

LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y SUS IMPACTOS EN EL CÁLCULO DE LA HORA ORDINARIA DE TRABAJO

La ley 2101 de 2021 dispuso la reducción de la jornada semanal a 42 horas a partir del año 2026. Esta gradualidad implica las siguientes fases:

- 47 horas semanales a partir de 2023
- 46 horas semanales a partir de 2024
- 44 horas semanales a partir de 2025
- 42 horas semanales a partir de 2026

De esta disposición normativa surgen dos interrogantes que supeditan la vigencia y aplicación de la norma, a saber:

- i) ¿La modificación de la jornada semanal implica un cambio en el valor de la hora ordinaria de trabajo?
- ii) ¿Desde cuándo debe implementarse la nueva normatividad que reduce la jornada?

A continuación, presentamos nuestra posición jurídica frente a estos interrogantes. Veamos:

¿La modificación de la jornada semanal implica un cambio en el valor de la hora ordinaria de trabajo?

La norma indica de manera expresa que la implementación de la reducción de la jornada no implica una modificación de las condiciones remunerativas de los trabajadores. En esa línea, la norma indica que no puede reducirse ni el salario, ni el valor de la hora ordinaria como base para liquidar los recargos.

Como se observa, la norma indicó la imposibilidad de reducción, pero nada dijo respecto del impacto económico que necesariamente tiene la nueva norma en la liquidación de los recargos, donde sin duda el valor de la hora ordinaria si aumenta, pues por el mismo salario pactado, se están trabajando menos horas en el mes. Por esta razón, afirmamos que efectivamente el valor de la hora ordinaria aumentará en la medida en que la jornada semanal disminuya.

A continuación, un ejemplo con el salario mínimo legal del año 2023 (\$1´160.000), para exponer el aumento en el valor de una hora diaria:

- i) Actualmente el salario está remunerado un total de 240 horas al mes. De este total de horas, afirmamos que 208 son horas laborales y 32 son horas destinadas al descanso. La explicación de esta afirmación radica en que actualmente se permite un trabajo de 48 horas semanales, que multiplicadas por el número de semanas al mes (4,33333) arroja como resultado las 208 horas. El monto restante, serán las horas destinadas al descanso.
- ii) La anterior validación aritmética es importante pues el sentido de la norma que reduce la jornada es que se reduzcan las horas laborales, mas no las horas de descanso. En tal sentido, la reducción debe hacerse de la proporción de las 208 horas.
- iii) Bajo la anterior premisa, tenemos que por cada año transcurrido y reducida una hora de la jornada semana, variará el número de horas mensuales laborables al mes. En este sentido, tomando la reducción gradual, encontraremos que ya no son 208 las horas laborables, sino que estas irán disminuyendo en la medida que la jornada ordinaria es de menor duración. Igualmente, que el sueldo incluye una remuneración que ya no es de 240 horas.

Año	Horas Laborables mensuales.	Horas incluidas en el sueldo	Horas que se reduce al mes.
2022	$48 \times 4.33333 = 208$	240	0
2023	$47 \times 4.33333 = 203,6$	235,6	4,33333
2024	$46 \times 4.33333 = 199,3$	231,3	4,33333
2025	$44 \times 4.33333 = 190,6$	222,6	8,66666
2026	$42 \times 4.33333 = 182$	214	8,66666

- iv) Insistiendo en el hecho que el artículo 4º de la Ley 2021 indica que “La disminución de la jornada de trabajo no implicara la reducción de la remuneración salarial”, encontramos entonces que al no tener variación el monto del salario mensual se traduce en un efecto lógico, y es que el valor de la hora ordinaria si se incrementa, por la sencilla razón que a menor trabajo en horas se mantiene el mismo salario

- v) De acuerdo con lo anterior, el monto del salario compensará el total de horas al mes y debe ser dividido por este nuevo valor. En tal sentido, haciendo la comparación para el año 2023, el salario compensaba un total de 240 horas al mes, mientras que para el segundo semestre compensará un total de 235,66 horas.

Así las cosas, la hora para el primer semestre tenía un valor de \$4.8333 (\$1.160.000/240), mientras que la hora para el segundo semestre tendrá un valor de \$4.922.34 (\$1.160.000 / 235,66)

¿Desde cuándo debe implementarse la nueva normatividad que reduce la jornada?

Con el fin de determinar la aplicabilidad de la Ley 2101 de 2021, consideramos importante señalar que, la Corte Constitucional en sentencia C – 932 de 2006, dispuso lo siguiente:

*“Se concluye entonces que en el ordenamiento jurídico colombiano **la promulgación de la ley equivale a su publicación**, y que si bien no es un requisito para la validez de la misma, **si lo es para su vigencia y obligatoriedad**, es decir, para que ésta vincule a los asociados. **En esa medida la jurisprudencia constitucional ha relacionado los conceptos de promulgación de la ley** –que se materializa mediante su publicación en el Diario Oficial- **y de eficacia jurídica o vigencia de la misma, entendidas estas últimas como fuerza o capacidad para producir efectos jurídicos de una norma**, pues como antes se señaló los mandatos legales sólo serán oponibles a los asociados -y por ende éstos sólo resultarán afectados por sus consecuencias jurídicas- **a partir** de su publicación, por lo tanto una ley mientras no haya sido publicada es inoponible y no produce efectos jurídicos”. (Negrilla por fuera del texto).*

Dicho esto, en relación con el significado de “a partir” de la fecha de su publicación” o “a partir de su promulgación”, como se menciona en la Ley 2101 de 2021, esta Alta Corte, señaló en sentencia C-084 de 1996, que:

*“(…) también es de frecuente ocurrencia que el legislador disponga la vigencia de la ley “a partir de su promulgación”, **en cuyo caso una vez cumplido ésta, las disposiciones respectivas comienzan a regir, es decir, a ser obligatorias.**” (Negrilla por fuera del texto).*

A su vez, en sentencia C-957 de 1999, se dispuso:

*“En lo relativo a su vigencia, **como regla general, la ley comienza a regir a partir de su promulgación, salvo que el legislador, en ejercicio de su competencia constitucional, mediante precepto expreso determine una fecha diversa a aquella, facultad igualmente predicable del legislador extraordinario.** Los efectos jurídicos de los actos legislativos y de las leyes que se producen a partir de la promulgación en el Diario Oficial, dan lugar a su oponibilidad y obligatoriedad sin que por ello se afecte la validez ni la existencia de los mismos.”* (Negrilla por fuera del texto).

De acuerdo con lo anterior, nuestra posición radica en que “una vez surtida la publicación”, que se dio el 15 de julio de 2021, entra en vigencia la norma, esto es el 16 de julio de 2021.

Ahora, si la posición anterior no fuera acogida, y se llegare a decir que la vigencia de la norma inició el 15 de junio de 2021, podemos igualmente afirmar que la exigibilidad para el 2023 inicia a partir del 16, pues la ley 2101 de 2021 indica que la obligación de reducir la jornada laboral inicia “transcurridos” 2 años desde la promulgación. Así, con base en el artículo 118 del Código General del Proceso, y 67 del Código Civil, indican que los términos incluyen el último día hábil, veamos:

- **ARTÍCULO 118. CÓMPUTO DE TÉRMINOS:** *Cuando el término sea de meses o de años, su vencimiento tendrá lugar el mismo día que empezó a correr del correspondiente mes o año. Si este no tiene ese día, el término vencerá el último día del respectivo mes o año. Si su vencimiento ocurre en día inhábil se extenderá hasta el primer día hábil siguiente.*
- **ARTICULO 67. Código Civil:** *Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la Unión, de los Tribunales o Juzgados, se entenderá que han de ser completos y correrán, además, hasta la media noche del último día de plazo.*

Lo anterior, quiere decir que, partiendo de la vigencia de la ley a partir del 15 de julio de 2021, los dos años se cumplen el 15 de julio de 2023, lo que en consecuencia implica la exigibilidad de la norma a partir del 16 de julio de 2023.

Finalmente, debemos resaltar que, conforme al comunicado de prensa titulado “*Los salarios de las y los trabajadores se deberán mantener con la reducción de la jornada laboral en Colombia*”, el Ministerio del Trabajo, sin entrar en la explicación puntual, ha manifestado que la fecha de inicio es el 16 de julio de 2023

Por: Scola Abogados

11 de julio de 2023