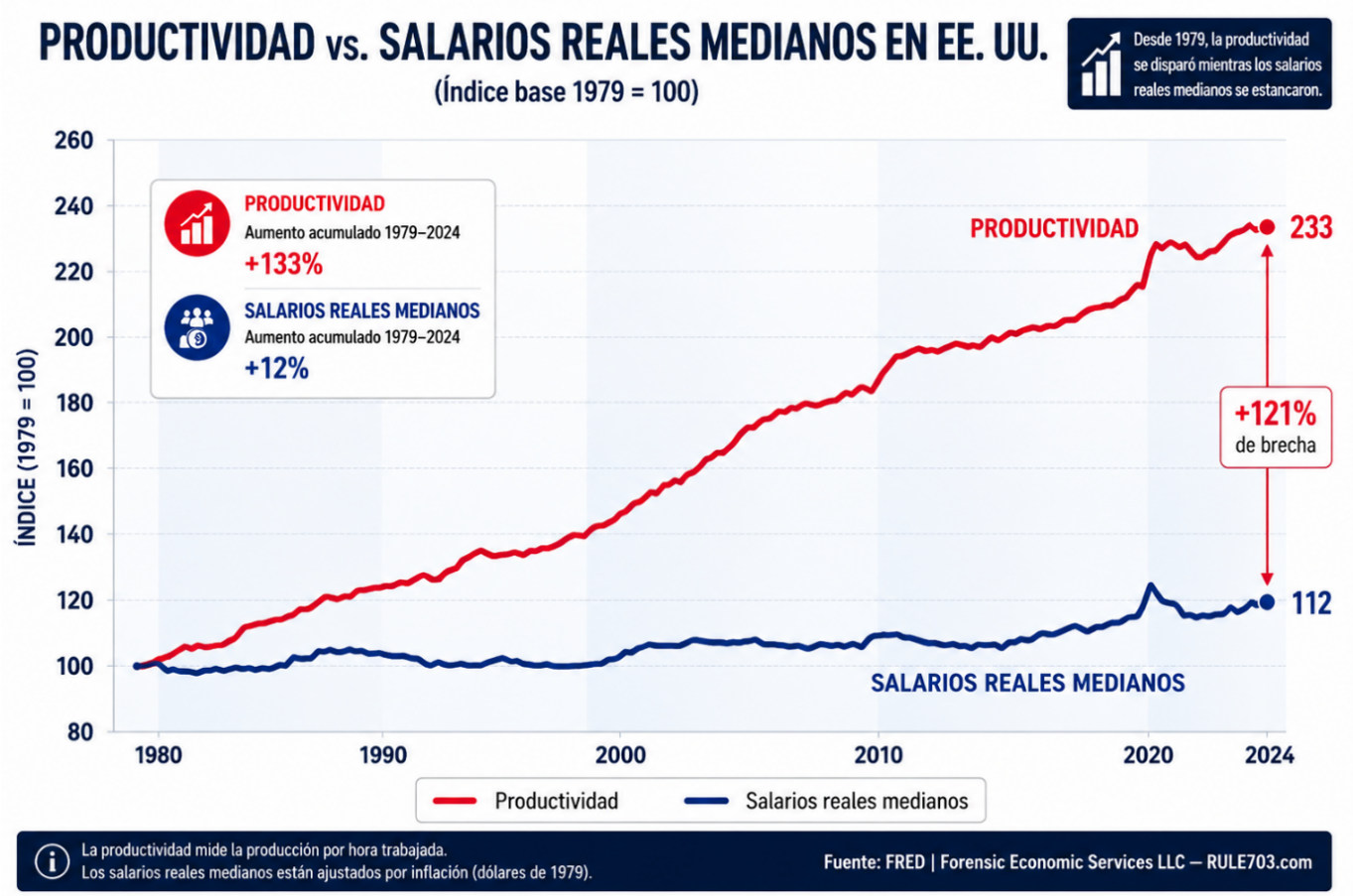
Imprimir

Estados Unidos es el modelo global del pago por horas. En este país, la gente debe sostener dos o tres empleos de manera simultánea para alcanzar un ingreso que cubra sus necesidades básicas. Esto ocurre bajo condiciones de subordinación tan extremas que el 25% de la población ocupada carece de vacaciones pagas, de acuerdo con estudios del Centro para la Investigación Económica y Política (CEPR)[i]. Este esquema crea un desequilibrio drástico en la relación trabajo-vida. Factores como las vacaciones, los días feriados nacionales y las incapacidades por enfermedad quedan sujetos a negociaciones profundamente desiguales entre empleadores y trabajadores.
Entre 1979 y 2024, mientras la productividad neta de la economía estadounidense escaló un 133%, la compensación real de los trabajadores típicos apenas creció un 12%[ii].



Este abismo evidencia que la riqueza generada por el incremento de la eficiencia no se tradujo en una prosperidad compartida, sino que fue absorbida por las rentas del capital y los sectores de mayores ingresos, consolidando un fenómeno de contracción salarial en las últimas cuatro décadas. El argumento corporativo sostiene que hoy se requiere “menos tiempo de trabajo” para comprar tecnología o electrodomésticos; sin embargo, en términos globales, las familias de la clase trabajadora deben trabajar el doble de horas para adquirir la canasta básica de bienes y servicios esenciales.

El modelo de *At-Will Employment* en EE. UU. impone una flexibilización extrema que despoja al trabajador de estabilidad, prestaciones obligatorias y vacaciones por ley, mercantilizando los derechos laborales. Esta desprotección estructural fuerza a la población a encadenar múltiples empleos para subsistir, mientras las rentas del capital absorben la riqueza generada. Así, bajo una falsa “libertad de contratación”, se consolida un estancamiento salarial que profundiza la desigualdad frente a una productividad que no para de crecer[iii].

El retorno de la amenaza en el debate laboral actual

La historia de la flexibilización laboral en Colombia ha sido un intento continuado por desmantelar las garantías mínimas. Lo que en 2019 enfrentamos en las calles contra el “Piso de Protección Social” y el artículo 193 del Plan Nacional de Desarrollo del gobierno de Iván Duque —un esquema que buscaba legalizar el subempleo para quienes ganaran menos de un salario mínimo— hoy ha mutado bajo nuevas envolturas institucionales.

Tras los intensos debates de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025) en el Congreso, los gremios económicos y sectores políticos de la derecha han vuelto a poner sobre la mesa la propuesta de la cotización por horas. Recientemente, en entrevista exclusiva con *Valora Analitik[iv]*, el abogado Charles Chapman[v], quien hacía parte del equipo de empalme del presidente electo Abelardo de la Espriella para el Ministerio de Trabajo, señaló que a partir de agosto podría habilitarse la cotización por tiempo parcial, figura que comprende modalidades por semanas, días u horas, con fundamento en las “ventanas” regulatorias que, según su interpretación jurídica, quedaron abiertas en la reforma laboral para microempresas,

contratos especiales y trabajadores independientes. Posteriormente, el presidente electo desautorizó públicamente esas declaraciones[vi], aclaró que Chapman no era vocero oficial de su gobierno, lo apartó del equipo de empalme y desmintió que su administración tenga previsto reglamentar el trabajo por horas. Sin embargo, esta rectificación no elimina plenamente el riesgo, pues la flexibilización laboral continúa siendo promovida por importantes sectores económicos nacionales y por actores del sistema financiero internacional, que mantienen recomendaciones orientadas a profundizar la flexibilización de las relaciones laborales en el país.

Todo esto ocurre, además, en el contexto de la aplicación de la Ley 2101 de 2021, que este 15 de julio de 2026 consagra la reducción definitiva de la jornada laboral máxima a 42 horas semanales. Esta conquista formal, que eleva el valor de la hora ordinaria de trabajo (pasando de $7.959 a $8.338 con base en el salario mínimo vigente de $1.750.905), corre el riesgo de ser neutralizada si se permite que el empresariado fragmente el contrato de trabajo en unidades horarias. Si el empleador solo paga por minutos o por fracciones de tiempo productivo, tanto el avance de la jornada de 42 horas como el logro del salario mínimo vital y móvil quedarán reducidos a una victoria pírrica.

¿Qué hay detrás de la propuesta de trabajo por horas?

¿Qué intereses representa la persistencia de esta propuesta? El trabajo por horas es la herramienta del capital financiero para saquear la fuerza laboral y sostener una burbuja especulativa global mediante métodos nazistoides de reciclaje de los trabajadores.

Las políticas de altos costos financieros y especulación reducen la rentabilidad de las empresas de la economía real. Para subsistir dentro de este esquema financiero, estas corporaciones aplican recortes salariales estructurales, devorando la estabilidad del trabajador. Esta es la misma lógica que subyace en las recientes “recomendaciones” de política económica de la banca transnacional, como JP Morgan, que trazan la hoja de ruta de austeridad y flexibilización que debería adelantar el gobierno de Abelardo de la Espriella[vii]. El empleado, al ver mermados sus ingresos fijos, se ve obligado a recurrir crónicamente al

crédito de consumo para complementar el dinero necesario para su supervivencia, convirtiéndose en un esclavo de la deuda.

Todas las reformas de corte neoliberal se diseñan bajo la supuesta premisa de “generar empleo”, pero su dinámica real es perversa: despiden al trabajador con antigüedad y mejores condiciones para reengancharlo —o sustituirlo— bajo esquemas de absoluta precariedad, menores ingresos y nulas prestaciones sociales. Mientras los ritmos de producción se intensifican, las facultades físicas y mentales del ser humano son explotadas al límite, al tiempo que la desvalorización del sueldo le niega el acceso a una vida digna.

Esta práctica de reciclar de forma implacable a la fuerza de trabajo fue implementada originalmente por Hjalmar Schacht, el ministro de Economía de Adolf Hitler en la Alemania nazi, cuyo propósito era exprimir al máximo el aparato laboral para sostener la maquinaria estatal y una industria alemana que se beneficiaba directamente del suministro de mano de obra esclava proveniente de los campos de concentración sin pagar salarios; un proceso de canibalización económica y humana que, en su fase terminal, convirtió el trabajo forzado en la máxima expresión de la degradación obrera.

En la Colombia de hoy, este reciclaje de mano de obra se camufla en la tercerización legal e ilegal. Las Empresas de Servicios Temporales (EST), los contratos sindicales desnaturalizados, las sociedades por acciones simplificadas (SAS) y el abuso de las órdenes de prestación de servicios (OPS) en el Estado —donde siguen laborando cerca de un millón de personas en condiciones de subordinación encubierta— son el reflejo de este modelo. A esto se suma la consolidación de las plataformas tecnológicas (Uber, Rappi, etc.), modelos de negocio basados en ocultar la relación laboral para excluir a los trabajadores de la seguridad social integral.

Conclusión

El denominador común de estos métodos es la degradación del empleo. Trabajar por horas o fraccionar la cotización social implica, de manera directa, la imposibilidad fáctica de alcanzar

una pensión de jubilación, la pérdida de la estabilidad familiar y el empobrecimiento sistemático.

Con estas políticas se pretende mantener a flote un sistema financiero en bancarrota estructural, cuyas deudas acumuladas son impagables. La respuesta de las y los trabajadores organizados debe seguir siendo la misma que detuvo el paquetazo en el pasado: la movilización, la claridad ideológica y el rechazo contundente a cualquier decreto o reglamentación que intente meter de contrabando el modelo laboral por horas. La dignidad del trabajo y el futuro del salario mínimo en Colombia se defienden impidiendo que el trabajador sea tratado como una mercancía desechable y fraccionable.

_____

[i] https://cepr.net/images/stories/reports/no-vacation-nation-2019-05.pdf

[ii] https://www.reddit.com/r/dataisbeautiful/comments/1o5u4d1/oc_us_productivity_vs_real_median_wages_19792024/

[iii] https://miuniversity.edu/es/orientacion/sistema-laboral-eeuu/

[iv] https://www.valoraanalitik.com/desde-agosto-se-podra-cotizar-por-horas-en-colombia-asi-se-aplicara/

[v] Socio de la firma Chapman Wilches. Fungió como magistrado auxiliar de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Fue Gobernador del Colegio de Abogados del Trabajo y representante por Colombia en varias conferencias de la OIT. Miembro del Comité Laboral de la ANDI y del Comité Jurídico de ACRIP Región Central. Asesor técnico en la Misión de Empleo 2020 y en la discusión de reforma laboral 2023/2025, apoyando a la Comisión Cuarta en la construcción de la ponencia y en el debate de la plenaria del Senado.

[vi] https://x.com/UltimaHoraCR/status/2076331612816506987/photo/1

[vii] https://www.facebook.com/watch/?v=2516501732111021

Carlos Julio Díaz Lotero

Foto tomada de: CW