



Johanna
Katherine
Valencia
Grimaldos
**Líder de Comités
Técnicos del Consejo
Colombiano
de Seguridad**

*Abogada / Candidata
a especialista en Seguridad
y Salud en el Trabajo /
Auditora interna de Sistemas
Integrados de Gestión (ISO
9001, 14001, 45001).*



Abecé de la ley de reducción de la jornada laboral

E

l contexto del derecho laboral en Colombia está en constante transformación debido, entre otras cosas, a las consecuencias económicas y sociales que dejó la pandemia de la COVID-19 y que dio lugar a la adopción de normas y políticas laborales. Dentro de estas actualizaciones normativas 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 y se dictan otras disposiciones”. Esta nueva ley obliga a los empleadores a generar medidas para implementar estos cambios, en algunos casos, de manera inmediata y, en otros, a mediano plazo.

La ley anteriormente citada entró en vigor el pasado 15 de julio de 2021, lo que quiere decir que, a partir del 15 de julio de 2023, todos los trabajadores vinculados a empresas mediante contrato de trabajo contarán con la reducción en su jornada laboral, la cual pasará de 48

horas semanales actuales a 47 horas semanales para este 2023.

De acuerdo con lo indicado en la ley, su objeto busca reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin que esto afecte el salario, derechos adquiridos ni garantías de los trabajadores.

Pero ¿qué cambios implica esta modificación?, ¿en qué casos aplica?, ¿cómo se deberá generar al interior de las empresas?, ¿qué otras implicaciones laborales tiene? El siguiente abecé puede ayudarle a resolver estas dudas.



Tabla 1. Esquema de aplicación de la nueva jornada laboral

Año	Fecha de inicio disminución	Horas a disminuir	Total de horas laborales
2023	15 de julio de 2023	1 hora	47 horas semanales
2024	15 de julio de 2024	1 hora	46 horas semanales
2025	15 de julio de 2025	2 horas	44 horas semanales
2026	15 de julio de 2026	2 horas	42 horas semanales

Fuente: elaboración propia.

A Jornada laboral

Duración máxima de la jornada ordinaria: el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo contemplaba la jornada laboral en Colombia por 48 horas semanales y 8 horas diarias. Ahora, con la expedición de esta ley, la jornada laboral quedará así:

- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será, a partir del 15 de julio de 2026, de cuarenta y dos (42) horas a la semana.
- Esta distribución se realizará de común acuerdo entre el empleador y el trabajador entre cinco y seis días semanales.
- Se debe garantizar el día de descanso.

¿Las empresas pueden implementar la reducción total de la jornada laboral antes del 2026?

La ley otorga la facultad a los empleadores de adoptar el esquema temporal de reducción de la jornada laboral y/o pueden hacerlo de manera anticipada, pero siempre teniendo en cuenta el plazo máximo para la reducción total de las seis (6) horas laborales a la semana el cual se cumple el 15 de julio de 2026 y, de igual manera, considerando la pro-

tección de los derechos adquiridos por los trabajadores.

De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo, el número de horas de trabajo diario se puede distribuir dentro de la misma semana, partiendo de mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo nueve (9) horas diarias, sin dar lugar a recargo por trabajo suplementario siempre y cuando el número total de horas de trabajo no exceda las cuarenta y dos (42) horas semanales de la jornada laboral ordinaria que establece la Ley 2101 de 2021.

B Factores adicionales para tener en cuenta

La Ley 2101 de 2021 indica que, con ocasión de la disminución de la jornada laboral, los empleadores quedarán exentos de dar cumplimiento a la Ley 1857 de 2017 (que otorga el denominado 'Día de la familia') y de la Ley 50 de 1990 (que brinda dos horas de la jornada semanal para actividades recreativas). Esto, en el entendido de que la jornada laboral disminuye y ya no será de obligatorio cumplimiento.

Ahora bien, mientras ocurre de manera integral la disminución de la jornada laboral, los empleadores deberán calcular de manera proporcional a la reducción gradual estas dos garantías del tra-

bajador, lo cual se coordinará de común acuerdo con el mismo.

¿Cómo se debe implementar la reducción de la jornada laboral?

El empleador podrá acordar con el trabajador la reducción de la jornada laboral y/o podrá aplicar el *ius variandi*¹, para generar la modificación de la jornada laboral en concordancia con las necesidades y operatividad de la empresa; siempre salvaguardando los derechos y condiciones laborales del trabajador.

¿Cómo afecta la reducción de la jornada laboral el SG-SST?

El artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015 indica que los empleadores tienen el deber de definir los requisitos de conocimiento y práctica en Seguridad y Salud en el Trabajo para sus tra-

bajadores con el fin de prevenir enfermedades y accidentes laborales. Por lo tanto, señala que se debe contar con un programa de capacitación, el cual no se verá afectado con la expedición de la Ley 2101 de 2021 dado que dentro del plan de trabajo se debe diseñar un cronograma que permita realizar las actividades de capacitación dentro de la jornada laboral que se establezca en la empresa.

¿Qué pasa si no se cumple la reducción de la jornada laboral?

Si al término de la última fecha establecida, es decir, el 15 de julio de 2026, las empresas no han realizado la reducción total de la jornada laboral, estarán expuestas a sanciones por parte del Ministerio del Trabajo que será la entidad competente y encargada de realizar la vigilancia y control del cumplimiento de esta ley.

“La Ley 2101 de 2021 indica que, con ocasión de la disminución de la jornada laboral, los empleadores quedarán exentos de dar cumplimiento a la Ley 1857 de 2017 (que otorga el denominado 'Día de la familia') y de la Ley 50 de 1990 (que brinda dos horas de la jornada semanal para actividades recreativas)”.



¹ El *ius variandi* es una de las manifestaciones del poder de subordinación que ejerce el empleador sobre sus empleados y se concreta en la facultad de variar las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio, es decir, la potestad de modificar el modo, el lugar, la cantidad o el tiempo de trabajo. Sin embargo, como en reiteradas ocasiones lo ha resaltado esta Corporación, dicha potestad no es absoluta, toda vez que está limitada por los derechos fundamentales de los trabajadores y los principios y valores constitucionales, específicamente, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y los principios consagrados en el Artículo 53 de la Constitución Política (Sentencia T797 de 2005).

C De los derechos adquiridos por los trabajadores

La Ley 2101 de 2021 también indica que el empleador debe respetar las normas y principios que protegen al trabajador. Igualmente, menciona que la reducción de la jornada de trabajo no implica la disminución de la remuneración salarial ni prestacional, así como tampoco la reducción del valor de la hora ordinaria de trabajo.

Aspectos a considerar

- La reducción de la jornada laboral aplica a todos los contratos, tanto los que se tienen firmados actualmente como los que se suscriban con fecha posterior al 15 de julio de 2023.
- El empleador, de mutuo acuerdo con el trabajador, deberá establecer la forma en que dará aplicación a la modificación del 'Día de la familia' y al tiempo de descanso. Por lo cual, si es necesario, deberá realizar un otrosí al contrato de trabajo.
- Se deberá generar la respectiva actualización al Reglamento Interno de Trabajo con el fin de determinar el punto de partida para contemplar el trabajo adicional (suplementario), obligaciones de los trabajadores, controles, entre otros.
- Generar el ajuste y modificación del sistema que se tenga implementado para la liquidación de nómina, teniendo en cuenta las horas que ahora se laborarán y la forma gradual de implementación de la Ley 2101 de 2021.
- Una vez modificada la jornada laboral, se deberá informar el cambio a la ARL a la que esté afiliada la empresa.
- En algunos casos, los empleadores deberán solicitar autorización o permiso al Ministerio del Trabajo

La reducción de la jornada de trabajo no implica la disminución de la remuneración salarial ni prestacional, así como tampoco la reducción del valor de la hora ordinaria de trabajo”.



para permitir el desarrollo de labores en horas extra.

- Los trabajadores que actualmente ejecutan su contrato de trabajo

mediante modalidad de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto, también se verán cobijados por la reducción de la jornada laboral. ^{Es}