

Leyva

DESDE _____ 1971

Circular 76 Reducción de jornada laboral - cambios en descansos remunerados por lactancia – desconexión laboral



En Leyva continuamos con nuestro compromiso de mantenerlos informados de las novedades jurídicas. Es por ello que presentamos los aspectos que consideramos más relevantes de la ley sobre la reducción de la jornada laboral, la que modifica los descansos remunerados para lactancia y recordamos algunos aspectos de la desconexión laboral.

Leyva

DESDE _____ 1971

Ley 2101 de 2021. Reducción Jornada Laboral



Modificación a la jornada laboral de 48 horas a 42 horas a la semana

La jornada laboral para el 2026 será de 42 horas a la semana, por lo cual, en 2023 se reducirá a 47 horas y progresivamente hasta el 2026.

¿A quiénes aplica?

A todos los trabajadores, con excepción de: i) cargos de dirección, confianza o manejo; ii) labores insalubres o peligrosas; iii) adolescentes autorizados para trabajar, quienes tendrán otra jornada; iv) acuerdos entre trabajadores y empleadores de turnos continuos, y v) jornadas diarias flexibles.

Leyva

DESDE _____ 1971

Ley 2101 de 2021. Reducción Jornada Laboral

¿Qué efectos tiene?

1. Se debe de pagar al trabajador el mismo salario y no se pueden modificar las condiciones laborales.
2. Los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 años con autorización para trabajar, tendrán una jornada diurna en máximo 6 horas diarias y 36 horas a la semana y hasta las 6 p.m. Para los adolescentes mayores de 17 años, la jornada máxima será de 8 horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8 p.m.
3. Los adolescentes mayores de 17 años con autorización para trabajar, tendrán una jornada máxima será de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8 p.m.

La jornada semestral para compartir en familia - Día de la familia

Solo hasta cuando se adopte por el empleador la jornada laboral de 42 horas, se exonerará de este día de la familia, y mientras tanto solo podrá reducir el tiempo de este.

Las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación

Dado que la reducción de la jornada laboral será gradual entre el 2023 y el 2026, estas horas de actividades recreativas o de capacitación se debe ir reduciendo proporcionalmente, **según se acuerde entre el trabajador y el empleador**. Solo hasta cuando se adopte por el empleador la jornada laboral de 42 horas, se exonerará de realizar estas actividades.

Leyva

DESDE _____ 1971

Ley 2101 de 2021. Reducción Jornada Laboral

Tenga en cuenta:

1. Solo en las excepciones expresas, no se deberá pagar el recargo dominical ni el recargo nocturno.
2. En cualquier caso, cuando se supere el máximo de horas diario y/o semanal, se debe pagar las horas extras.
3. El trabajador debe contar con el día de descanso remunerado. En los casos no exceptuados, se debe realizar el pago del recargo dominical, si el trabajador labora el día domingo.
4. El recargo nocturno se mantiene, salvo las excepciones, para los trabajadores que laboren luego de las 9:00 p.m.
5. La reducción de la jornada laboral también aplica para trabajadores de servicio doméstico.

Ley 2306 de 2023. Descanso Remunerado Lactancia



Aumento del periodo para descanso remunerado: hasta los dos años

A partir de la fecha, el empleador debe conceder a la trabajadora los siguientes descansos para lactancia:

1. Durante los primeros 6 meses de edad del hijo(a): 2 descansos remunerados de treinta minutos cada uno.
2. Desde los 6 meses hasta los 2 años de edad del hijo(a): 1 descanso remunerado de treinta minutos.

Aspectos a tener en cuenta

1. El empleador no podrá descontar del salario el tiempo del descanso.
2. Se deberá otorgar más descansos, remunerados, si la trabajadora cuenta con certificado médico que indique las razones que justifiquen estos descansos.
3. La norma establece que el empleador debe contar con un local o un espacio donde labora la trabajadora para guardar al niño.

En nuestro criterio, la ampliación del período de lactancia y la obligación de establecer sititos para “guardar” a los hijos impone a los empleadores cargas desproporcionadas, que no son sostenibles y que claramente generarán discriminación en contra de la mujer trabajadora que se encuentre en edad fértil.

Leyva

DESDE _____ 1971

Ley 2306 de 2023. Descanso Remunerado Lactancia

¿Con la ampliación del periodo de lactancia, para la trabajadora aumenta el periodo de fuero de protección?

Antes de la Ley 2306 de 2023 el período de lactancia era hasta los 6 meses de edad del hijo o hija. Así, en atención a que el fuero de protección a la mujer es por el periodo de embarazo y lactancia, se ha entendido que la mujer cuenta con protección para no ser despedida durante este periodo.

Entonces, qué se distinguía: i) la presunción de despido a la mujer en los primeros 3 meses luego del parto, y ii) los 6 meses posteriores al parto, por la protección que se le da a la mujer por encontrarse en lactancia. En ese sentido, la consecuencia de esta distinción es a quién corresponde demostrar que el despido tuvo una causa diferente a la lactancia.

Por un lado, en el primer trimestre, aplica una presunción a favor de la trabajadora, siendo al empleador a quien corresponde acreditar que los motivos del despido no se sustentan en la condición de lactante. Por ello, se requiere de la intervención del inspector de trabajo para que verifique la causa del despido y lo autorice.

Por otro lado, en el segundo trimestre, es la trabajadora la que debe acreditar que el despido se originó por su condición de lactante. Si lo demuestra, hay lugar al reintegro y al pago de las indemnizaciones a que haya lugar.

Leyva

DESDE _____ 1971

Ley 2306 de 2023. Descanso Remunerado Lactancia

¿Qué pasa con la ampliación de los descansos remunerados para lactancia hasta los dos años de edad del hijo o hija?

Con base en el mismo criterio anterior, se encuentra que, con el cambio en la norma, sí se amplía el periodo de protección y estabilidad laboral de la trabajadora hasta los dos años de edad del menor, por encontrarse la mujer en periodo de lactancia. No obstante, al no haber tenido ninguna modificación la presunción de despido, luego de los primeros tres meses luego del parto, ya corresponde a la mujer demostrar que su desvinculación laboral tuvo como causa su condición de lactante.

Siendo así, no implica que el empleador deba mantener el vínculo laboral con una trabajadora por dos años sin poder terminarlo en cualquier momento. En este período si bien persiste el fuero, corresponde a la trabajadora la carga de la prueba.

Consideramos que estas medidas, en principio, reconocen el derecho del cuidado al menor, sin embargo, resultan contrarias a la erradicación de estereotipos y a evitar factores de discriminación para el acceso al mercado laboral para las mujeres, e incluso desconoce los diferentes modelos de familia que existen hoy en día. Precisamente, ya que se protege el derecho del menor a la lactancia, por esta finalidad solo la mujer es beneficiada de la norma.

Ley 2191 de 2022. Derecho del trabajador a la desconexión laboral



Desde el 2022 los trabajadores tienen derecho, al finalizar su jornada, a no tener ningún contacto con su actividad laboral

Con esto, el empleador debe restringir el contacto, por cualquier medio, con el trabajador. De lo contrario, podría configurarse una situación de acoso laboral.

Garantizar la desconexión laboral

El empleador debe contar con una política de desconexión en su reglamento interno de trabajo, en el que se determine cómo se ejerce este derecho por parte del trabajador indicando:

1. Cómo debe ser el uso de los celulares, correos electrónicos, chats, etc., para que los trabajadores puedan disfrutar de su tiempo de descanso.
2. Qué debe hacer el trabajador en el evento en que consideren vulnerado este derecho.
3. El trámite de las quejas que presenten los trabajadores, para que se pueda solucionar el conflicto y garantizar el derecho de desconexión al trabajador.

Excepciones

Están exceptuados de este derecho los trabajadores con cargos de dirección, confianza y manejo, los cargos que por su actividad o función deban contar con disponibilidad permanente, y las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.