

En el año de 1935 se adoptó en el seno de la [OIT](#) un convenio que en su primera disposición dice: “*Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor: —(a) del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores; (...)*” Colombia No ha [ratificado](#) este acuerdo. No obstante, con bombos y platillos se anunció que mediante la [Ley 2101 de 2021](#) se ordenó: “**ARTÍCULO 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así: Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones: (...)**” Lo que no se ha destacado suficientemente es lo dispuesto por esa misma ley cuando señaló: “**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. (...)**” Según el primero “*Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que*

los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.” Y, de acuerdo con el segundo, “*En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.”*. De manera que por un lado te doy y por el otro te quito. Claramente estas exoneraciones atenúan el efecto económico de la disminución de la jornada. Nos preguntamos si el derecho laboral es una rama que busca la justicia entre empleadores y empleados o si, como frecuentemente parece, protege más a los empresarios que a sus trabajadores. El argumento principal es que los altos salarios hacen inviables las empresas. Sin embargo, debería reducirse la utilidad de los dueños y los impuestos sobre las empresas para beneficiar al trabajo. Ahora, que se ha empezado a ambientar una nueva reforma tributaria -cosa que estaba retrasada, porque aquí siempre aumentamos las cargas antes que la eficiencia y la disminución de la corrupción- se nos anticipa que se propondrá la disminución de la tasa aplicable a las empresas. ¿Se aumentará la utilidad de los dueños? ¿Habrá algún efecto sobre la pobreza y la desigualdad? Dado el sentido del anuncio, de antemano podría pensarse que el proyecto contará con un gran apoyo empresarial.

Hernando Bermúdez Gómez