

ALTERNATIVAS FRENTE A LA JORNADA DE TRABAJO CREADAS A PARTIR DE LA EXPEDICIÓN DEL DECRETO 770 DE 2020

Luego de varios anuncios realizados por parte del Gobierno Nacional, finalmente fue expedido el Decreto 770 de 2020 mediante el cual se adoptaron medidas de carácter laboral. Según las consideraciones de la norma, estas medidas buscan principalmente obtener un equilibrio entre la estabilidad económica del país, sin desconocer el reto que representa salvaguardar la salud e integridad de los colombianos.

Dentro de las medidas adoptadas encontramos la creación de modalidades de jornadas de trabajo adicionales a aquellas dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo, basadas específicamente en la estructura de las jornadas especiales contenidas en los literales c) y d) del artículo 161 de dicha norma, los cuales se refieren a la jornada “6x6” y “jornada flexible” respectivamente.

Previo a entrar en el detalle de estas nuevas disposiciones, es preciso señalar que la vigencia de los artículos 4 y 5 del Decreto 771 del 3 de junio de 2020 está sujeta a la vigencia de la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, que en virtud del Decreto 844 de 2020 en principio se extenderá hasta el 31 de agosto de 2020, pudiendo existir la posibilidad que dicha medida sea ampliada.

1. Análisis particular de la reglamentación

1.1. Alternativa frente a la jornada dispuesta en el literal c del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo

Hechas las anteriores precisiones, encontramos que el artículo 4 de la reglamentación objeto de análisis, tomando como punto de referencia lo señalado en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo otorga la posibilidad de que, en el marco de la ejecución de turnos sucesivos de trabajo sin solución de continuidad, los empleadores apliquen una jornada de trabajo diaria de hasta ocho (8) horas, es decir dos (2) horas adicionales a las comúnmente conocidas para esta tipología de jornada, manteniendo el límite de las treinta y seis (36) horas a la semana.

En tal sentido, se podrá establecer que el trabajador labore en cualquier momento del día hasta ocho (8) horas, sin que se generen recargos, siempre y cuando el total de horas laboradas en la semana no superen las treinta y seis (36).

Aunado a lo anterior, vale la pena recalcar que en caso de resultar aplicable y de optar por la misma, el empleador no estará obligado a realizar modificación alguna en su Reglamento

Interno de Trabajo (R.I.T), sin embargo la norma tiene una única exigencia, la cual es que para la eficacia de esta disposición necesariamente debe existir un mutuo acuerdo con el trabajador.

1.2. Alternativa frente a la distribución de las horas que componen la jornada ordinaria

En segundo lugar, tenemos que a propósito de lo señalado en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo se otorga la posibilidad para que las cuarenta y ocho (48) horas que componen la jornada ordinaria semanal de trabajo puedan ser distribuidas en cuatro (4) días, en una jornada de trabajo diaria de hasta doce (12) horas, de modo que el trabajador pueda disfrutar de tres (3) días de descanso.

Al igual que con lo dispuesto en el punto anterior, para que esta alternativa esté dotada de eficacia deberá mediar un acuerdo por escrito con los trabajadores a quienes se pretenda cobijar con la medida, así mismo no será necesario que dentro del RIT exista alguna modificación sobre el particular.

Cabe recalcar que la extensión que supone la norma bajo análisis a la jornada diaria de *hasta doce (12) horas no implica el reconocimiento a cargo del empleador de recargos por concepto de trabajo extra o suplementario, pero si se podrán causar recargos nocturnos, dominicales y festivos.*

1.2.1. Diferimiento en el pago de recargos nocturnos, dominicales y festivos

Finalmente, especial mención merece lo señalado en el párrafo primero del artículo 5 analizado, como quiera que se está facilitando que mediante la celebración de un acuerdo por escrito empleador y trabajador pacten que los recargos nocturnos, dominicales y festivos se paguen de manera diferida, sin que dicho plazo se extienda más allá del 20 de diciembre del año 2020.

Haciendo una lectura sistemática de la norma, resulta claro que esta posibilidad de acuerdo de pago diferido únicamente cobija a quienes opten por aplicar lo señalado en el artículo 5 del Decreto 770, es decir quienes apliquen la jornada de doce (12) horas durante cuatro días de la semana, por tanto no consideramos viable que los acuerdos de pago diferido tengan validez en el marco de las jornadas ordinarias o generales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Por: Camilo Varón
cvaron@scolalegal.com
Junio 5 de 2020