

Lo que debes tener en cuenta sobre la ley que reduce la jornada laboral semanal.

El Congreso de Colombia expidió 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, por lo que te contamos lo más importante a tener en cuenta:

¿En qué consiste la reducción de la jornada máxima legal a 42 horas?

La ley plantea una modificación gradual y progresiva de la jornada máxima legal que se desarrollará de la siguiente manera:

1. Transcurridos dos años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales, a partir de julio del año 2023.
2. Pasados tres años, se reducirá una hora más, quedando en 46 horas semanales, a partir de julio del año 2024.
3. A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos horas cada año hasta llegar a las 42 horas semanales, lo que quiere decir que la jornada debería reducirse en julio de 2025 a 44 horas y en julio de 2026 a 42 horas.

No obstante, como empleador puedes acogerte de forma inmediata a lo dispuesto por la ley respecto a la jornada laboral de 42 horas semanales, desde este mismo instante. Es importante tener en cuenta, que si deseas acogerte de manera inmediata a la disminución de la jornada a 42 horas, debes hacerlo frente a la totalidad de trabajadores.

Así mismo, la distribución de la jornada podrá darse de lunes a sábado (seis días a la semana) o de lunes a viernes (cinco días a la semana), según las necesidades del servicio y los acuerdos con los trabajadores. Ahora bien, la norma no indica ningún tope frente a la jornada diaria, por lo que la distribución

entre cinco y seis días podrá darse con jornadas de más de ocho horas diarias, sin que se generen horas extra, siempre que se trabajen 42 horas o menos en la semana laboral. Esto respetando los límites de nueve horas diarias para la jornada flexible y de hasta diez horas diarias en la jornada ordinaria (garantizando el descanso durante el día sábado).

¿Qué otras cosas debo tener en cuenta respecto de la disminución de la jornada?

Algunos elementos importantes que debes tener frente a la disminución de la jornada laboral son los siguientes:

a. Mantenimiento de las Condiciones Salariales:

La disminución de la jornada de trabajo no implica la reducción del salario, lo que implica que, aunque disminuyan los tiempos semanales de trabajo, el salario debe continuar siendo el mismo. Lo anterior, conllevará por supuesto a ajustes en materia de la forma en que se decreta el salario mínimo y a ejercicios de competencia entre quienes disminuyan la jornada de manera anticipada, pues en la práctica tendrán un mejor salario, respecto de las horas de trabajo.

b. Se afectaron otras jornadas:

Dentro de la norma, se hace referencia a otras regulaciones de jornada, en los siguientes términos:

- i) Jornadas en Actividades Insalubres o Peligrosas:** en este punto se facultó al gobierno para ordenar la reducción de la jornada de trabajo de manera diferencial a como está previsto en la ley.
- ii) Jornadas de Trabajo en Menores de Edad:** se incluye dentro del artículo 161 del C.S.T., lo relativo a las jornadas de menores de edad, relacionando que:

- Para adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, la jornada máxima será de seis horas diarias y 30 horas a la semana, en horario diurno desde las 6:00 a.m. y hasta las 6:00 pm.
- Para los adolescentes mayores de 17 años y menores de 18, la jornada máxima será de ocho horas diarias y 40 horas a la semana en horario diurno desde las 06:00 a.m. y las 08:00 p.m.

iii) Jornada de Seis Horas Diarias y Treinta y Seis Horas Semanales: esta jornada especial se ratifica para actividades que requieran operar 24 horas diarias y 7 días a la semana, para organizar en turnos diarios sucesivos de seis horas diarias y 36 horas a la semana, en una jornada que no genera recargos por trabajo nocturno, ni dominical y/o festivo, pero que exige tener un día de descanso y no permite trabajar horas extra.

iv) Jornada Flexible: la jornada flexible cambiará para no ser de 48 horas semanales, sino de 42 horas semanales y pueden distribuirse en jornadas diarias flexibles en seis días a la semana, de lunes a sábado, en turnos de entre cuatro y nueve horas diarias, sin recargos por horas extra, si al final de la semana se trabajan máximo 42 horas semanales. Por supuesto, este ajuste también podrá hacerse de manera gradual.

v) Jornada por Turnos: la jornada por turnos del artículo 165 del C.S.T., también se verá afectada con la modificación, pues la organización por turnos en grupos de tres semanas se afectará gradualmente, disminuyendo el número total de 144 horas (48 horas promedio en el grupo de tres semanas), para que sea de 141 horas en 2023, a 138 en 2024, a 132 en 2025 y a 126 en 2026.

c. Desaparición de las horas de ley 50 y de la Jornada Familiar

Otro de los cambios relevantes que trae consigo la reducción de la jornada, es que la disminución a 42 horas semanales traerá consigo la eliminación de las horas destinadas a capacitación, recreación y cultura contenidas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 (dos horas de cada jornada semanal) y de las jornadas familiares previstas una para cada semestre del año.

En el caso de las horas del artículo 21 de la ley 50 de 1990 que aplican para empresas que vinculan a más de 50 trabajadores con jornadas de 48 horas semanales, donde deben destinar, dos horas semanales de la jornada a tiempos de capacitación, recreación y cultura, el tiempo se irá disminuyendo gradualmente con la proporción de la jornada que se vaya reduciendo a partir de 2023. Sin embargo, si se reduce automáticamente a 42 horas, desaparece la obligación.

Por su parte, en cuanto a la desaparición de la jornada familiar (que comprende la realización de una actividad de un día por semestre para trabajadores, trabajadoras y sus familias o el otorgamiento de estos como días de ausentismo remunerado-), solo desaparecerá la obligación, una vez se cumpla con la disminución de la jornada a 42 horas semanales, pues aquí no se contempla ningún tipo de aplicación progresiva.

Somos un proyecto hecho por emprendedores, para emprendedores, no dudes en contactarnos si tienes alguna inquietud adicional,

Laura Sofía Agudelo Ocampo
Consejera Laboral para Emprendedores
A.L.E. Consultoría con Propósito
Consultas: consultas@aleconsultoria.com