, evolución y desarrollo de las condiciones laborales. Repositorio institucional Unimilitar. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17803/LozanoTrujilloZulmaAlejandra2018.pdf?sequence=2>

Martínez Álvarez, J. J. (2014). Impacto de las reformas económicas neoliberales en Colombia desde 1990. Revista In Vestigium Ire, 8 (1), 78-91.

Mendivil Castañeda, F. J., Polo Ospino, M. J., y Sierra Gonzales, L. M. (2022). La reducción de las jornadas laborales en Colombia [Trabajo de grado, Universidad Simón Bolívar]. Repositorio institucional Unisimon). https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/10887/La_Reducci%C3%B3n_Jornadas_Laborales_Colombia_Resumen.pdf?sequence=1

Mendoza, N. S. D., & Torres, J. (2018). Jornada laboral en Colombia: Análisis a su proceso de transformación [Trabajo de grado de Pregrado, Universidad la Gran Colombia]. Repositorio de la Universidad Libre de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/49d0d06d-ef53-4d1c-ae5a-a3c87017a0ba/content>

Ministerio de trabajo (2021, 15 de 07). Ley 2101 reducción de la jornada laboral en Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>

Mises, L. V. (1996). La teoría del ciclo económico. Carrera.

Mises, L. V. (1949). La teoría del dinero y el crédito. Carrera.

Moreno Vásquez, M. E. (2022). Reducción de la jornada laboral en las PYMES Ley 2101 del 15 de julio de 2021.

<https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/4056/4.2%20REDUCCION%20JORNADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización internacional del trabajo (s. f). Normas internacionales del trabajo. Organización internacional del trabajo. <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo>

Otero, J. (2024). Así es la jornada laboral en otros países europeos: entre 31 y 42 horas a la semana. Digital de España. <https://www.publico.es/economia/reduccion-jornada-labola-comparativa-europa.html/amp>

Paramio, L. (2001). Globalización, identidad y democracia: México y América Latina. Siglo XXI.

Peña, F. A. V., y Giachi, S. (2021). Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa. Revista Internacional de Organizaciones, (25-26), 151-177.

Rincón, CM (2020). Desarrollo Laboral: Profesionales de Movimiento y Corporalidad. Educación, 5 (14), 66-84.

Silveiro de Barros, M. (2021). Cambios tecnológicos y derechos laborales fundamentales en Portugal. Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI. Revista Lisboa, 1 (7), 1-22.

Stormansan, J. Y. (2012). Los años del capitalismo renovado: la influencia de Milton Friedman en Chile. Entre el neoliberalismo autoritario y el neoliberalismo democrático. Segunda parte, 1985-2006. Revista Espacio Regional, 2(9), 113-128.

Thatcher, M. (1993). The downing street years. Harpercollins.

Torres Daza, Y. C. (2022). Flexibilización del mercado laboral en Colombia a partir de la Ley 50 de 1990:

Contratación por horas [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio institucional

Ucatolica. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/b44b154e-89c1-495c-9aa8-b319cdefbf53/content>

Vargas Cruz, J. J. (2023). Reflexión sobre la reducción de la jornada laboral conforme a la promulgación de la Ley 2101 del 2021 en Colombia. UCC.

Vega Zapata, A. N. (2023). Condiciones y satisfacción laborales del personal de la empresa [Trabajo de grado, Universidad San Pedro]. Repositorio institucional USP.

http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/22710/Tesis_76171.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez Zambrano, A. M. (2021). Seguimiento al plan de reactivación de la industria turística en Colombia durante el periodo 2020-2021 [Tesis doctoral, Universidad Santo Tomás]. Repositorio institucional USTA.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/35605/2021anavelasquez.pdf?sequence=1>

Volcker, P. (1979). La economía política del dólar. Prensa de Westminster, 1 (5), 1-12.

Xiaoping, D. (1978). Breve historia del neoliberalismo. Akal.

Anexos

Anexo 1

Derechos de resultados y publicación.

FORMATO DE ENTREVISTA



Reforma laboral 2101 en Colombia: Análisis desde la teoría neoliberal

Facultad de ciencias económicas

Administración de empresas

Itagüí, Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO)

Entrevista

Fecha:

Sesión:

A cargo:

Objetivo: Evaluar el impacto específico en la reducción de la jornada laboral relacionado con la Ley 2101, en el contexto de las empresas colombianas.

Preguntas

1. ¿Cuáles son los cambios más significativos introducidos por la Ley 2101 de 2021 en comparación con la legislación laboral anterior?
2. ¿Cómo beneficia la reforma a los derechos de los trabajadores en términos de salario, jornada laboral, vacaciones y otros beneficios?
3. ¿Qué impacto tendrá la Ley 2101 en las relaciones laborales entre empleadores y empleados?

4. ¿Cómo se verán afectados los contratos de trabajo existentes por esta reforma?

5. ¿Qué medidas se están implementando para garantizar la aplicación efectiva de la Ley 2101 y evitar posibles abusos laborales?

6. ¿Cómo se prevé que la Ley 2101 impulse el crecimiento económico y la competitividad del país?

7. ¿Qué implicaciones tiene la reforma para las pequeñas y medianas empresas en términos de costos laborales y cumplimiento normativo?

8. ¿Cuáles son los principales beneficios para la empresa, qué se han observado con la ley 2101 de 2021?

9. ¿Piensa que los plazos establecidos son claros y adecuados para la implementación total de la Ley 2101 y la adecuación de las empresas a sus disposiciones?

10. ¿Qué recomendaciones daría a las empresas para adaptarse a los cambios introducidos por la Ley 2101 en relación con el ausentismo laboral?

Anexo 2

Información y declaración de consentimiento informado.



INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio:

Reforma laboral 2101 en Colombia: Análisis desde la teoría neoliberal

Investigadora:

Esliany Maria Arboleda Ospina - 770964

Objetivo:

A usted se le está invitando a participar en este estudio el cual tiene como objetivo específico Evaluar el impacto específico en la reducción de la jornada laboral relacionado con la Ley 2101, en el contexto de las empresas colombianas.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en el estudio en cualquier momento sin generar sanción. También, tienes derecho a no contestar alguna pregunta en particular. Su decisión no afecta en modo alguno la continuidad de este proceso.

Declaración de Consentimiento Informado**Fecha:** _____

Yo _____ identificado con C.C. _____

Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre la investigación desarrollada desde la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), denominada "Reforma laboral 2101 en Colombia: Análisis desde la teoría neoliberal", y autorizo mi participación en está, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que la investigación no representa ningún tipo de riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y todas las preguntas han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Firma: _____**Nombre:** _____**C.C:** _____