



Los cambios adicionales inmersos y no visibilizados en la ley de reducción de Jornada Laboral.

El 15 de julio de 2021 se expidió la ley 2101, con la cual el Gobierno redujo la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales, esta ley, aunque si bien permite la reducción gradual de la jornada, iniciando en el año 2023, también invita a que aquellas empresas que lo puedan implementar antes, a acogerse a la reducción de 42 horas sin mayor formalismo; sin embargo dentro de la misma ley hay dos puntos importantes que vale la pena que las empresas tengan en cuenta ya que por su redacción pueden pasarse por alto, se trata del "artículo 6. Exoneración", el cual de forma expresa indica que el empleador que realice la reducción de jornada queda exonerado de implementar el parágrafo del artículo 3 de la ley 1857 de 2017, el cual hace referencia a la jornada semestral que los empleadores deben gestionar y conceder a sus trabajadores como espacio para compartir con sus familias, se entiende entonces que para aquellas empresas que implementaron la reducción ya no les será mandatorio conceder la jornada por semestre a sus empleados.

El otro punto del artículo sexto de exoneración hace referencia, al artículo 21 de la ley 50 de 1990, el cual obligaba a las empresas con más de 50 empleados a destinar 2 horas dentro de la semana laboral a actividades recreativas, en este orden si estas compañías reducen su jornada, ya no están obligadas a cumplir con lo preceptuado en dicha Ley.

La exoneración antes indicada se debe aplicar de forma gradual para aquellas empresas que reduzcan igualmente su jornada gradualmente, y se recomienda a los empleadores hacer una socialización con sus empleados respecto de la aplicación y efectos de la ley 2101 de 2021, y de esta manera tener clara para las dos partes las implicaciones de llegar a laborar 42 horas a la semana.