

Recomendaciones para ajustarse a la reducción de la jornada laboral

Reducción de la jornada laboral en Colombia: ¿cómo impacta en tu empresa? Descubre los desafíos y oportunidades que presenta esta ley. Aprende cómo planificar, comunicar y ajustar gradualmente la jornada de trabajo. Evita riesgos legales y optimiza el rendimiento laboral con estas recomendaciones imprescindibles.

La Ley 2101 de 2021, sancionada el 15 de julio de 2021, reduce de 48 a 42 horas la jornada laboral en Colombia de manera progresiva hasta el 2026. Esta iniciativa busca garantizar un tiempo de trabajo saludable, productivo y conveniente para la familia, en sintonía con lo que sucede en el mundo y en Latinoamérica en los últimos años.

Y aunque esta reducción puede generar preocupación entre los empresarios por el impacto en sus costos y en la productividad, es importante recordar que con una adecuada planificación y estrategia es posible adaptarse a esta nueva realidad.



Un reto para la productividad

El foco debe estar en saber cómo ser más productivos y competitivos, sobre todo en Colombia, en donde uno de los mayores retos de productividad se relaciona con los altos índices de informalidad, explica Ana Fernanda Manguashca, presidente del Consejo Privado de Competitividad.

Nota

En esta transición es clave el diálogo interno de la organización en las siguientes áreas: Recursos Humanos, Directivas y Legal.



Y es que al hablar de reducción de la jornada laboral, decimos que las empresas deben tener presente que, si se aprueba la jornada laboral en la próxima legislatura, existirán:

- Aumentos del valor de la hora ordinaria de trabajo.
- Incrementos del recargo dominical y festivo.
- Obligaciones de pagar horas extras y obtener permiso del Ministerio de Trabajo.
- Posibles contrataciones de personal.
- Inversiones en tecnología, automatización y supervisión de procesos.

La reducción gradual de la jornada laboral en Colombia va así:

A partir del 15 de julio de 2023: **47 horas semanales.**

2024:

46

horas semanales.

2025:

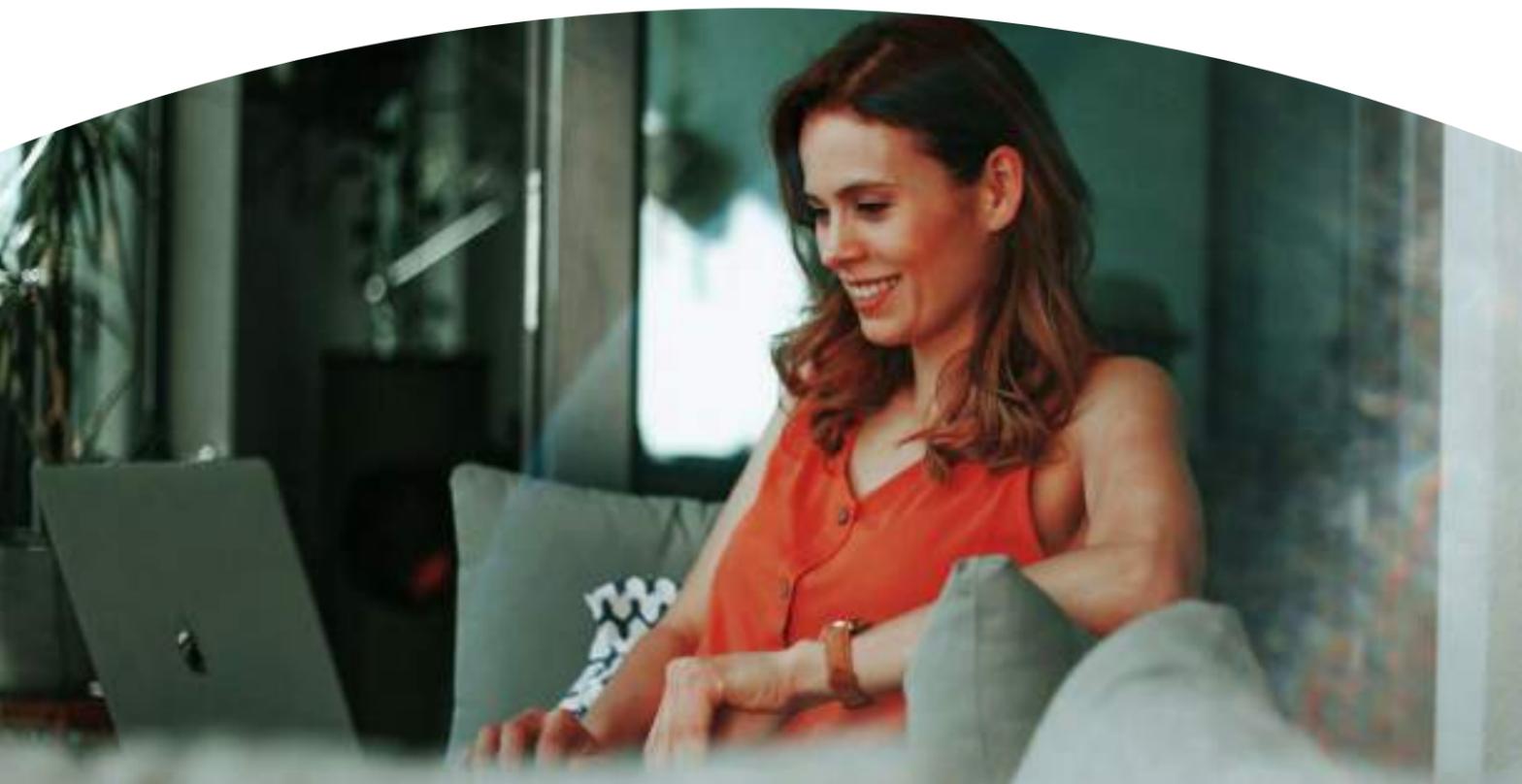
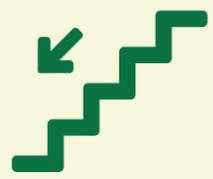
44

horas semanales.

2026:

42

horas semanales.



No todos los sectores se verán igualmente afectados por la reducción gradual de la jornada laboral

Algunos sectores como el minero energético, agropecuario y de seguridad podrían experimentar un mayor impacto. Sin embargo, según Juan Felipe García Castrillón, abogado socio de Galo Estudio Legal, en el sector de la vigilancia existen normas especiales que permiten utilizar turnos de 12 horas, como los conocidos turnos 4x2 o 4x3, donde los empleados trabajan cuatro turnos de 12 horas a

la semana y descansan dos o tres turnos dentro de la misma semana. Por lo tanto, por ahora, no hay motivos para preocuparse.

Eso sí: es necesario revisar las proyecciones y disposiciones específicas de cada sector para asegurarse de cumplir con las regulaciones vigentes y evitar exceder las 47 horas semanales.



Nota

La proyección de la malla de turnos y la aposibilidad de promediar las horas trabajadas durante tres semanas pueden influir en el cumplimiento de la jornada laboral. En principio, la jornada ordinaria es de 47 horas, y cualquier exceso se considera trabajo suplementario (horas extra + recargo del 25%).



Recuerda que, en caso de que un trabajador trabaje más de lo estipulado por ley, es posible obtener una autorización del Ministerio del Trabajo para garantizar que se cumplan las dos horas máximas permitidas.

Para garantizar el cumplimiento de la ley y evitar sanciones, se recomienda a los empresarios planificar el ajuste a la jornada máxima de 42 horas semanales y asesorarse de profesionales en el tema. Las sanciones por incumplimiento pueden incluir multas administrativas por parte del Ministerio de Trabajo y condenas judiciales relacionadas con el desconocimiento de la jornada máxima, pago de horas extras y falta de pago de salarios y prestaciones sociales.

Sigue estos 5 tips clave para asegurar tu ajuste a la normatividad

- 1. Actualizar el reglamento de trabajo:** asegúrate de incluir la reducción gradual de la jornada laboral en el reglamento de trabajo de tu empresa. Publica el reglamento de forma accesible para que los empleados puedan consultarlo.
- 2. Comunicación clara:** Informa a los empleados sobre la reducción de la jornada laboral y sus cambios específicos. Utiliza medios efectivos de comunicación, como reuniones, carteleras o plataformas digitales, para asegurarte de que todos estén informados.
- 3. Cumplimiento progresivo:** Ajusta la jornada máxima de trabajo de forma progresiva, siguiendo los plazos establecidos por la normativa. Esto evitará la necesidad de firmar contratos adicionales cada año.
- 4. Considera las particularidades de tu sector:** Si tu empresa tiene actividades que implican períodos de mayor carga laboral, como los cierres contables, planifica con anticipación y asegúrate de contar con los permisos correspondientes para las horas extras.
- 5. Mantén registros precisos:** Lleva un registro detallado de las horas trabajadas por cada empleado, especialmente en situaciones que involucren horas extras. Esto te ayudará a evitar problemas legales y a garantizar el pago adecuado.

¡Recuerda! La compensación de horas extras plantea dos perspectivas: la legal y la práctica. Legalmente, solo se permite compensar los domingos, pero en la práctica muchas empresas lo hacen durante períodos de alta actividad. La preferencia de los trabajadores varía entre compensación adicional o pago extra, en donde la materialidad del riesgo depende de posibles reclamaciones por parte de los trabajadores. Aunque no sea legal, en la práctica se sigue empleando, considerando el análisis de riesgos y accidentes. Si es una práctica que se tiene que hacer con frecuencia, se debe revisar la estructura de la jornada laboral, pues es mejor evitar inconvenientes.



Cámara de
Comercio de
Cali