El 15 de julio de 2021 fue promulgada la ley 2101, a través de la cual se reduce la jornada laboral semanal en Colombia, de manera gradual, sin que eso implique la disminución del salario, ni la afectación de derechos adquiridos y garantías laborales de los trabajadores beneficiados.

De cara a los grandes cambios que se vienen dando en el mundo del trabajo, en Colombia y en el planeta entero, reducir la jornada de trabajo máxima semanal, es una decisión adecuada, que permitirá a los trabajadores actuales, laborar menos tiempo y que se abran más plazas de trabajo, para la inmensa mano de obra informal, o sin empleo. Recordemos que en Colombia somos unos 24 millones de trabajadores, de los cuales apenas unos 10 millones aproximadamente, tienen un trabajo con garantías, es decir, fruto de un contrato de trabajo, mientras unos 11 millones están en la informalidad, y unos 3 millones buscan trabajo.

La ley establece que la jornada de trabajo será de 42 horas semanales, empezando este año, desde el 15 de julio, con una jornada máxima de 47 horas, jornada que disminuirá en el 2024, a 46 horas, en el 2025 a 44 horas, y desde el 15 de julio de 2026, será la jornada definitiva de 42 horas semanales, que podrán ser distribuidas de común acuerdo, entre empleador y trabajador en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el descanso. También podrán implementar jornadas de 36 horas semanales, en jornadas diarias que no excedan de 6 horas, con todas las implicaciones que ya tiene esa jornada en el C.S.T., es decir, sin recargo nocturno, dominical o festivo, devengando el trabajador únicamente el salario para la jornada ordinaria de trabajo, respetando el mínimo legal o el convencional, con un día de descanso remunerado.

La distribución de la jornada máxima, permitirá que se pacten jornadas hasta de 9 horas diarias, sin lugar a recargo alguno, cuando el promedio semanal no exceda de la nueva jornada semanal de 42 horas. Aún con el consentimiento del trabajador, que muchas veces le encanta sobrecargarse laboralmente, el empleador, no podrá contratarlo para la ejecución de dos turnos el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Aunque la entrada de la nueva jornada es gradual, nada impide que el empleador de una vez, se acoja a la jornada de 42 horas semanales, sin que esto implique reducción de la remuneración salarial, ni prestacional, ni la pérdida por parte de los trabajadores de ningún derecho adquirido previamente.

La reducción de la jornada máxima de trabajo semanal, implica la exoneración del empleador de aplicar el día de la familia semestral de la ley 1857 de 2017 y las dos horas del artículo 21 de la ley 50 de 1990, que durante más de treinta años, la mayoría de trabajadores y sindicatos no reclamaron, teniendo derecho, y pocos empleadores les respetaron dicho derecho. Ese tiempo debe ser ajustado por acuerdo entre trabajadores y empleadores, en la medida que se va implementando la nueva jornada de trabajo, exclusivamente para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, quedando exonerado el empleador de realizar dichas actividades el 15 de julio de 2026, cuando entre en funcionamiento la jornada máximo de 42 horas.

El Gobierno Nacional dentro de los 5 años siguiente a la entrada en vigencia de esta ley, el 15 de julio de 2023, hará una evaluación ex post acerca de su cumplimiento, rindiendo informes al Congreso sobre la materia.

Ante el nuevo panorama de jornada máxima semanal, ya se oyen formulas creativas para eludir el cumplimiento de la ley, por parte de algunos empleadores, y de algunos trabajadores y sindicatos, que proponen, contrario a la ley, seguir trabajando las 48 horas semanales, con el pago de una hora extra, aumentando ese tiempo, cada vez que disminuya la jornada, lo que es contrario al espíritu de la ley, que busca es el reparto del trabajo que existe, entre más personas, no que los actuales trabajadores se ganen unos pesos más, por el tiempo extra, ese que tanto mal le ha hecho a la salud de millones de trabajadores, que vienen sacrificando su vida, por trabajar más tiempo, nocturno, festivo, detrás del sueño de ser rico, pero que al cabo del tiempo, lo que consiguen es la afectación de su salud, momento a partir de que el empleador se entera de su condición de salud, quiere salir de él, porque lo considera una carga.

Con más tiempo, los trabajadores y sus sindicatos deben abrir espacios culturales, académicos, de investigación, que les mejoren el nivel de vida, que les permita ser felices, junto a sus familias, especialmente las nuevas generaciones, que se enfrentaran a un modelo laboral, muy diferente al nuestro, en el que seguramente no existirán para muchos trabajos, jornadas fijas, ni un lugar fijo para desarrollarlo, donde seguramente los trabajadores tengan más tiempo libre, para poderse cultivar personalmente, lo que debe contribuir a la construcción de sociedades más igualitarias, que respeten los derechos de los humanos, los animales y la naturaleza. En esa dirección es que va el cambio de la jornada.

César Luque

Total Page Visits: 60488 - Today Page Visits: 1