

¿SABE USTED CUÁL ES LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA A PARTIR DE JULIO DE 2021?

El mundo del derecho laboral en Colombia está en un proceso de transformación debido a las consecuencias económicas y sociales derivadas por el Covid-19. La pandemia presionó hacia la expedición de normas y nuevas políticas laborales, por ejemplo, la reciente adopción de la norma que regula el trabajo en casa. Por otro lado, siguiendo las tendencias laborales mundiales previas a la pandemia, el congreso de Colombia expidió la Ley No. 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”*. Esta situación obliga a cambiar a los empleadores a tomar medidas diferentes para afrontar este cambio normativo, medidas que algunos casos son inmediatas y en otros casos son a medio plazo.

A. ¿Qué cambia en la Jornada laboral?

El artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo contemplaba que la jornada laboral colombiana es de 48 horas semanales y 8 horas diarias máximo, establecía excepciones y también jornadas especiales. Con la Ley No. 2101 de 15 de julio de 2021 modificó gradualmente la jornada laboral a 42 horas semanales, distribuidas entre 5 o 6 días a la semana.

La aplicación inmediata de la nueva jornada laboral de 42 horas podrá hacerse también de manera voluntaria. Para los empleadores que autónomamente decidan aplicarla de manera gradual se plantea el siguiente esquema temporal máximo:

- En este momento se mantiene la jornada laboral de 48 horas a la semana por dos años más.
- Transcurridos 2 años a partir de la entrada en vigencia de la ley es decir, a partir de 15 de julio de 2023, se reducirá 1 hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- Pasados 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 4 año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán 2 horas cada año hasta llegar a las 42 horas semanales.

Los empleadores podrán acogerse al mencionado esquema temporal o adoptar de manera anticipada a la nueva jornada laboral de 42 horas. Finalmente, el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo no es claro en indicar si existe un límite fijo aplicable a todos los casos a la jornada laboral máxima diaria, sino señala que el mismo debe ser decidido de mutuo acuerdo por las partes distribuyendo la jornada en 5 o 6 días.

B. ¿Cuáles son los beneficios de acogerse a la nueva jornada laboral?

El artículo 6 de la Ley No. 2101 de 15 de julio de 2021 señala que los empleadores que se acojan a la disminución de la jornada laboral a 42 horas, no deberán cumplir con la obligación del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 (jornada de la familia) y el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 (jornada de 2 horas descanso, dispersión, recreativas para los trabajadores).

La norma prescribe que la reducción de la jornada de la familia y del artículo 21 de la Ley 50 de 1990 se realizará de manera proporcional a la reducción gradual de la jornada laboral que aplique la empresa, no obstante, lo somete a un mutuo acuerdo.

C. ¿Qué recomendaciones debería tener presente la empresa?

En el presente escrito tenemos dos tipos de recomendaciones para nuestros lectores y clientes:

- De carácter inmediato:
 - o La empresa debe revisar la manera como quiere aplicar la reducción en el día de la familia y en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 durante la reducción gradual en tanto esta reducción se debe realizar de mutuo acuerdo y suscribir un otro si al contrato de trabajo.
 - o Partiendo que la Ley es de orden público y, por lo tanto, su aplicación es de forma inmediata, se recomienda modificar los modelos de los contratos de trabajo y establecer de manera anticipada con el trabajador una jornada laboral que se adecue a la nueva normatividad, en particular, en lo relativo a la nueva jornada diaria.

- A mediano plazo:

- o Las empresas deberán adecuar el Reglamento Interno de Trabajo y las diferentes jornadas de trabajo que podrán existir en la empresa. Lo anterior para efectos de control de trabajo suplementario, procesos disciplinarios, obligaciones y derechos de los trabajadores.
- o Adecuación de los sistemas de liquidación de nómina con base en la jornada laboral que sea aplicable en un momento dado.

En caso de tener alguna duda sustancial o práctica, no dude en contactarse con nosotros.

Por: Juan Sebastián López Jiménez
slopez@scolalegal.com
Julio 27 de 2021