

## Aspectos prácticos de la reducción de la jornada laboral semanal a partir del 15 de julio de 2023

A partir del 15 de julio de 2023 comienza a regir la reducción gradual de la jornada laboral en Colombia. Aquí te presentamos algunos de los **aspectos prácticos** más destacados.

### Ley 2101 de 2021

Por medio de la cual *“se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores”*

#### 1. ¿Qué pasa con la jornada máxima semanal?

La Ley 2101 expedida el 15 de julio de 2021 redujo la jornada laboral semanal regulada en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo para establecer una duración máxima semanal de 42 horas.

Así, para efectos de la implementación de la nueva jornada laboral se previeron dos opciones:

- (i) **Implementación automática:** El artículo 3° de la ley, señala que el empleador podrá acoger la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana, a la entrada en vigencia de la ley.
- (ii) **Implementación gradual:** La disminución de la jornada laboral, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, en los siguientes términos:
  - a. Transcurridos 2 años a partir de la entrada en vigencia de la ley -15 de julio de 2021-, se reducirá en 1 hora la jornada semanal, quedando en 47 horas semanales;
  - b. Pasados 3 años desde la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada, quedando en 46 horas semanales; y
  - c. A partir del cuarto año se reducirán 2 horas cada año hasta llegar a las 42 horas semanales.



Para una mayor claridad, a continuación, detallamos el cronograma en que deberá llevarse a cabo la implementación gradual de la reducción de la jornada laboral:

<b>¿A PARTIR DE CUÁNDO?</b>	<b>NÚMERO DE HORAS A REDUCIR</b>	<b>JORNADA MÁXIMA LEGAL SEMANAL</b>
A partir del 15 de julio de 2023	1 hora	47 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2024	1 hora más	46 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2025	2 horas más	44 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2026	2 horas más	42 horas semanales

Por lo anterior, el empleador puede adoptar, según fuere su deseo, la implementación de la reducción de la jornada de manera automática, es decir, inmediatamente fue expedida la ley o gradualmente. Por tanto, si la elección fue la de la gradualidad, **a partir del 15 de julio del 2023, la jornada máxima laboral semanal será, en todo caso, de máximo 47 horas.**

Adicionalmente, la norma previó una modificación extensiva en el sentido de que todas las normas laborales en las que se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas deberá entenderse como jornada de 42 horas, sin perjuicio de la aplicación gradual.

## **2. ¿Hay excepciones?**

Sí. Se prevén las siguientes excepciones:

- (i)** Las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, pues el Gobierno puede ordenar una reducción mayor de la jornada previos dictámenes técnicos que así lo aconsejen.
- (ii)** La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas: **a)** mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 36 horas a la semana y hasta las 6:00 p.m.; **b)** mayores de 17 años solo podrán trabajar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p.m.
- (iii)** El empleador y trabajador podrán acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos,

que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 horas a la semana.

- (iv) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 42 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

### **3. ¿Qué pasa con la jornada laboral dedicada exclusivamente a «actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación» y el «día de la familia»?**

El artículo 6 de la citada Ley 2101 de 2021 señala *“Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 3o de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente artículo.”*

Si bien del texto transcrito se concluye que la reducción de la jornada conduce igualmente a la reducción proporcional de las 2 horas de destinación exclusiva, a renglón seguido señala que esta última reducción proporcional procede de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, lo que en la práctica significa que en ausencia de este acuerdo y hasta que la jornada efectivamente se haya reducido a 42 horas semanales, deban mantenerse las dos horas de destinación exclusiva, a menos por supuesto que se implementara el acuerdo individualmente o con la organización sindical para implementar la reducción proporcional.

Finalmente, en cuanto a la exoneración del día de la familia, consideramos que la misma sólo operará cuando se llegue a la implementación de la jornada laboral semanal de 42 horas, pues la norma dispone expresamente que ***“Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero de este artículo”***, el cual señala que la disminución de la jornada exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo 3º de la Ley 1857 de 2017, esto es, el día de la familia.

### **4. ¿Cambia el valor de la hora ordinaria?**



Para efectos del cálculo de la hora ordinaria de trabajo para el pago de eventuales recargos nocturnos o en trabajo suplementario, deberá tenerse en cuenta lo siguiente.

Si bien en un principio se consideró la alternativa de mantener el cálculo como hasta ahora ha venido operando, es decir, dividiendo el salario ordinario mensual en 240 horas -30 días al mes x 8 horas diarias-, alternativa que básicamente derivaba del hecho de que la Ley 2101 de 2021 explícitamente señaló que el objeto de la misma era reducir la jornada semanal, sin disminuir el salario del trabajador y que adicionalmente, en el primer concepto del Ministerio de Trabajo sobre este tema, esa entidad había indicado que se continuaría aplicando la misma fórmula para determinar el valor de la hora ordinaria, aunque sin profundizar sobre ella, en el último concepto expedido sobre el asunto en el mes de junio del presente año, la postura se modifica sustancialmente.

En efecto, en concepto No. 08SE202312030000018241, a pesar que el Ministerio de Trabajo reitera las premisas del concepto primigenio, al momento de ejemplificar el cálculo, aludiendo a la nueva jornada, concluye que por efectos del menor número de horas que a partir de la entrada en vigencia de la ley 2101 constituye la jornada máxima, la operación aritmética se modifica igualmente, lo que en últimas se traduce en que el valor de la hora se incrementa en función de la reducción de la jornada.

Así las cosas, aunque según el Ministerio del Trabajo lo que debe hacerse a partir del 15 de julio de 2023 en que la jornada disminuye de 48 a 47 horas por semana, es tomar estas 47 horas y multiplicarlas por 4.33 (número promedio de semanas/mes), lo que trae como resultado, según esa entidad, que el número total de horas laboradas en el mes sea de 203,51, -criterio que no compartimos-; de fondo el tema es que si se está avalando el hecho de que el valor de la hora se aumenta como consecuencia de la reducción de la jornada.

En estas condiciones, donde ya no se contaría con el aval del Ministerio de Trabajo para continuar con el cálculo sobre las 240 horas/mes, aval que a pesar de la existencia de diferentes posturas permitía generar la discusión y soportar en un principio de buena fe el que se mantuviera el mismo cálculo sin un riesgo mayor a una eventual indemnización moratoria, resulta necesario, de cara a morigerar cualquier riesgo, replantear la parametrización del sistema de nómina, si bien no con la postura del Ministerio que habla de considerar 4.33 semanas al mes, sí con la fórmula general, lo que implicaría realizar el siguiente cálculo:

- En el primer periodo -2023/2024-: 47 horas semanales dividido en 6 días máximos laborables y 30 días al mes, para un total de 235 horas.
- En el segundo periodo -2024/2025-: 46 horas semanales dividido en 6 días máximos laborables y 30 días al mes, para un total de 230 horas.
- En el tercer periodo -2025/2026-: 44 horas semanales dividido en 6 días máximos laborables y 30 días al mes, para un total de 220 horas.
- A partir del 15 de julio de 2026, 42 horas semanales dividido en 6 días máximos laborables y 30 días al mes, para un total de 210 horas.

En este sentido, **el total del salario mensual se dividiría en el número de horas máximo semanal para cada periodo y esa división arroja el valor hora para cada uno de ellos sobre el que se aplicarían los recargos nocturnos y suplementarios.**

El ejercicio que plantea el Ministerio de Trabajo en el concepto al que estamos haciendo referencia, respecto que lo que debe hacerse es multiplicar el número de horas máximo semanal por 4,33, lo que implicaría para el primer periodo, según esa Entidad, un total de horas/mes de 203,51, no es a nuestro juicio admisible, atendiendo la jurisprudencia de las altas Cortes en cuanto a considerar en materia laboral todos los meses del año como de 30 días,<sup>1</sup> ejercicio que con la jornada hasta hoy vigente de 48 horas semanales divididas en máximo 6 días, arroja un resultado de 240 horas/mes.

Con el entendimiento del Ministerio de Trabajo, ello significaría que en la actualidad el número de horas/mes no correspondería a las 240 que históricamente se han considerado, sino solo a 207,84, ejercicio este último que nunca ha sido discutido, ni tampoco prohijado por ninguna autoridad judicial.

## 5. ¿Qué pasa con las horas extras?

El artículo 2º de la Ley 2101 de 2021 eliminó el límite diario de jornada laboral que se tenía previsto en el anterior artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, señalando que *“La duración máxima de la jornada ordinaria de*

---

<sup>1</sup> Salvo que el pago sea por día y entonces no se consideran 360 días al año, sino 365.

*trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso (...)*”.

Lo anterior significa que definida la jornada entre 5 o 6 días sin superar el límite semanal dispuesto en la nueva reglamentación, habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando se supere la jornada acordada diaria o semanal.

Ahora bien, sin perjuicio de haberse eliminado la jornada máxima diaria, es importante tener en cuenta que ello en todo caso no viabiliza la implementación de jornadas diarias excesivas, así no se supere la jornada semanal de 47 horas, pues ello podría generar un riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## **6. ¿Se debe modificar el Reglamento Interno de Trabajo?**

Si por las circunstancias especiales de la compañía debe reducirse la jornada por encontrarse actualmente en un esquema de 48 horas semanales, esa modificación deberá verse reflejada en el Reglamento Interno de Trabajo de manera que éste se encuentre adecuado a la Ley.

**Si tienes cualquier inquietud acerca de la implementación de la reducción de la jornada laboral y todas sus implicaciones, no dudes en contactarnos por nuestros canales habituales de comunicación.**

**Álvarez Liévano Laserna**

