

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A PARTIR DE LA LEY 2101 DE 2021, IMPLICACIONES EN LA IMPLEMENTACIÓN DENTRO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

*REDUCTION OF THE WORKDAY UNDER LAW 2101 OF 2021: IMPLICATIONS FOR
IMPLEMENTATION WITHIN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
MANAGEMENT SYSTEMS*

39

MAURICIO BENAVIDES CORREA*
YOHANNA EMILSE QUINTERO GÓMEZ**

RESUMEN

El presente ejercicio tuvo como objetivo conocer la percepción de parte de la comunidad educativa de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Centro Regional Madrid, programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo ante la aprobación e implementación de la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones, y su impacto sobre los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Para tal fin se utilizó una matriz DOFA en distintos espacios y mesas de trabajo con cada uno de los actores mediante grupos focales, con el principal cuestionamiento sobre cuales considera son los mayores impactos de la aplicación de la norma sobre los SGSST. En dichas mesas se involucró a estudiantes, docentes y sector empresarial que tiene relación con el programa ASST en la región sabana de occidente de Cundinamarca. Se contó con un grupo heterogéneo de participantes, implicando su rol dentro de SGSST, la información

* Profesional en salud ocupacional-UniTolima, Especialista Gerencia de Recursos Humanos -Konrand Lorens, Magister en Gerencial Social –Uniminuto, Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO, Centro Regional Madrid, Colombia, Correo: mauricio.benavides@uniminuto.edu, Orcid <https://orcid.org/0000-0001-6195-8106>

** Bacterióloga - UCMC, especialista en gerencia en salud ocupacional-UCMC, Candidata a Magíster en Gestión de la tecnología educativa-Uniminuto, Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO, Centro Regional Madrid, Colombia, Correo: yohanna.quintero@uniminuto.edu Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9377-5168>

recolectada da cuenta de la expectativa que despierta la implementación de la norma, y los posibles ajustes que se puedan dar alrededor de la misma.

Palabras Clave: Factores de Riesgo, Enfermedad laboral, Accidente laboral

ABSTRACT

40

The purpose of this exercise was to know the perception of the educational community of the Corporación Universitaria Minuto de Dios Centro Regional Madrid, Administration in Occupational Safety and Health program, regarding the approval and implementation of Law 2101 of July 15, 2021, whereby the weekly workday is gradually reduced, without reducing the salary of workers and other provisions are issued and its impact on the occupational safety and health management systems. For this purpose, a SWOT matrix was used in different spaces and working tables with each of the stakeholders through focus groups, with the main questioning on what they consider to be the greatest impacts of the application of the standard on the OSHMS. These roundtables involved students, teachers and the business sector related to the ASST program in the western savannah region of Cundinamarca. There was a heterogeneous group of participants, implying their role within the OSHMS, the information collected shows the expectation that the implementation of the standard awakens, and the possible adjustments that may be made around it.

Key Words: Risk Factors, Occupational Disease, Occupational Accident.

INTRODUCCIÓN

La definición de trabajo está asociada a las horas que una persona dedica a la producción de un bien o servicio, es todo el esfuerzo humano detrás de las diferentes actividades económicas y su organización como parte del factor trabajo e incide en el desarrollo socioeconómico de un país; el mismo tiene una función constructora de la individualidad y está relacionado con la salud, según Benavides (2000) puede llevar a las personas a la excelencia o puede hacerles un daño inmenso a su salud, tanto física como psicológica y mentalmente. La Organización Mundial de la Salud-OMS define. “la salud es

un estado de completo bienestar físico, mental y social", razón por la cual estos dos conceptos salud-trabajo están estrechamente ligados.

En este sentido, en su publicación Ortega. et al, (2017) expone que el trabajo es el medio por el cual el ser humano satisface sus necesidades básicas, realiza sus deseos y hace una contribución productiva a nivel social; no obstante, algunas situaciones, condiciones y factores de riesgo suponen que el trabajo también sea el medio por el cual se desarrollan accidentes y enfermedades atentando contra el bienestar del ser humano; de allí la necesidad de potenciar la prevención en los ambientes laborales.

De conformidad con el Artículo 2.2.4.6.3, del Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario), la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y la protección y promoción de la salud de los empleados. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el mismo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social en las diferentes ocupaciones.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, se basa en un diagnóstico de necesidades de seguridad laboral para cubrir los requerimientos de los trabajadores frente a riesgos propios de la labor en los diferentes procesos productivos fundamentales en el desarrollo de un país; este busca generar un mejor entorno laboral al individuo evitando accidentes laborales, secuelas, incapacidades, enfermedades que interfieren en el bienestar de la familia, la sociedad y la productividad.

En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 161 del capítulo 2, define la jornada laboral como el número de horas que debe cumplir una persona al encontrarse vinculado a una empresa mediante un contrato de trabajo, puede hablarse de jornada de trabajo diaria, semanal, quincenal o mensual, la cual debe estar aclarada dentro del contrato, pero siempre respetando las consideraciones legales vigentes. En el país un empleado solo podrá laborar por 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo; cuando un trabajador labore más de 8 horas al día, el tiempo excedente serán horas extras, las cuales tampoco podrán ser más de 2 horas al día. (Leegales, (s.f.), 2021).

En debates previos a la aprobación de la norma Cristancho (2021) cita diferentes experiencias en algunos países las cuales hacen pensar que la reducción de la jornada laboral tiene, además de implicaciones en la producción de las empresas, repercusiones en la salud y en el bienestar del trabajador. Frente a estas experiencias, sus lecciones aprendidas y los reiterados debates políticos, empresariales y académicos, se hace necesario revisar los impactos que pueden resultar de esta medida desde diferentes perspectivas para Colombia.

Savage (2017) hace mención al ensayo sobre la reducción de la jornada laboral en Suecia. Dentro de los hallazgos se encontró que las enfermeras que trabajaron menos horas registraron menos licencia por enfermedad, reportaron mejores condiciones de salud y aumentaron su productividad, organizando un 85% más de actividades para sus pacientes, desde paseos por la naturaleza hasta karaokes, aunque también hay controversias en los resultados "Este tipo de opciones podrían incluso aumentar los niveles de estrés, dado que los empleados podrían tratar de encajar todo el trabajo de ocho horas en seis. o, si son empleados de oficina, podrían llevarse el trabajo a casa". Algunas de las apreciaciones de los investigadores y resultado del ejercicio no muy lejos de las expectativas en Colombia con la nueva ley (BBC, 2017).

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 8 propone promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos/as. El crecimiento económico es uno de los factores más importantes que facilitan la disminución de la pobreza. Se requiere una dinámica económica que refuerce la promoción del trabajo decente, la creación de entornos para el desarrollo de empresas sostenibles; que mejore las condiciones de trabajo y reduzca la elevada informalidad del mercado de trabajo colombiano (Araujo, 2018).

El trabajo decente (Perdomo, 2021) como pilar de las relaciones laborales vela por que exista equilibrio entre las necesidades del empleador y las aspiraciones de los trabajadores con miras a dignificar su vida y, de esta manera, obtener seguridad económica, crecimiento personal y mejora en las relaciones familiares, lo que, históricamente, ha generado una tensión entre la productividad laboral, el salario y la jornada de trabajo, que merece toda nuestra atención.

METODOLOGÍA

El desarrollo del presente proyecto se realizó con una metodología cualitativa mediante un enfoque descriptivo y analítico, los cuales se basan en comprensión de la descripción, registro, análisis e interpretación sobre las realidades y las características. Para la recolección de la información se realiza mediante grupos focales, técnica que permite identificar y explorar como piensan y se comporta una población frente a un fenómeno (por qué, qué y cómo), para este caso sobre la Ley 2101 de 2021, en este ejercicio participaron profesores, estudiantes y empresarios; posteriormente como resultado se sintetizó la información mediante la construcción de una matriz DOFA, en la cual se establecieron las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades desde el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo en la relación con la Ley en mención. Este ejercicio académico permitió documentar la percepción de los actores de la comunidad académica vinculada al programa de administración de seguridad salud en el trabajo, Centro regional Madrid, el cual hace parte de la Rectoría Cundinamarca de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, frente al impacto de la reducción de la jornada laboral.

Dada la importancia que tiene el mantener un SGSST sano, ajustado a las condiciones y necesidades tanto de trabajadores como empleadores, y en relación con las exigencias normativas, es claro que independiente del tiempo de permanencia del trabajador en su jornada laboral al interior de la empresa o en atención a sus obligaciones contractuales, se debe garantizar su bienestar físico, mental y social tal como lo exige la normatividad vigente.

RESULTADOS

Los diversos actores involucrados perciben las siguientes oportunidades y amenazas sobre el impacto que puede tener la implementación de la ley 2101 en la relación entre trabajo – salud – jornada laboral, y los efectos futuros sobre dicha relación se pueden resumir en las siguientes tablas, en la cual predomina la clasificación de amenazas y oportunidades futuras tanto para trabajadores como para organizaciones, relacionadas con la afectación tanto positiva como negativa que algunos factores pueden ejercer sobre la misma.

Tabla 1

Ejercicio DOFA Estudiantes ASST- UNIMINUTO -CRM

Trabajador		Empresa	
Amenazas Trabajador	Oportunidades Trabajador	Amenazas Empresa	Oportunidades Empresa
Incremento del estrés laboral, por la exigencia de la tarea (igual tarea en menos tiempo)	Más tiempo personal y con la familia	Aumento de costos por exigencias de la norma, formación, distribución de brigadas, EPP etc.	Disminución de indicadores de EL
Inestabilidad laboral,	Realizar actividades que mitiguen el estrés laboral	Aumento del riesgo psicosocial	Diseñar nuevos métodos de formación en relación con efectividad en menos tiempo
Incremento de accidentes laborales por premura en la tarea, menos tiempo de atención al desarrollo de actividades	Mayor tiempo para formación y crecimiento personal de manera autónoma	Mayor exigencia administrativa para cumplir con cobertura en distintos turnos	Disminución de ausentismo
Menos tiempo para desarrollo de actividades de esparcimiento, (culturales, deportivas y de formación) en relación con riesgo psicosocial	Motivación en la realización de la tarea por aumento en el valor de su hora de trabajo	aumento en reportes de acoso laboral por exigencias de la tarea	Disminución en costos por reconocimientos de incapacidades ausentismo etc.

			Relacionados con AT y EL
Incremento de enfermedades laborales, en relación con reducción del tiempo para realizar la tarea	Optimización del tiempo de actividades durante la jornada	Aumento en índices de accidentalidad laboral	
acumulación del trabajo de una jornada a otra	disminución de jornada en casos de trabajos de alto riesgo	Aumento de costos por requerir otro tipo de aseguramiento en salud	
Inconformidad e insatisfacción laboral	Disminuir niveles de exposición	Incurrir en sanciones por incumplimiento a programas de SST	
Aumento riesgo biomecánico	acompañamiento en la crianza	Incremento de accidentalidad por rotación del personal	
Aumento de factor de riesgo psicosocial por sensación de inestabilidad laboral.	mayor tiempo para gestión personal		
mayor esfuerzo físico y mental para el desarrollo de la tarea en menos tiempo	Mejorar técnicas de desarrollo de la tarea para evitar accidentes y estrés laboral		
Aumento en situaciones de acoso laboral			

Disminución en tiempo de atención a requerimientos por parte de entidades de control del estado			
Disminución en tiempos de formación y participación en el SGSST			
Exoneración Art. 3 ley 1857 para tiempo de recreación, esparcimiento y vida familiar			
Mayor exigencia, y sobrecarga laboral (física y mental) para cumplir con las mismas actividades en menor tiempo			

Tabla 1. Matriz DOFA. Estudiantes ASST- UNIMINUTO -Centro Regional Madrid.

Fuente: Elaboración propia

Las consideraciones de los distintos actores participantes del ejercicio registradas en la matriz DOFA orientan a un posible incremento de la exposición a algunos factores de riesgos laborales por la exigencia propia de la tarea, dada la necesidad de realizar las mismas actividades en menor tiempo, cuando de productividad se trata; la carga mental y la posibilidad de generar episodios de desatención a tareas que requieren precisión, uso de maquinaria y equipos; el aumento de la exigencia física que pueden requerir por ejemplo

algunas actividades manuales y de manejo de carga; la disminución de tiempos de intervención en actividades de SST como pausas activas, recreativas, deportivas y culturales (en razón a la exoneración del parágrafo del artículo 3 de la ley 1857 de 2017 medidas de protección integral a la familia, así como lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990); y otras como la percepción de inestabilidad laboral, posibles situaciones de acoso laboral, afectación al clima laboral, como algunas amenazas que se ciñen sobre los trabajadores frente a la implementación de la reducción de la jornada laboral determinada por la ley 2101 de julio 15 de 2021, aumentando la probabilidad de que se generen accidentes laborales generados principalmente por factores de riesgo mecánico y biomecánico teniendo el riesgo psicosocial como detonante, así como enfermedades laborales relacionadas con los mismos riesgos.

Tabla 2

Ejercicio DOFA Docentes ASST UNIMINUTO CRM

Trabajador		Empresa	
Amenazas Trabajador	Oportunidades Trabajador	Amenazas Empresa	Oportunidades Empresa
Inclusión de nuevas tecnologías para optimizar procesos y disminuir índices de accidentalidad e incidentes que reducirán la planta de personal (T)	Disminución de exposiciones a los diferentes riesgos por parte del empleado y la búsqueda de una minimización de la carga laboral.	Cambios normativos frente a los límites permisibles asociados con los factores de riesgo (T)	Inclusión de nuevas tecnologías para optimizar procesos y disminuir los riesgos (E.)
Cambios en el tipo de vinculación de los trabajadores, aumentando el factor	Mejorar tiempos de gestión personal.	Limitación de la asignación de tiempos para las ejecuciones de los	Se debe realizar un análisis de carga laboral a fin de equilibrar las

de riesgo psicosocial al no generar estabilidad (T)		roles en SST. (T - SST)	cargas entre los empleados (T - E.)
Aumento en afecciones a la salud asociadas a riesgo psicosocial, biomecánico, y mecánico por ajustes en la condición de la tarea	Conciliación entre espacio laboral y familiar	Aumento inicial en índices negativos del sistema, AT, EL, Riesgo psicosocial, ausentismo, resistencia al cambio.	Disminución en el rubro de gastos por accidentes laborales (E.)
Incremento de la carga laboral que aumenta los índices de accidentes e incidentes (T)	Disminución de los riesgos psicosociales extralaborales ya que existirá más tiempo con su familia (T)	Aumento en una fase inicial de ajustes al SGSST	Disminución en el índice de enfermedades laborales asociadas a riesgos biomecánicos y físicos (E.)
Aumento de los riesgos psico sociales a nivel intralaboral. (T)			
Incremento del trabajo bajo presión (T)			

Tabla 2. Matriz DOFA. Docentes. ASST- UNIMINUTO -Centro Regional Madrid.

Fuente: Elaboración propia

En el mismo sentido, algunas de las afectaciones para las organizaciones están dadas en el probable aumento de indicadores del SGSST como accidentalidad en frecuencia y severidad, enfermedades laborales, ausentismo, reportes por presión y posible acoso laboral: reducción en tiempos de intervención en actividades de SST, afectación al clima laboral, así como el incremento en costos de operación del sistema tanto administrativos como operativos debido a la necesidad cubrir posiblemente un mayor número de jornadas, incorporación y adiestramiento de personal nuevo, el seguimiento a la relación entre productividad y trabajo seguro, la exposición a cambios normativos y posibles sanciones entre otros.

Tabla 3

Ejercicio DOFA docentes ASST UNIMINUTO CRM

Trabajador		Empresa	
Amenazas Trabajador	Oportunidades Trabajador	Amenazas Empresa	Oportunidades Empresa
Aspectos relacionados con el factor de riesgo psicosocial por una mayor carga laboral	El espacio del tiempo en otras actividades asociadas a recreación, cultura tiempo familiar etc., que pueden hacer que el trabajador sea más productivo en su espacio laboral.	Aspectos relacionados con el factor de riesgo psicosocial por una mayor carga laboral	Podrá incentivar el teletrabajo y gestionar estrategias para aumentar la productividad y el bienestar del trabajador.

<p>Reducción en el espacio que generaba el empleador para las actividades de SST, debido a que la parte productiva será más reducida.</p>	<p>La reducción de la jornada laboral podría impactar positivamente en los colaboradores porque destinarían más tiempo para ellos y sus familias, eso los motivaría. podría influir en la reducción del ausentismo laboral y los accidentes de trabajo.</p>	<p>Reducción en el espacio que generaba el empleador para las actividades de SST, debido a que la parte productiva será más reducida.</p>	<p>Incrementar los puestos de trabajo y mejora la Calidad de vida de los empleados.</p>
<p>Por disminución los tiempos, puede ocurrir que se cargue laboralmente a los trabajadores para dar cumplimiento a la producción en menor tiempo, también puede generar necesidad de búsqueda de más ingresos durante el tiempo de disminución de</p>	<p>Mejorar el Bienestar físico y mental del trabajador</p>	<p>Genera más costo de nómina a las empresas, lo que se traduce en inviabilidad de algunas actividades de bienestar.</p>	<p>podría influir en la reducción del ausentismo laboral, enfermedades laborales y los accidentes de trabajo.</p>

la jornada. Riesgo psicológico.			
Afectación al clima laboral por inestabilidad laboral,	Se puede mejorar calidad de tiempo con la familia y formación profesional	En algunos casos al no generar recargos por trabajo suplementario, los colaboradores se podrían desmotivar y no se enfocarían en realizar de manera correcta y segura sus actividades.	Se pueden generar estrategias de optimización en cuanto a desplazamientos, se puede implementar el modelo de teletrabajo y/o trabajo remoto, que puede aumentar la productividad y el bienestar laboral.
		Exposición a sanciones legales por incumplimiento en actividades de SGSST	

Tabla 3. Matriz DOFA. Docentes. ASST- UNIMINUTO -Centro Regional Madrid.

Fuente: Elaboración propia

Desde el punto de vista de las oportunidades propuestas en el ejercicio, se puede resaltar que a medida que se implemente la disminución de la jornada laboral, para los trabajadores se vislumbran beneficios como la disminución en la exposición a riesgos laborales (físico, químico, biológico, psicosocial, biomecánico, mecánico) y por ende menor

probabilidad de sufrir enfermedades o accidentes laborales, motivación en la realización de la tarea por el incremento en el valor de la hora trabajada, la probabilidad de conciliar el espacio laboral con el personal o familiar, mayor disponibilidad de tiempo para formación, gestión personal, esparcimiento deportivo y/o cultural etc.

Para el caso de las empresas se presenta la oportunidad de disminuir los indicadores de accidentes de trabajo, enfermedad laboral, ausentismo, y los costos asociados a los mismos, lo cual obliga a diseñar nuevos métodos para formación en relación a mayor efectividad menos tiempo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) establece la salud laboral como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad”. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias (Parra, 2003, p.1).

Después del análisis realizado al trabajo colaborativo por grupos focales al interior de la institución se priorizaron los siguientes riesgos asociados a la disminución de la jornada laboral.

1. Riesgo psicosocial y estrés laboral

En relación con el riesgo psicosocial, el observatorio de riesgos psicosociales de España, en publicación del año 2004 cita lo expuesto en comité mixto OIT-OMS donde se define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo (1984, p. 3). Más específicamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, los define como las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. En la actualidad, se considera que son Riesgos psicosociales:

- El estrés laboral
- La fatiga
- La violencia en el trabajo
- El acoso laboral

Tal como lo cita (Chiang et al, 2013). El estrés en el trabajo ha sido definido como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación (Comisión Europea, 2000); bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (Levi,1991) el estrés puede ser precursor de diversas enfermedades. angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

De acuerdo con lo anterior, algunas patologías se pueden dar como consecuencia del estrés laboral, además de la afectación que este genera al nivel de atención que se requiere en actividades de precisión, aquellas que exigen rendimiento o productividad, manejo de maquinaria y equipos etc., aumentando la probabilidad de sufrir accidentes de trabajo o enfermedades laborales en relación con la presión del trabajo.

Por otra parte, se determina la carga de trabajo como agente y/o detonante de situaciones de estrés laboral, definida por (Sarmiento, 2012, p. 8); como las tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional, puntualizando en que la carga mental corresponde a la demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea involucrando algunas variables como la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea” (Sarmiento. 2012, p.8).

Algunas alteraciones que pueden estar relacionadas con el estrés laboral son enfermedades coronarias, problemas de piel, trastornos menstruales, Trastornos gastrointestinales, trastornos musculo esqueléticos, problemas mentales, alteraciones en el sueño, entre otras, y sobre las cuales no se profundizará en el presente documento.

Moreno-Jiménez, B. (2011) expone que eliminar las actividades de esparcimiento en el trabajo densificando la actividad laboral, aumenta el riesgo psicosocial; según Moreno, el aumento del riesgo psicosocial impacta sobre otros riesgos (p. 8) incluyendo el riesgo biomecánico.

2. Riesgo ergonómico (biomecánico)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) caracteriza el trastorno músculo esquelético-TME como enfermedades “relacionadas con el trabajo» de origen multicausal. Con ello, nos indica que existen una serie de factores de riesgos laborales y no laborales (carga física, organización del trabajo, psicosocial, individual y sociocultural) que contribuyen a causar estas enfermedades.

En agosto de 2000, el Consejo de la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA) acuerda una definición que ha sido adoptada como “oficial” por muchas entidades, instituciones y organismos de normalización. Es la definición que figura en las actuales normas técnicas españolas: UNE EN-614-1:2006 e UNE-EN ISO 6385:2004. Ergonomía (o estudio de los factores humanos) es la disciplina científica que trata de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, así como, la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño con objeto de optimizar el bienestar del ser humano y el resultado global del sistema.

En relación con lo anterior los desórdenes músculo esqueléticos en el ámbito laboral son considerados de interés en salud pública, para Castro et al., (2016) algunas actividades económicas presentan mayor incidencia en la presencia de estas enfermedades (p.183) aunque la jornada en tiempo laboral disminuya, la carga laboral podría aumentar y por ende este tipo de afecciones. Sin embargo “El establecimiento de límites a jornadas de trabajo excesivamente largas reducirá los accidentes del trabajo y los riesgos psicosociales asociados a dichas jornadas” (OIT, 2019, p. 50)

3. Riesgo mecánico

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo - INSST define la seguridad en el trabajo como una disciplina técnica que engloba el conjunto de técnicas y

procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. (INSST. 2021)

Tal como lo referencia Oyos (2013) “Se entiende por riesgo mecánico el conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos” (Instas, 2009, Pág. 13-25)

La disminución de la jornada laboral podría incidir en la Seguridad industrial y el trabajo seguro por el uso de máquinas, equipos, materiales de construcción, etc. presentes en los lugares de trabajo. Según el autor Robledo Fernando en su libro riesgos eléctricos y mecánicos menciona; (Robledo, 2007, Pág. 109) dice “Objetos máquinas, equipos, herramientas que, por condiciones de funcionamiento, diseño o forma, tamaño, ubicación y disposición, tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones en los primeros o daños en los segundos.”

El autor Cortés Díaz en su libro indica la importancia de la prevención de los diferentes riesgos producto de actividades diarias. (Cortés, 2007, Pág. 30) sostiene “Seguridad e Higiene del Trabajo, Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales: Son daños derivados del trabajo las enfermedades, o lesiones sufridas con motivo del trabajo, pudiendo ocasionar una pérdida del equilibrio de la salud del trabajador y originar una lo que se ha dado en llamar patología de trabajo”

CONCLUSIONES

La disminución de la jornada laboral tiene una gran influencia en la calidad de vida, dado que el ser humano tiende a descuidar su salud para aumentar su remuneración trabajando de más, tema muy álgido para la Organización Internacional del Trabajo, quien vela por la regulación de la jornada laboral, factor prioritario e importante para mejorar las condiciones del trabajador, (OIT, Convenio, p.30).

Según el estudio de García (2020) la disminución de la jornada laboral contribuye entre otros a la mejora del clima laboral, favoreciendo la intensidad de trabajo y reduciendo

espacios de ocio laboral que pueden generar una carga negativa en el ambiente, en beneficio de la calidad de vida del trabajador, lo que eleva su productividad e impacto en la sociedad.

En el estudio realizado se identifica que hace falta claridad en cuanto a la implementación de la norma de reducción de la jornada laboral, frente al funcionamiento de los SGSST, dado que podrían generarse aumentos negativos en los indicadores del sistema como impacto inicial, sin embargo, una vez se regule la aplicación por parte de las organizaciones se esperaría que estos efectos negativos pueden revertirse a favor de las partes involucradas.

Por otra parte, como lo plantea la OIT “El establecimiento de límites a jornadas de trabajo excesivamente largas reducirá los accidentes del trabajo y los riesgos psicosociales asociados a dichas jornadas” (OIT, 2019, p.50)

RECOMENDACIONES

Realizar mesas de trabajo por sector económico con entidades expertas en temas de seguridad y salud en el trabajo, que permitan identificar las mejores prácticas para la disminución de la exposición a factores de riesgos que afecta el equilibrio entre productividad y trabajo seguro.

REFERENCIAS

- Araújo, F. (2018), ODS en Colombia: Los retos para 2030. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Benavides,F., Ruiz-Frutos,C. y García, A. Trabajo y Salud. En F.G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds), Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Masson; 2000.
- Castro-Castro, G. C., Ardila-Pereira, L. C., Orozco-Muñoz, Y. d. S., Sepulveda-Lazaro, E. E., & Molina-Castro, C. E. (2018). Factores de riesgo asociados a desordenes musculo esqueléticos en una empresa de fabricación de refrigeradores. *Revista De Salud*

- Pública (Bogotá, Colombia), 20(2), 182-188.
<https://doi.org/10.15446/rsap.v20n2.57015>
- Chiang Vega, María, Gómez Fuentealba, Nelly, & Sigoña Igor, Marcelo. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128. Recuperado en 18 de noviembre de 2021, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002&lng=es&tlng=es
- Cristancho-Tareche, (2021). Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 489 de 2020 Cámara – 212 de 2019. Congreso de la república de Colombia, Cámara de Representantes. Senadofile:///G:/proyecto%20jornada%20laboral/_-%20PONENCIA%20PRMER%20DEBATE%20PL%20489%20DE%202020%20CÁMARA.docx.pdf
- Cortes, J.M. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales, Seguridad e higiene del trabajo*, (Ed.) Tébar, Madrid – España dc.contributor.advisor García Espinosa, Paola Andrea spa dc.contributor.author Morales Ávila, Johanna Milena spa dc.contributor.author Pertuz Díaz, Loryn Joo 2020-12-10T20:33:36Z Universidad La Gran Colombia <https://www.cenea.eu/riesgos-ergonomicos/>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo <https://www.insst.es/materias/riesgos/seguridad-en-el-trabajo>. INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. C/ Torrelaguna 73, 28027 Madrid. 913 63 41 00
- Leegales (s.f.). 2021 12 de enero. Jornada Laboral en Colombia. <https://dianhoy.com/jornada-laboral-en-colombia/>
- Moreno-Jiménez, B. (2011) Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Med Segur Trab (Internet)* 57. Suplemento 1: 1-262. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Observatorio de riesgos psicosociales de España (2004) <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/el-observatorio>

- Organización Internacional del Trabajo (2019) Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2019) Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., & Hernández Palma, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8 (14), 155-176.
- Oyos H, (2013) Estudio de riesgos mecánicos a los trabajadores de la construcción de Uribe & Schwarzkopf, Universidad Internacional SEK, Quito Ecuador, 25
- Parra M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Oficina internacional del trabajo. Central unitaria de trabajadores. Recuperado de: http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Licenciatura/Enfermeria/ProgramaNivelacion/A21/Unidad%201/lec_13a_conceptos_basicos_salud_laboral.pdf
- Perdomo I. (2021). Reflexiones sobre la reducción de la jornada laboral conforme a la Ley 2101 del 2021, *Ámbito jurídico*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/reflexiones-sobre-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-conforme-la-ley-2101-del>
- Robledo, Fernando Riesgos eléctricos y mecánicos, Edición ECOE , Bogotá D.C., Octubre 2007.
- Sarmiento M, (2012), Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial, universidad EAN facultad de posgrados Bogotá D.C. Recuperado de: <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequence=4>
- Savage, M, (2017), ¿Qué pasó en Suecia con el experimento de reducir a 6 horas la jornada laboral?. BBC. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-38907571>



Valencia Vanegas, Ferney , Riesgos eléctricos y mecánicos :prevención y protección de accidentes / (Primera ed.)(2016.) 411 páginas. : ilustraciones, diagramas. [ISBN 9789587624410] (#000083044)



Revista Electrónica de Derecho RED: Derecho, Sociedad y Política por [UNIVERSIDAD DE IXTLAHUACA CUI AC](http://www.uicui.edu.mx) está licenciada bajo [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Licencia Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Editada y publicada por la Facultad de Derecho de la Universidad de Ixtlahuaca CUI A.C.

Ixtlahuaca, México.

E-mail: revista.red@uicui.edu.mx

revista.dsp@uicui.edu.mx

Teléfono: +52 (712) 2831012 ext. 1140