

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO DE PLANEACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-011
		Versión	2
		Fecha	22/07/2015
		Página	2 de 3

INSTRUCTIVO: el siguiente formato es para ser registrado en este, el Documento Consolidado de PAT Colectivo que da evidencia del ejercicio investigativo desarrollado por el colectivo (docentes y estudiantes) del nivel de formación (semestre o año).

En esta consideración el documento consolidado de PAT Colectivo, debe contener:

Portada

1. Ficha de Identificación

Facultad: Ciencias Sociales y Humanas		Colectivo Docente 1. Derecho Laboral II. 2. Derecho Internacional. 3. Derecho Civil IV 4. Conciliación. 5. Contratación Estatal 6. Procesal Penal. 7. Derecho Penal Especial II	Asignatura 1. Milton Buelvas. 2. Georgina De León. 3. Ariel Alvarado. 4. Martha Espinoza. 5. Ingrid Montes. 6. Anthony Sampayo 7. Alvaro Villarraga
Programa: Derecho			
Semestre: VI	Periodo académico: IIP 2023		
Docente Orientador del seminario			
Martha Espinosa Buelvas			
Título del PAT Colectivo			
Implicaciones de la reducción de la jornada laboral de las instituciones prestadoras de salud.			
Núcleo Problémico			
Reformas Normativas.			
Línea de Investigación			
Derechos Humanos, y Derecho público			

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIENE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	3
		Fecha	30/09/2022
		Página	Página 2 de 33

--

2. Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT Colectivo)

El derecho laboral regula la relación de los trabajadores y empleadores, pretendiendo buscar un equilibrio entre un ámbito económico y social. Es por ello que las reformas laborales, se consideran un elemento principal en dicha relación, ya que estas ejecutan cambios sustanciales como es la reducción de la jornada laboral, con el propósito de mejorar las condiciones laborales, en diversos sectores, incluido el de la salud.

La jornada laboral en el sector salud es un asunto de especial análisis, y debe ser tratado de manera diferencial, debido a que el derecho a la salud es fundamental, reconocido por la Constitución Política de Colombia de 1991 bien sea de manera directa o indirecta en varios de sus artículos, entre ellos el artículo 44,48,49,365 y 366, entre otros relacionados.

La Ley 2101 de 2021 redujo la jornada laboral para establecer un máximo de 42 horas trabajadas por semana, la cual modificó el artículo 161 de C.S.T., y aplica para todos los trabajadores del sector privado, con la excepción para los servidores públicos y los menores de edad que cuenten con permiso del Ministerio del Trabajo.

Por lo anterior, como objetivo en esta investigación es esencial conocer el marco normativo del derecho laboral en Colombia, en lo concerniente a la reducción de la jornada laboral y los modelos de contratación para los profesionales de la salud en Colombia, debido al impacto que tienen dicha contratación en la prestación de los servicios.

En esta investigación, exploraremos a través del desarrollo del planteamiento, formulación del problema, objetivos, referentes teóricos y finalmente los resultados

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIENE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 3 de 33

obtenidos, cómo la reducción de la jornada laboral en el sector de la salud colombiana genera implicaciones.

- **Descripción del Problema**

En este trabajo de investigación estaremos explicando y conceptualizando sobre la reducción de la jornada laboral en el ámbito de derecho laboral; La jornada laboral constituye una de las conquistas más reivindicadas en la historia del trabajo, debido a que, resultarse ser un factor prioritario e importante para mejorar las condiciones del asalariado. Es por ello, que la jornada laboral es un elemento esencial en el ámbito del trabajo, conformada por el número de horas que el trabajador está obligado a laborar.

En Colombia, el Congreso de la república expidió, la Ley 2101 de 2021 la cual, establece que los empleadores deben disminuir la jornada laboral de sus empleados a 42 horas por semana, esto ha generado un debate sobre las implicaciones de esta Ley en comparación con la anterior 1846 de 2017, que establecía una jornada laboral de 48 horas.

La reducción de la jornada laboral en el sector de salud en Colombia es una iniciativa con potencial para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, por tanto, no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional. Sin embargo, se pueden presentar desafíos considerables en la calidad de atención y la sostenibilidad financiera de las instituciones. Además de la reducción de la jornada laboral, la Ley 2101 también introduce otras disposiciones relacionadas con el trabajo, como la suscripción de diferentes tipos de contratos de trabajo, los cuales establecen las condiciones laborales y los derechos y obligaciones tanto para los empleados como para los trabajadores, así como la protección de los

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 4 de 33

derechos de los trabajadores en situaciones de maternidad, paternidad y adopción.

Es fundamental encontrar un equilibrio entre el empleador y empleado. Por lo anterior, es importante detallar el tipo de vinculación contractual que tienen los prestadores de la salud actualmente, en donde se evidencian contratos que están en contra de la dignidad humana, tanto es así, que la misma corte suprema de justicia a través de su sala laboral, los ha denominado como “precarios” en la sentencia SL3086 de 2021. Nuestra investigación busca analizar las implicaciones de la reducción de la jornada laboral en el sector de la salud en Colombia, considerando aspectos legales, laborales y socioeconómicos.

Formulación del Problema

¿Cuáles son las implicaciones que ha originado la normatividad relacionada con la reducción de la jornada laboral de las instituciones prestadoras de la salud en Colombia

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINUE SU MARCHA</small>	FORMATO DE PLANEACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-011
		Versión	2
		Fecha	22/07/2015
		Página	2 de 3

- **Justificación**

En la presente investigación se abordan aspectos relevantes sobre un tema de gran importancia como lo es la reducción de la jornada Laboral, la cual está encuadrada en el derecho laboral, partiendo que este derecho, es la base para la realización de otros derechos fundamentales, como el derecho a la vida, a la salud, etc. En concordancia a lo anterior, se podría considerar un tema de interés social, porque busca mejorar las condiciones labores, la protección de los derechos y bienestar de los trabajadores.

Esta investigación es fundamental por diversas razones, partiendo del impacto que esta generaría a la sociedad, en corto, mediano y largo plazo. En el corto plazo, beneficiará a los empleados al proporcionarles un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal. En el mediano plazo, contribuirá a la disminución de la carga laboral y el agotamiento profesional. En el largo plazo, en la sostenibilidad y calidad de la atención médica en el país.

Como equipo de estudiantes comprometidos con nuestra labor investigativa, es imperativo reconocer y abordar de manera eficaz los desafíos actuales y futuros en el ámbito laboral. La relevancia de este enfoque radica en nuestra capacidad para enfrentar y resolver problemáticas sociales significativas que afectan a la clase trabajadora, facilitar el análisis de reformas, desarrollar habilidades de investigación donde podremos examinar detenidamente los casos específicos, como el sector de la salud, donde las condiciones laborales pueden ser especialmente desafiantes.

En última instancia, al adquirir un profundo conocimiento sobre las leyes laborales y las implicaciones legales de los cambios en las condiciones de trabajo, en consecuencia, estaremos mejor preparados para resolver problemas laborales tanto a nivel general como en contextos específicos. Además, nos proporciona las herramientas y conocimientos prácticos que nos permitirá en un futuro contribuir activamente a una sociedad más justa y equitativa en el que se respeten y protejan los derechos laborales de todos los trabajadores.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 6 de 33

- **Interdisciplinariedad**

En principio la interdisciplinariedad en nuestro proyecto de investigación es muy importante, porque nos ofrecen herramientas para abordar la problemática planteada, integrando diferentes áreas o asignaturas vistas en el sexto semestre de Derecho.

En primer lugar, desde la perspectiva de la **Contratación Estatal**, se analizó, las modalidades de contratación, el proceso para contratar una entidad, las problemáticas de las empresas sociales del estado y consecuencias de uso indebido de los principios de contratación, teniendo en cuenta eso, esta disciplina nos permite entender los contratos que nacen a partir de la vinculación con las entidades estatales, desde ese margen podría entenderse que este es el principal instrumento jurídico del que se vale la administración para cumplir sus finalidades, hacer efectivos los derechos públicos y prestar los servicios mediante particulares, y a través dicha conexión el estado brinda sus servicios a la comunidad como lo es la salud a través de las instituciones prestadoras de salud.

Igualmente, la asignatura de **Derecho Civil IV**, nos permite entender cómo se crean esos vínculos laborales, es decir a partir de que nacen o surgen, lo cual es uno de los temas de esta asignatura. Ahora bien, se parte de que toda relación de trabajo se rige a través de un contrato y si bien sabemos el derecho laboral se trata de derecho especial que ha alcanzado autonomía como rama independiente dado que se refiere a una materia específica podemos decir que el en sí mismo, no puede brindar una solución a todas las situaciones jurídicas que se presenten en dicho ámbito, por lo que teniendo en cuenta 11 la unidad de orden jurídico en caso de lagunas será necesario recurrir a esta área, para llenar esos vacíos acudiendo a sus principios de interpretación, formación y ejecución de los contratos.

Desde el punto de vista del **Derecho Laboral**, es indispensable señalar que esta disciplina fue fundamental para este estudio, dado que el tema se vincula

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 7 de 33

totalmente con esta asignatura. En ese contexto, al hablar de jornada laboral mencionamos intrínsecamente ese compendio de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, pues es ese conjunto de leyes las que abordan los aspectos principales de la relación laboral. Por supuesto, uno de los temas bases sobre el cual se construye precisamente esa conexión es a través del tiempo que las partes pactan para estar en disposición de sus labores en donde se crean los compromisos sobre los que se funda la actividad de empresa y se establecen los derechos y obligaciones que tienen ambos. Así mismo, La asignatura de **Derecho Internacional**, nos ayudó abordar las normas internacionales del trabajo, por medios de acuerdos y convenios elaborados por la OIT, donde se pudo observar las relaciones de empleador y trabajador, estableciendo las bases internacionales del trabajo

Otra de las asignaturas, es **el Derecho Penal Especial II**, en nuestra formación como futuros abogados, pudimos analizar y observar las implicaciones legales que pueden surgir en la jornada laboral, así como, como la responsabilidad que se puede llegar a tener en términos de mala praxis, e incluso incurrir en delitos que afecten a tanto a los empleadores como a los trabajadores en ejercicio de sus funciones. Por último, el **Procesal Penal**, en materia nos ayuda a darle el trámite correspondiente, como ya lo decíamos en caso dado que se comentan delitos primordialmente en el ámbito de la salud, dando favorabilidad, desde el principio del invidio pro reo, a poder defenderse y darle tratamiento especial al que ha cometido delito, dando plena justicia a los individuos que se le ha ocasionado un daño mediante una mala praxis.

Estas asignaturas, son fundamentales ya que nos permiten examinar el tema desde distintas perspectivas legales, lo cual es esencial para desarrollar cada aspecto de nuestra investigación de manera sólida y fundamentada.

- **Objetivos**

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 8 de 33

- **Objetivo general**

Analizar las implicaciones de la reducción de la jornada laboral en las instituciones prestadoras de salud en Colombia

- **Objetivos específicos**

1. Describir las modificaciones que hace la Ley 2101 de 2021 a la jornada laboral comparada con la Ley 1846 de 2017
2. Explicar la exposición de motivos de la normatividad que reglamenta la reducción de la jornada laboral en materia contractual.
3. Detallar los tipos de contratos que se podrían suscribir en el sector de la salud según a la nueva jornada laboral en Colombia.

- **Metodología**

La metodología utilizada en este proyecto se basa en un estudio jurídico de tipo analítico y cualitativo. De allí, que se entienda por investigación jurídica el conjunto de actividades tendientes a la identificación, individualización, clasificación y registro de las fuentes de conocimiento de las jurídicas en sus aspectos sistemáticos, genético y filosófico.

Es una investigación cuyo método es inductivo, con aplicación analítica en la medida que analiza el caso particular de la jornada laboral en las instituciones prestadoras de salud con respecto a la jornada máxima de trabajo en el estado colombiano.

Al desarrollar las Técnicas e Instrumentos De Recolección, se realizó una revisión exhaustiva de documentos relevantes como la Ley 2101 de 2021, la Ley 1846 de

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 9 de 33

2017 y cualquier otro documento legal o normativo que aborde el tema de la reducción de la jornada laboral en las instituciones prestadoras de salud en Colombia.

Además, se lleva a cabo una revisión bibliográfica de la literatura existente, estudios de investigación y artículos académicos relacionados con el tema. Esto permite obtener un contexto más amplio para el estudio y ayuda a identificar las posibles implicaciones de la reducción de las horas de trabajo en las instituciones de salud. Esto implica recopilar datos y obtener información relevante a través de fuentes como leyes, regulaciones, estudios previos y documentos legales o normativos relacionados con el tema de estudio.

En cuanto al análisis de datos, se utiliza un enfoque objetivo y se construye un hilo conductor lógico y responsable con los objetivos propuestos. Se combinan diferentes técnicas y herramientas para evaluar las implicaciones de la reducción de la jornada laboral en las instituciones prestadoras de salud en Colombia. En acompañamiento del docente titular de la materia se logró la veracidad a esta investigación debido a las correcciones realizadas

- **Resultados (análisis y discusión)**

CAPÍTULO I. CAMBIOS DE LA IMPLEMENTACION DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE JUVENTUD MEDIANTE EL ESTATUTO DE CIUDADANÍA JUVENIL LEY 1885 DE 2018, EN LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN, EN EL ÁMBITO SOCIAL, ECONÓMICO, POLÍTICO, CULTURAL Y AMBIENTAL EN COLOMBIA.

Describir las modificaciones que hace la ley 2101 de 2021 a la jornada laboral comparada con la ley 1846 de 2017.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 10 de 33

La reducción de la jornada laboral es una medida que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores, otorgándoles más tiempo libre para descansar y realizar otras actividades personales.

El 15 de Julio del 2021, se expidió la Ley 2101 de 2021, la cual introduce modificaciones significativas a la jornada laboral en comparación con la Ley 1846 de 2017, Permitiendo la contribución de mejorar la productividad de los trabajadores, al contar con más tiempo para recuperarse y prepararse para sus labores. Estas modificaciones se materializarán bajo la reducción gradual de la jornada laboral sin disminuir el salario de los trabajadores y en la implementación de otras disposiciones.

Luego de lo planteado anteriormente, determinamos que, la ley 1846 de 2017 establecía que la jornada laboral máxima era de 48 horas semanales, distribuidas en un máximo de 8 horas diarias. La ley 2101 de 2021 redujo esta jornada a cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas en máximo seis (6) días con un máximo de 7 horas diarias. Esta modificación se realizó de manera gradual, comenzando en 47 horas semanales en 2022 y disminuyendo una hora cada año hasta llegar a las 42 horas en 2026, con un día de descanso obligatorio remunerado, que podrá coincidir con el domingo.

Lo anterior está regulado en La ley 2101 de 2021, en su artículo 3. Implementación Gradual. El cual dispone que La disminución de la jornada laboral ordinaria, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta Llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 11 de 33

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana. Esta gradualidad permite que los empleadores puedan organizar sus procesos productivos y los trabajadores puedan adaptarse a su nueva jornada laboral. De manera más específica, la gradualidad será así:

2022: 47 horas semanales

2023: 46 horas semanales

2024: 45 horas semanales

2025: 44 horas semanales

2026: 42 horas semanales

Desde el punto de vista jurídico, la reducción de la jornada laboral se enmarca en el derecho de los trabajadores a la salud y al descanso. El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. El mismo artículo establece que el Estado debe garantizar el derecho al descanso y al ocio.

Estas modificaciones buscan beneficiar a los trabajadores al promover una mejor calidad de vida y una mayor protección en su ámbito laboral. Al reducir la jornada laboral máxima, se busca fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal, permitiendo a los trabajadores dedicar más tiempo a sus familias, el ocio y el descanso, lo cual puede tener efectos positivos en su bienestar físico y mental. El mantenimiento de los derechos y protecciones laborales existentes demuestra la importancia de garantizar la igualdad y la seguridad en el trabajo.

Explicar la exposición de motivos de la normatividad que reglamenta la reducción de la jornada laboral en materia contractual.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 12 de 33

Para iniciar es importante recordar que desde hace varios años las organizaciones sindicales y organismo internacionales como la Organización Internacional del Trabajo se han dedicado a una lucha constante para buscar mejores condiciones laborales para el trabajo, de allí se ha consolidado la reducción de la jornada laboral, el cual ha sido materializado a través de instrumentos como lo es el convenio C001-Convenio sobre las horas de trabajo de 1919 y el C030- Convenio sobre las horas de trabajo específicamente sobre comercio y oficina reglamentado en el año 1930 por la OIT.

A raíz, de los grandes debates que se han producido acerca de este tema, varios países han optado por reducir la jornada laboral en pro del bienestar de los trabajadores y tal como lo reflejan estudios, en beneficio de la eficiencia de las empresas.

Nuestra Constitución política de 1991 establece en su artículo 25 que el trabajo es un derecho fundamental y por ello, cuenta con especial protección del Estado Colombiano. El mismo se ha encargado de regular los diferentes ámbitos del trabajo, incluida la jornada laboral; partiendo desde la idea que cada una de las personas tiene derecho a trabajar en condiciones dignas y justas.

En ese sentido, al considerar que el trabajo en el mundo moderno es la fuente de los recursos que nos permiten conseguir los bienes y servicios requeridos para satisfacer nuestras necesidades, Colombia se ha sumado a la lista de países que han decidido reducir su jornada máxima. Por tal motivo, se hizo la promulgación de la ley 2101 del 2021 la cual regula la reducción de la jornada laboral de 48 horas a 42 horas.

Ley 2102 del 2021 tiene como finalidad mejorar la calidad de vida de los trabajadores y disminuir los niveles de desempleo en el país, pues se entiende que, al tener más tiempo fuera de sus labores, los empleados podrían invertir este tiempo en actividades que mejoren su estilo de vida como lo es estar con sus familias o tener más tiempo para estudiar y capacitarse, dándoles la oportunidad de mejorar sus ingresos.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 13 de 33

Así, ha sido descrita por el Congreso de la República el cual expone que uno de los motivos principales de la expedición de dicha normativa es busca aumentar la productividad de las empresas motivando a los trabajadores a bien invertir su tiempo, de manera que las mismas funciones que tienen asignadas sean realizadas en menor tiempo, para de esta forma también puedan disfrutar más espacios con sus familias, y por supuesto tener más oportunidades de acceso a capacitaciones, educación o recreación, fomentando de esta manera el salario emocional.

Otro de los motivos en los cuales se sustenta dicha ley es a través de la premisa de que el trabajo es eje central de la vida ciudadana, esto parte de entender que este tiene un papel esencial en la construcción de sociedad auténticamente democrática, es así como la articulación de la vida social influye en la creación de un ambiente pacífico. Si bien el trabajo contribuye al crecimiento económico de las naciones, también se proyecta como una clave para el desarrollo sostenible y la transición climática también es gran potencializador de la colaboración y la cohesión social.

En ese contexto, un factor imperdible sobre esta ley la productividad toda vez que este permite que se ejecuten las actividades laborales de manera más eficiente cuando existe una motivación, trabajar largas horas es agotador y puede aumentar el riesgo de que los trabajadores comentan errores a causa de fatiga física y mental. Por tal razón, esta ley se propuso con la necesidad de incentivar la productividad a través de la reducción de la jornada laboral y así mismo flexibilizar la contratación, para darle mayor dinamismo al mercado laboral, fomentando la formalidad y haciendo más flexibles no solo los contratos sino los aportes al sistema de seguridad social.

Por ello, la gaceta del senado revelo la Encuesta de Uso del Tiempo del DANE la cual muestra que los colombianos trabajan en promedio 8 horas y 25 minutos al día, sin embargo, la productividad laboral no ha tenido aumentos considerables en

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 14 de 33

los últimos años, en 2016 fue de 0.6%, en 2017 0.44% y para 2018 fue de 1.67%. Por otra parte, el promedio de horas trabajadas a la semana es de 45.1, los hombres trabajan en promedio 47.8 horas y las mujeres 42.3 horas, como se muestra en la imagen de la tabla 1; dado este promedio de horas laboradas semanalmente se propone en la presente iniciativa una disminución de la jornada laboral a 45 horas semanales, que es la que se tiene ya implementada en la práctica la mayoría de empleadores.

Detallar los tipos de contratos que se podrían suscribir en el sector de la salud según a la nueva jornada laboral en Colombia.

En Colombia, el tipo de contratación es crucial para el adecuado funcionamiento del trabajo y especialmente en el sistema de salud, ya que tiene un impacto directo en la calidad de los servicios prestados.

La Constitución Política de 1991 en su artículo 25 señala que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

En concordancia con lo anterior, el Código Sustantivo del Trabajo en su articulado 11 dispone lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley”.

En el tema que nos ocupa, que es el caso de los profesionales de la salud, conforme a los dispuesto por el artículo 18 de la Ley Estatutaria 1751 de 2015 “Los trabajadores, y en general el talento humano en salud, estarán amparados por condiciones laborales justas y dignas, con estabilidad y facilidades para incrementar sus conocimientos, de acuerdo con las necesidades institucionales”.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	3
Fecha	30/09/2022
Página	Página 15 de 22

En el mismo orden normativo, en cuanto al personal médico, reza el artículo 139 de la Ley 23 de 1981 que tienen derecho a recibir la remuneración correspondiente por el trabajo realizado, puesto que constituye su medio normal de subsistencia, de tal forma, especifica la norma que el trabajo o servicio del médico sólo lo beneficiará a él y a quien lo reciba, nunca a terceras personas que pretendan explotarlo comercial o políticamente.

En ese contexto, lo regulado en el ordenamiento jurídico se armoniza con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo conforme a las cuales se alienta a los países a proteger los derechos laborales de los trabajadores y además a implementar programas más sólidas de salud y seguridad en el trabajo, dado que, según lo sustentado por la OIT "Los trabajadores de la salud, al igual que todos los demás trabajadores, deben disfrutar de su derecho a un trabajo decente, a entornos laborales seguros y a la protección social, ausencia por enfermedad y enfermedades y lesiones profesional".

A este respecto, sobre los contratos que se suscriben para los profesionales del sector de la salud en Colombia es pertinente citar las consideraciones de la Corte Constitucional en Sentencia C-106 de 1997 en la cual, se resolvió una demanda de inconstitucionalidad presentada contra el numeral séptimo (parcial) del artículo 1o de la Ley 23 de 1981, toda vez, que en esta oportunidad el alto tribunal precisa, que con el nuevo régimen de seguridad social regulado por la Ley 100 de 1993 la actividad medica había sufrido una importante transformación, toda vez, que anteriormente la relación médico-paciente en una mayor proporción era de carácter privado, y que ante el nuevo régimen, el afiliado recibía la atención por parte del médico vinculado a una Institución Prestadora de Salud - IPS, institución que se encarga de pagar al galeno los conceptos debidos por concepto de salario u honorarios según sea el caso.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	3
Fecha	30/09/2022
Página	Página 16 de 22

Sobre esto, la corte señaló que Frente a un régimen como el contemplado en la Ley 100 de 1993, se hace imperioso garantizar no sólo el derecho del médico a recibir una contraprestación digna y justa como resultado de la actividad profesional, sino la protección de este frente a terceras personas que pretendan explotarlo comercial o políticamente. Con la creación de las EPS e IPS, dichas instituciones contratan directamente con los médicos, con el objeto de garantizar la prestación de los servicios de salud a sus afiliados, con la consiguiente retribución de aquellos emolumentos provenientes de su actividad profesional. (...) Así, el nuevo modelo de seguridad social no puede ser óbice para disminuir o compensar de manera irrisoria los emolumentos derivados de la prestación del servicio de la medicina que corresponde cubrir a las entidades prestadoras de salud en desarrollo del servicio público de seguridad social prestado por entidades públicas o privadas.

A continuación, se explican los diferentes tipos de contratos que se suscriben en el sector de la salud en conformidad con lo establecido por la Constitución Política y las demás disposiciones normativas reglamentadas para la protección del trabajo en este ámbito.

Para ello, es importante señalar que en el sector de la salud todos los contratos son de realidad. Sin embargo, es común ver pues como la mayoría de los profesionales de la salud médicos, enfermeros(as) y auxiliares quedan inmersos dentro de un contrato de prestación de servicios indeterminado en el tiempo.

Pero entonces, ¿cuándo, realmente, estaremos ante un contrato laboral y no de una simple prestación de servicios que se rige, por las normas de derecho privado? Para absolver dicho interrogante debemos remitirnos, en primera instancia al artículo 22 del código procesal del trabajo, y a la definición del contrato laboral como aquel en que “una persona natural se obliga a prestar un servicio

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 17 de 33

personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”.

De ella se desprenden las claves para responder la pregunta anterior. Es decir, sus tres elementos esenciales, que son, para que no quede duda, reafirmados por el artículo 23 de esa norma: la prestación de un servicio personal de una persona natural a favor de otra natural o jurídica; la continuada dependencia o subordinación de quién presta ese servicio y la remuneración.

Entonces, allí donde esos tres componentes se conjuguen, existirá un contrato de trabajo y no una prestación de servicios, por más que los interesados hubieren firmado un documento que diga lo contrario. Así lo ordena el numeral 2º del artículo mencionado: “Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

En igual sentido el artículo 24 hace presumir que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de este tipo, Esta presunción general, asume que todo trabajo ejecutado de forma personal está regido por un contrato de trabajo, de modo que de entrada, cuando una persona desarrolla un trabajo para otra, la ley está presumiendo la existencia de un contrato de trabajo, aquí la carga de probar lo contrario en caso de una disputa judicial será de quien pretenda asumir que lo que existe es una prestación u orden de servicios, prueba ardua en la práctica en el caso en que la subordinación, principal factor determinante, esté presente en la relación contractual traducida en la exigencia del cumplimiento de órdenes en cualquier momento con relación al modo, tiempo o cantidad de trabajo, la imposición de reglamentos por todo el tiempo de duración del contrato, y sobre todo, el cumplimiento de horarios.

Así, cuando se firma un contrato de servicios, hay que asegurarse de que en su ejecución no exista una subordinación del contratista frente al contratante, ni que

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 18 de 33

exista una exigencia expresa en el sentido de que el contrato de servicios deba ser ejecutado exclusivamente por el contratista, puesto que se estaría configurando el primer elemento del contrato de trabajo. Básicamente, la subordinación es la que entra a definir si lo que existe es un contrato de servicios o realidad.

- **Vinculación laboral por parte de empresas privadas y entidades públicas.**

Dentro de las formas de contratación de los profesionales de la salud en Colombia, principalmente se tiene:

- **El contrato individual de trabajo.** Regulado por el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, definido como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. De tal forma, son elementos esenciales del contrato, los enunciados en el artículo 23 de la referida norma como la actividad personal de trabajador, la subordinación o dependencia respecto del empleador, y salario como retribución del pago, forma de contratación, que proporciona al trabajador una serie de derechos laborales que tienen como finalidad protegerlo y beneficiarlo durante el desarrollo del respectivo contrato.

En el momento de firmar su contrato el empleador debe estipular el tipo de contrato, es decir, si es a término fijo, por obra o labor o a término indefinido. En caso de que sea fijo, cerciórese de que en el contrato se estipule fecha de inicio y fecha de fin. Por ningún motivo deben existir cláusulas de preaviso y el periodo de prueba debe estar por escrito y no puede ser mayor a dos meses.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	3
Fecha	30/09/2022
Página	Página 19 de 22

En el caso de las entidades públicas, dispone el artículo 1 de la Ley 909 de 2004 que de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos: a) Empleos públicos de carrera; b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción; c) Empleos de período fijo; d) Empleos temporales, escenario en el cual, los profesionales de la salud podrían contar con su vinculación formal a una entidad del Estado siendo titulares de todos sus derechos laborales.

- **Contrato por capacitación, por evento y por caso.**

El contrato por capacitación y por evento, el Decreto 4747 de 2007 comprende que los grupos de profesionales de salud y los profesionales independientes al ser prestadores del servicio de salud pueden ser contratados por vinculaciones en las que se acuerden pagos por cualquiera de los mecanismos enunciados en el artículo 4 del Decreto 4747 de 2007, dentro de los cuales se encuentran los siguientes:

- **Pago por capitación:** Pago anticipado de una suma fija que se hace por persona que tendrá derecho a ser atendida durante un periodo de tiempo, a partir de un grupo de servicios preestablecido. La unidad de pago está constituida por una tarifa pactada previamente, en función del número de personas que tendrían derecho a ser atendidas.
- **Pago por evento:** Mecanismo en el cual el pago se realiza por las actividades, procedimientos, intervenciones, insumos y medicamentos prestados o suministrados a un paciente durante un período determinado y ligado a un evento de atención en salud. La unidad de pago la constituye cada actividad, procedimiento, intervención, insumo o medicamento prestado o suministrado, con unas tarifas pactadas previamente.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 20 de 33

- **Pago por caso:** conjunto integral de atenciones, paquete o grupo relacionado por diagnóstico: Mecanismo mediante el cual se pagan conjuntos de actividades, procedimientos, intervenciones, insumos y medicamentos, prestados o suministrados a un paciente, ligados a un evento en salud, diagnóstico o grupo relacionado por diagnóstico.

Las Cooperativas De Trabajo Asociado En El Sector De La Salud.

El objetivo es generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria (con autodeterminación, autonomía y autogobierno), mediante la producción de bienes, ejecución de obras y prestación de servicios, apartándose del derecho ordinario laboral, por cuanto como se explicó el trabajador es asociado, siendo al mismo tiempo trabajador y empleador.

En las C.T.A. resulta determinante la autogestión de las mismas, para no convertirse en simples intermediarios y que sus asociados resulten beneficiarios del régimen laboral (Primacía de la realidad), siendo solidarios cruzados la empresa usuaria y la C.T.A. que no fungía como tal, situación que actualmente representa la generalidad de las vinculaciones a través de este modelo de tercerización.

Por su parte, las empresas asociativas de trabajo, otra forma de tercerización como se anotó, se rigen por el Código de Comercio y funciona a través de la producción, la comercialización o la prestación de servicios a través de una empresa con ánimo de lucro.

Las IPS y EPS tienen como paradigma y modelo general de contratación laboral de los profesionales de la salud un esquema de tercerización insourcing. Para algunos analistas del tema, el esquema paternalista que caracterizaba la concepción tradicional del derecho laboral ha sido superado ampliamente y, por el

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 21 de 33

contrario, la Constitución Política de 1991 establece que las personas tienen derecho a participar en las decisiones que los afecten.

Lo fundamental es conseguir un contrato donde el asociado tenga unas buenas condiciones de trabajo. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha pronunciado en favor del ejercicio cooperativo y ha respaldado la creación de cooperativas de trabajo asociado “auténticas”. Con base en los pronunciamientos internacionales se establece una clara defensa de este modelo.

Empresas de servicios temporales.

Se encuentran definidas por Artículo 71 de la Ley 50 de 1990, el Decreto Reglamentario N°24 de 1998 y el decreto 4369 de 2006. Son Aquellas personas jurídicas, que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios (empresa usuaria) para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades. Su único objeto social debe ser suministrar trabajadores a terceros beneficiarios (usuarios), mediante personas naturales contratadas directamente por la E.S.T. Dentro de las E.S.T. existen dos tipos de empleados:

- a. **los de planta:** que desarrollan actividades laborales dentro y para la propia E.S.T.
- b. **los empleados en misión:** que son propiamente los que la E.S.T. envía a las instalaciones de la empresa usuaria. El trabajador en misión vinculado para ir a la empresa usuaria, debe tener los mismos beneficios de salario igual a quien reemplaza, tomando su eficiencia, antigüedad y auxilios en transporte, recreación y alimentación, igualmente causa el derecho de vacaciones y prima de servicio cualquiera sea la duración de su contrato. Su única excepción es que si vinculación solo puede ser por un período de seis (6) meses, prorrogables por otro período igual. La E.S.T. son verdaderas empleadoras con sus 2 tipos de trabajadores,

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	3
		Fecha	30/09/2022
		Página	Página 22 de 33

beneficiario de la obra solo será solidario con la E.T.S en el pago de los aportes al sistema general de seguridad social, pues la empresa usuaria tiene la obligación de verificar el cumplimiento de todas las condiciones laborales de sus empleados en misión con la E.S.T. a la que pertenecen.

Igualmente, el artículo 13 del Decreto 24 de 1998, estableció que los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

- **Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias:** a que se refiere el artículo 6o. del Código Sustantivo del Trabajo.
- **Cuando se requiera reemplazar personal en vacaciones:** en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- **Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías,** los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente Artículo, la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de dicho servicio.

Contrato colectivo de trabajo.

Puede ser celebrado a través de un sindicato que presta un proceso o subproceso donde se realiza una actividad especializada para prestar un servicio en algún hospital y clínica del sector, ya sea público o privado. Se debe tener en cuenta que

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 23 de 33

los sindicatos existen para intervenir en los asuntos laborales y su razón de ser es la defensa del trabajador.

Entre los requisitos para constituir un contrato colectivo laboral están:

1. El sindicato debe tener, por lo menos, 6 meses de haberse constituido antes de la firma del contrato laboral.
2. Se debe efectuar la afiliación de los trabajadores vinculados a la empresa con la cual se celebra el contrato sindical.
3. Se debe contar con la aprobación en asamblea de afiliados de la suscripción del contrato laboral.
4. El sindicato debe contar con estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir las obligaciones legales.

Así las cosas, constitucionalmente hablando, este contrato busca promover el derecho a la negociación colectiva, a la promoción del derecho de asociación sindical y a generar múltiples empleos más dignos para sus afiliados; para mitigar con ello el fenómeno de la tercerización y evitar la deslaborización.

por prestación de servicios o por órdenes de servicio.

Consiste en la celebración de un contrato de naturaleza civil o comercial, razón por la cual existe una amplia libertad contractual. En este tipo de contrato, las partes son el contratante —las empresas, clínicas, IPS o EPS— y los contratistas, entendidos como el personal de la salud vinculado a través de esta modalidad.

Entre las características de este tipo de vinculación se encuentran: este contrato se regula por las normas civiles, los aportes de seguridad social se efectúan sobre

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 24 de 33

el 40 % del valor del contrato y las incapacidades y licencias se pagan sobre el Ingreso Base de Cotización (IBC).

Entre las ventajas de este tipo de vinculación está:

- No hay cláusulas de exclusividad, manejo de horario personal, no existe subordinación y hay autonomía en la prestación del servicio.

Por su parte, las desventajas son:

- no tiene derecho a fuero sindical ni a pago de prestaciones sociales; debe pagar la seguridad social por su cuenta; no tiene vacaciones ni pago de horas extras, y no hay derecho a pago de indemnizaciones por terminación.

Contratos a destajo.

La forma a “destajo” se caracteriza porque los profesionales son vinculados a las instituciones para que presten servicios generalmente de manera ocasional, según la demanda y el pago al profesional de la salud se realiza por paciente atendido. Esta forma es típica en la apertura de nuevos servicios que tienen baja demanda o en los que se está buscando su consolidación.

El profesional contratado es responsable de garantizar su propia seguridad social y está sometido a la demanda.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 25 de 33

Para los entrevistados la contratación “a destajo” tiende a suprimirse debido a la aparición de las cooperativas, que de alguna manera entran a regular este tipo de contratación.

Contratos de oferta comercial.

En derecho comercial existe una figura jurídica denominada oferta o propuesta, lo cual no es más que un plan de la realización de un negocio jurídico que una persona le propone a otra, es decir, que en presencia de una oferta o propuesta estamos frente a un propósito de realizar un negocio jurídico.

La oferta comercial es una propuesta en la que el oferente presenta un proyecto de negocio, en los términos del artículo 845 del código de comercio, que señala:

“La oferta o propuesta, esto es, el proyecto de negocio jurídico que una persona formule a otra, deberá contener los elementos esenciales del negocio y ser comunicada al destinatario. Se entenderá que la propuesta ha sido comunicada cuando se utilice cualquier medio adecuado para hacerla conocer del destinatario”.

En la oferta o propuesta juegan un papel fundamental dos partes; por un lado, el proponente que es la persona encargada de formular o proponer el plan de negocio jurídico, y por último el destinatario que es la persona a quien va dirigida la propuesta.

- **CONCLUSIONES**

Durante el tiempo que se llevó a cabo esta investigación consultando información en libros, documentos, tesis y sitios web y demás fuentes bibliográficas se pudo

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 26 de 33

verificar a través de análisis objetivo que la implementación en nuestro país de la iniciativa de reducir la jornada laboral traería múltiples beneficios.

La literatura consultada nos permitió inferir afianzando la idea que dicha propuesta otorga una mejoría en la calidad de vida y salud de los trabajadores debido que ayuda a prevenir y evitar enfermedades a largo plazo producidas por las excesivas horas de trabajo y aporta a la relación familia-trabajo de cada uno de los colaboradores de las distintas organizaciones en el país incluyendo el sector de la salud como son las instituciones prestadoras de salud.

En relación, con la exposición de motivos de la ley 2101 – 2021 podemos destacar que esta normativa ofrece beneficios para el talento humano puesto que repercute de manera significativa en la productividad y la flexibilidad de las empresas y colabora con los objetivos económicos y sociales propios del Estado.

Es por ello, que la reducción de la jornada laboral se implementa como una estrategia de flexibilización en las organizaciones, donde se busca que se predomine la responsabilidad y la destreza en los trabajadores. Cada colaborador asume su función en cada uno de los puestos de trabajo, de manera eficaz y eficiente con esto se presentan modelos menos rígidos y más enfocados en la creatividad, la motivación y el liderazgo que se traduce en un para aumento de la productividad y el cumplimiento de los objetivos en el menor tiempo posible.

Ahora bien, desde el punto de vista histórico la reducción de la jornada laboral ha sido un tema discutido en todas las épocas de la humanidad. Presentándose como una idea para mejorar las relaciones entre el trabajador y el empresario. En sus inicios la revolución industrial marco un paso importante estableciendo el horario laboral que tenemos hoy en día en Colombia.

Desde el ámbito social, con expedición de la ley 2101 del 2021 traería amplios beneficios a los trabajadores, los empresarios y el estado. Para los primeros,

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 27 de 33

aumentaría el tiempo de ocio que puede ser utilizado para afianzar conocimiento mediante el estudio, mejorar las relaciones familiares y su entorno social, o en otros casos tener espacio para desarrollar una idea de negocio. Para los segundos, un trabajador motivado desarrolla mejor sus funciones y las asume con responsabilidad, así mismo, al tener espacio para formarse le permite mejorar los procesos en la empresa y así cumplir los objetivos.

Finalmente, para el estado, apoyar la iniciativa de reducción de la jornada laboral, le aportaría a cumplir con una de sus funciones sociales como es la disminución del desempleo, ya que incentiva a las empresas a contratar mano de obra. Sin embargo, esta iniciativa debe ir acompañada de políticas que fomenten la creación de empresas y la disminución de impuestos.

Para concluir, es importante señalar que, si bien esta ley trae grandes beneficios, en la práctica resultar ser un panorama distinto y es allí donde debe presentarse acompañamiento del estado para verificar su cumplimiento, por ejemplo, en las IPS que son instituciones suscritas al sector de la salud donde sus trabajadores están expuestos a largas horas de trabajo y donde sus actividades son constantes, por tanto, debe ser una reglamentación cuidadosa con el fin de no interrumpir los turnos y variaciones en ocupaciones asistencial.

- **Recomendaciones**

Teniendo en cuenta los hallazgos del estudio, se plantean las siguientes recomendaciones con base a los resultados y las conclusiones a las que se llegó en el presente proyecto de investigación sobre las implicaciones de la reducción de la jornada laboral en las instituciones prestadoras de salud en el marco del estado social de derecho colombiano.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	3
Fecha	30/09/2022
Página	Página 28 de 33

En primer lugar, podemos mencionar que deben ser analizados con profundidad aspectos como la productividad y los incentivos en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, considerando que la producción de servicios de salud presenta características particulares: la producción y consumo del servicio se hace en el mismo momento, requiere de un trabajo en equipo en el que convergen distintas disciplinas técnicas y profesionales, envuelve el uso de tecnología y se trabaja sobre y con la vida misma.

En segundo lugar, se invita a la Corporación Universitaria Rafael Núñez a seguir fomentando este tipo de investigación con métodos analíticos puesto que este tipo de ejercicios le proporcionan a la comunidad estudiantil la construcción de habilidades para fortalecer y ampliar los conocimientos sobre todo cuando se trata de reformas normativas como lo es la ley 2101 del 2021.

En tercer lugar, este proyecto es importante porque busca propiciar el análisis de la actual legislación laboral en Colombia, con el fin de establecer su congruencia y su impacto sobre la calidad de los servicios de salud y sobre los trabajadores del sector. Además, debido a que existen pocos estudios nacionales sobre el tema de las relaciones laborales en el sector salud, el Observatorio podría liderar la divulgación de investigaciones realizadas en otros contextos que podrían ser útiles para orientar las decisiones nacionales al respecto.

En cuarto lugar, es necesario tener en cuenta que la indagación sobre los temas propiamente legislativos le proporciona al estudiante de derecho interés por su profesión, y de esta forma lo ayuda a profundizar sobre la implantación de estas normativas en la sociedad para comprender sus causas, efectos y sobre todo a ofrecer una solución a los distintos cuestionamientos que surgen entorno a la promulgación de las mismas.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 29 de 33

- **BIBLIOGRAFÍA**

Acosta, J. (2021). Análisis de literatura sobre la reducción de la jornada laboral en Colombia. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/items/59aa949d84fc-4430-ac70-713e4c103667>

Adolfo, D. Q. L., & Andrés, P. del C. E. (2018). Derecho laboral en Colombia. Universidad Católica de Colombia Facultad de Derecho.

Alba, F. (2022). La jornada laboral en el sector de prestación de servicios de salud. Revistahospitalaria.org. Jefe Jurídica Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas, ACHC. <https://revistahospitalaria.org/nos-preguntan/la-jornada-laboral-en-el-sector-de-laprestacion-de-servicios-de-salud-139/>

Antioquia, C. F. (2021, septiembre 30). ¿Cómo quedó la jornada laboral en Colombia? Fenalco Antioquia. <https://www.fenalcoantioquia.com/blog/como-queda-lajornada-laboral-en-Colombia>

Aragonez Carrillo, M. (2022). Reducción de la Jornada Laboral en Colombia. [Tesis de Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad libre] Repositorio Institucional Unilibre. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23802>

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTINUE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 30 de 33

Arias Calvo, J. (n.d.). ¿Cuál es la diferencia entre una ips y una eps? ¿Cuál es la diferencia entre una IPS y una EPS? <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/salud/cual-es-ladiferencia-entre-una-ips-y-una-ep>

Artículo - Reducción Jornada Laboral - INTRODUCCIÓN En Colombia la reducción de la jornada laboral. (s. f.). Studocu. Recuperado 4 de octubre de 2023, de <https://www.studocu.com/co/document/politecnico-grancolombiano/derecho-comercial-y-laboral/articulo-reduccion-jornada-laboral/38855205>

Belén, V. S. (2019, abril 5). Robert Owen. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/robert-owen.html>

Colombia en la OIT. Colombia en la OIT - Ministerio del trabajo. (n.d.). <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/asuntos-internacionales/colombia-en-la-oit> Llano Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. Aglala, 5(1), 34–68. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>

Dávila, J. M. A. (s. f.). Análisis de Literatura sobre la Reducción de la Jornada Laboral en Colombia. Edu.co. Recuperado 4 de octubre de 2023, de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/49d0d06d-ef53-4d1c-ae5a-a3c87017a0ba/content>

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 31 de 33

Erra, C. (2020, marzo 23). Administración científica, fundamentos y principios de Taylor. gestiopolis.com. <https://www.gestiopolis.com/administracion-cientifica-fundamentos-y-principios-de-taylor/>

Fordismo: La revolución de la producción en masa. (2023, mayo 24). Profinomics. https://profinomics.com/fordismo/?expand_article=1

Jassir, J., & Daniel, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. Opinión Jurídica, 9(18), 57-74. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302010000200004

Lanfranco González, M. F. (2013). La teoría sobre la naturaleza del hombre y la sociedad en el pensamiento de Robert Owen como base del socialismo británico (1813-1816). Historia crítica (Bogotá, Colombia), 50, 213-236. <https://doi.org/10.7440/histcrit50.2013.09>

Mangarelli, Cristina El derecho del trabajo y su relación con el derecho civil Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 7, julio-diciembre, 2008, pp. 105-123 Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640262008.pdf>

Mercedes, M., & Carrillo, A. (s. f.). Reducción de la Jornada Laboral en Colombia. Edu.co. Recuperado 4 de octubre de 2023, de

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 32 de 33

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

Mulder, P. (2023, octubre 2). Teoría de las Relaciones Humanas (mayo). Toolshero. <https://www.toolshero.es/administracion/teoria-de-las-relaciones-humanas-de-elton-mayo/>

Reforma - Qué es, concepto, tipos y ejemplos de reformas. (s. f.). Recuperado 4 de octubre de 2023, de <https://concepto.de/reforma/>

Sadurní, J. M. (2020, mayo 4). La revuelta de Haymarket y los derechos laborales. National geographic. https://historia.nationalgeographic.com.es/a/revuelta-haymarket-y-derechos-laborales_15292

Valencia, D. C. (2023, abril 2). La reforma laboral y sus críticos. Razón Pública. <https://razonpublica.com/la-reforma-laboral-criticos/>

Vergara, E. R. /. (2017). Una contribución a la discusión sobre la jornada laboral. <https://policycommons.net/artifacts/2181565/una-contribucion-a-la-discusion-sobre-la-jornada-laboral/2937542/>

3. Aporte del PAT Colectivo al DHS (Desarrollo Humano Sostenible)

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 33 de 33

La investigación desarrollada en el presente trabajo está directamente relacionada con un objetivo de suma importancia del DHS, el objetivo número 3) salud y bienestar. Las consideraciones plasmadas para dar solución al problema tratado generan un impacto positivo dentro de las implicaciones de la reducción de la jornada laboral del sector salud y asimismo en la salud y bienestar de las partes interesadas en el sector en cuestión, por lo que los aportes son significativos dentro del DHS de Colombia.

4. Aportes puntuales del PAT Colectivo al plan de estudios del programa académico

La investigación en cuestión fomenta al estudiantado a continuar con este tipo de proyectos con métodos analíticos puesto que esta clase de ejercicios le proporcionan a la comunidad estudiantil la construcción de habilidades para fortalecer y ampliar los conocimientos sobre todo cuando se trata de reformas normativas.

5. Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa. De acuerdo con la apreciación del Colectivo Docente, indique como valor agregado, si desde el PAT Colectivo desarrollado entre otros: a) se generará *un artículo, o una presentación en evento (divulgación)*, b) se derivará *un trabajo de grado, o una intervención comunitaria*; c) se convertirá en insumo para Investigación estricta.

El PAT Colectivo podría ser como valor agrada un insumo para una investigación estricta. El derecho laboral en el país es un asunto denso que debería ser mas explorado y conocido, por lo que la investigación presente podría ser un buen aporte para lograr que los estudiantes y la sociedad manejen con propiedad esta temática en particular.

6. Adjuntar la lista de estudiantes participantes en el desarrollo del PAT Colectivo.