



SUBDIRECTIVA REGIONAL BOGOTÁ CUNDINAMARCA

REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL



La reducción de la jornada laboral en Colombia implica la disminución de las horas de trabajo, de 48 a 42 horas semanales, estableciendo así la máxima cantidad de horas que un trabajador puede laborar en una semana bajo la modalidad de jornada ordinaria. Esta reducción aplica para las relaciones de derecho individual de trabajo de carácter particular reguladas por el CST. Antes de la entrada en vigor de la Ley 2101 de 2021, el artículo 161 del CST indicaba que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo era de 8 horas al día y 48 horas semanales. Ahora, el artículo 161 del CST, modificado por el artículo 2 de la Ley 2101, señala expresamente:

Artículo 161. duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de 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 (...).

Para la implementación de la reducción de la jornada laboral, el empleador puede optar por dos modalidades: implementación automática o implementación gradual.

El empleador puede acogerse a la jornada laboral de 42 horas semanales en cualquier momento, a partir del 15 de julio de 2021. Por ejemplo, si la jornada laboral ordinaria en su empresa es de 47 o 46 horas semanales, podrá implementar de

inmediato la jornada de 42 horas, sin necesidad de acogerse a la implementación gradual.

Reducción de la jornada laboral ordinaria semanal

La Ley 2101 de 2021 reduce la jornada laboral de manera gradual de cuarenta y ocho (48) a cuarenta y dos (42) horas semanales sin que se disminuya el salario.

Su implementación gradual se hará desde el 15 de julio de 2023 hasta el 15 de julio de 2026.

1 hora

Desde: 15 julio de 2023.
Hasta: 14 julio de 2024.

Se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en

47 horas semanales.



1 hora

Desde: 15 julio de 2024.
Hasta: 14 julio de 2025.

Se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en

46 horas semanales.



2 horas

Desde: 15 julio de 2025.
Hasta: 14 julio de 2026.

Se reducirá en dos (2) horas la jornada laboral semanal, quedando en

44 horas semanales.



2 horas

Desde: 15 julio de 2026.

Se reducirá en dos (2) horas la jornada laboral semanal, quedando en

42 horas semanales.

A partir del 15 de julio de 2024 aplicará la segunda reducción establecida con la Ley 2101 de 2021, y la jornada laboral pasará de 47 a 46 horas.

Durante al menos 70 años, la jornada laboral máxima en Colombia se mantuvo en 8 horas diarias y 48 horas semanales.

No fue sino hasta la entrada en vigor de la **Ley 2101 de 2021** cuando se modificó el **artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo –CST–** y se determinó que la duración máxima **de la jornada laboral será de 42 horas semanales**, acercándose a la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, de máximo 40 horas semanales (Convenio 47 de 1935).

La disminución de la jornada ha sido impulsada por un cambio de paradigma en las relaciones laborales. Se ha migrado de la idea de que, a mayor número de horas trabajadas, mayor productividad, a una en la que se reconoce que la productividad puede lograrse en menos tiempo de trabajo. De acuerdo con esto, las jornadas laborales largas provocan en el trabajador: fatiga, disminución de la concentración y aumentan la probabilidad de accidentes laborales.

La Ley 2101 de 2021 es una norma de orden público y de obligatorio cumplimiento, de

manera que no puede ser desconocida, ni admite estipulación contractual en contrario. Los empleadores que no cumplan con la disminución de la jornada en los términos de esta ley se exponen a las sanciones previstas en el ordenamiento jurídico.

EXONERACIONES AL EMPLEADOR CON LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

De esta norma se desprende que la reducción de la jornada laboral exonera al empleador de conceder los siguientes dos beneficios al trabajador:

1. Jornada semestral familiar a cual equivale a un (1) día laboral, cada semestre (conocida comúnmente como el “Día de la familia”; artículo 3 de la Ley 1857 de 2017).

2. Dos (2) horas semanales dentro de la jornada laboral ordinaria para actividades de carácter recreativo, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 de la Ley 50 de 1990).

El Ministerio del Trabajo, en el Concepto 73997 del 26 de junio de 2023, precisó que las exoneraciones al empleador, tras la disminución de la jornada laboral, se aplican de la siguiente manera:

Si el empleador se acoge a la implementación automática de la disminución de la jornada:

- Quedará exonerado inmediatamente de conceder el Día de la familia.
- Tampoco deberá seguir concediendo las dos (2) horas semanales para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Si el empleador se acoge a la **implementación gradual**:

- Solo podrá quedar exonerado de conceder el Día de la familia a partir del 15 de julio de 2026, fecha en la que se termina la implementación gradual.
- Podrá ajustar de forma proporcional y de común acuerdo las dos (2) horas dedicadas exclusivamente a las actividades mencionadas, mientras se termina la implementación.

VALOR DE LA HORA ORDINARIA DE TRABAJO.

Es claro en advertir que la reducción de la jornada laboral no resulta en la disminución del valor de la hora ordinaria de trabajo. Sin embargo, esto no implica que la medida no tenga impacto en la hora ordinaria, ya que la norma prohíbe la reducción del valor de la hora, pero no su incremento.

Por lo tanto, dado que el trabajador seguirá recibiendo la misma remuneración por un tiempo laborado menor, la reducción de la jornada laboral efectivamente conlleva un aumento en el valor de la hora ordinaria de trabajo.

En un comunicado oficial del 10 de julio de 2023, el Ministerio del Trabajo señaló lo siguiente:

La disminución de la jornada máxima laboral implica el aumento del valor de la hora diaria, toda vez que, por menos tiempo laborado, el trabajador continuará devengando la misma remuneración.

Los empleadores deben realizar el cálculo del nuevo valor de la hora de trabajo para liquidar el valor de las horas extra y los recargos nocturnos, dominicales y festivos, respetando siempre el principio de favorabilidad.

El Ministerio del Trabajo, mediante el Concepto 16177 del 8 de agosto de 2023, teniendo en cuenta la reducción de la jornada laboral, instauró la metodología en cuanto al cálculo del valor de la hora ordinaria de trabajo para liquidar las horas extra y recargos, y dispuso que se deben aplicar las siguientes fórmulas en su orden:

Horas diarias laborales = horas máximas semanales / 6 (días laborales a la semana).

Horas trabajadas al mes = horas diarias laborales × 30 días calendario.

Valor de la hora ordinaria laboral = salario mensual del trabajador / horas trabajadas al mes.

Horas trabajadas al mes según la disminución gradual de la jornada laboral.		
Fecha	Horas máximas semanales	Horas trabajadas al mes
15 de julio de 2023	47	235
15 de julio de 2024	46	230
15 de julio de 2025	44	220
15 de julio de 2026	42	210

De este modo, por ejemplo, el valor de la hora de trabajo de un trabajador que labora 46 horas semanales en 2024 y devenga el salario mínimo se determinará así:

$$46 \text{ (horas máximas semanales)} / 6 = 7,66$$

$$7,66 \times 30 = 230$$

$$\$1.300.000 / 230 = \$5.652 \text{ (valor hora ordinaria laboral)}$$

Ley 2365 De 2024 De Acoso Sexual En Colombia



Ley 2365 de 2024 por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

La **Ley 2365 de 2024**, promulgada y publicada en el Diario Oficial de Colombia el 20 de junio de 2024, es una legislación que establece un marco normativo para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia. Su objetivo principal es garantizar el derecho fundamental a una vida libre de violencias y promover la igualdad y no discriminación.

Objetivos De La Ley

- 1. Prevención del acoso sexual:** Implementar medidas proactivas para evitar situaciones de acoso.
- 2. Protección de las víctimas:** Ofrecer un entorno seguro y mecanismos efectivos para denunciar y protegerse.
- 3. Atención a las víctimas:** Proporcionar apoyo integral, incluyendo atención psicológica y legal.

Definición De Acoso Sexual Según La Ley 2365.

Según el artículo 2 de la Ley 2365, el acoso sexual es cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual, lascivo o libidinoso que se manifieste en relaciones de poder vertical u horizontal dentro del contexto laboral o educativo.

Elementos Clave

- Carácter sexual:** Comportamientos no deseados con connotaciones sexuales.
- Relaciones de poder:** Puede darse tanto en relaciones de jerarquía como entre pares.
- Contexto:** Aplicable tanto en entornos físicos como digitales relacionados con el trabajo o la educación.

Principios Rectores De La Ley.

La ley se rige por una serie de principios establecidos en la Constitución Política de Colombia y la Ley 1257 de 2008, entre otros. Estos principios incluyen:

- 1. Pro persona y pro víctima:** Primacía de la dignidad y derechos de las víctimas.
- 2. Igualdad:** Garantía de trato equitativo.
- 3. Justicia restaurativa:** Enfoque en la reparación y reconciliación.
- 4. Debido proceso:** Respeto a los derechos de todas las partes involucradas.

- 5. Confidencialidad:** Respeto a los derechos de todas las partes involucradas.

Derechos Y Obligaciones: Derechos De Las Víctimas.

Las víctimas de acoso sexual tienen derechos fundamentales que deben ser garantizados por empleadores e instituciones educativas, tales como:

- Derecho a la verdad:** Acceso a información clara y completa sobre su caso.
- Dignidad e intimidad:** Trato respetuoso y protección de su privacidad.
- Atención integral en salud:** Acceso a servicios médicos y psicológicos.
- Justicia y reparación:** Procedimientos efectivos para sancionar a los agresores y reparar el daño.

Derechos De Los Acusados

La ley también establece derechos para las personas investigadas por acoso sexual, asegurando un proceso justo y equitativo, incluyendo:

- Presunción de inocencia:** Hasta que se demuestre lo contrario.
- Debido proceso:** Información y defensa adecuada durante el proceso.
- Imparcialidad:** Evaluación objetiva de los hechos.

Ámbito De Aplicación

La Ley 2365 es aplicable en:

- Presunción de inocencia:** Empresas públicas y privadas, sin importar la naturaleza de la vinculación laboral.
- Instituciones de educación superior:** Universidades, instituciones universitarias,

escuelas tecnológicas, instituciones tecnológicas y técnicas profesionales, así como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).

Obligaciones Empresariales

Los empleadores tienen responsabilidades claras bajo la Ley 2365, tales como:

- 1. Política interna de prevención:** Crear una Política Interna de Prevención que debe incluir medidas contra el acoso sexual en reglamentos internos y contratos.
- 2. Mecanismos de atención y protección:** Implementar protocolos de atención a víctimas y sanción a agresores.
- 3. Divulgación:** Informar a todos los empleados sobre las políticas y procedimientos.
- 4. Garantías de protección:** Evitar la revictimización y proteger a las víctimas de retaliaciones.

La Ley 2365 de 2024 representa un paso significativo en la lucha contra el acoso sexual en Colombia. Su enfoque integral y transversal busca no solo sancionar estas conductas, sino también prevenirlas y ofrecer apoyo a las víctimas. Comprender esta ley y sus implicaciones es crucial para todos los actores involucrados, ya que promueve un entorno laboral y educativo más seguro y equitativo.

**JUNTA DIRECTIVA SINTRAELECOL BOGOTÁ
CUNDINAMARCA**

Junta Directiva Sintraelec Subdirectiva Departamental Bogotá-C/Marca.



SINTRAELECOL
BOGOTÁ • CUNDINAMARCA

SINTRAELECOL BOGOTÁ • CUNDINAMARCA