



Charla N° 6

Cómo abordar los contratos laborales en la EDS

Reducción de la jornada laboral, remuneración de dominicales y festivos, cancelación de contratos con justa causa.



Conferencista

Juan de Dios Uribe

Especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales

Reducción Jornada de Trabajo
Ley 2101 de 2021

Duración de la jornada de trabajo

Artículo 161 C.S.T.

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.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

Reducción Jornada de Trabajo Ley 2101 de 2021

Implementación gradual

La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2° de la presente ley.

Reducción Jornada de Trabajo Ley 2101 de 2021

¿La reducción 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. (Artículo 4 Ley 2101 de 2021)

El Ministerio hizo hincapié en que la disminución de la jornada máxima laboral aumenta el valor de trabajo de la hora diaria, puesto que **“por menos tiempo laborado, el trabajador continuará devengando la misma remuneración”**.

Reducción Jornada de Trabajo
Ley 2101 de 2021

Cálculo de la hora ordinaria de trabajo

(Segundo Semestre 2023)

Año	Horas Laborables mensuales.
2022	$48 \times 4.33333 = 208$
2023	$47 \times 4.33333 = 203,6$
2024	$46 \times 4.33333 = 199,3$
2025	$44 \times 4.33333 = 190,6$
2026	$42 \times 4.33333 = 182$

HORA 2023 – 1
\$4,833,3
 $\$1,160,000 / 240$

HORA 2023 – 2
\$4,922,34
 $\$1,160,000 / 235,66$

| **Remuneración dominicales y festivos**

Remuneración del trabajo dominical y festivo

Artículo 173 C.S.T.

El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

Remuneración dominicales y festivos

Remuneración del trabajo dominical y festivo

Artículo 179 C.S.T.

El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas.

PARÁGRAFO 2º. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Cancelación contratos de trabajo

Procedimiento para cancelar contratos de trabajo con justa causa por parte del empleador

Sentencia C-593/2014
M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.



| Cancelación contratos de trabajo

Descargos laborales

1

Se debe notificar al trabajador del llamamiento a descargos.

2

Se debe dar a conocer al trabajador las razones del llamamiento a descargos.

3

Se requiere que el trabajador presente descargos acompañado de dos representantes del sindicato, si lo hay, o de dos compañeros de trabajo en caso de que no exista un sindicato.

4

Se debe levantar un acta de descargos que contenga lo desarrollado en la diligencia.

Cancelación contratos de trabajo

Clases de sanciones disciplinarias

Tipos	Eventos	Límite legal	Características
Llamadas de atención, amonestación escrita.	Según la actuación del trabajador	N/A	<ol style="list-style-type: none"> 1. La sanción debe estar contemplada previamente en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo. 2. Con copia a la hoja de vida.

Cancelación contratos de trabajo

Clases de sanciones disciplinarias

Tipos	Eventos	Límite legal	Características
Suspensión de labores (Art. 112)	Según la actuación del trabajador.	1. Por primera vez: 8 días. 2. Por reincidencia hasta 2 meses.	1. La sanción debe estar contemplada en el RIT y contrato de trabajo. 2. Hay que determinar claramente desde cuándo y hasta cuándo va la suspensión. 3. No hay prestación del servicio porque el contrato está suspendido. 4. No hay pago del salario por parte del empleador. 5. Corren a cargo del empleador las obligaciones surgidas con anterioridad; las que correspondan por muerte o enfermedad del trabajador. 6. Mientras dure la sanción se afectará también la fecha desde cuando se harían exigibles las vacaciones para el trabajador, durante ese mismo lapso

Contratos de trabajo a término fijo

Solución de continuidad:

Hay interrupción de la relación laboral.

Sin solución de continuidad

Se considera que dos contratos separados por un lapso de tiempo constituyen un solo contrato, es decir, no existe interrupción en la relación laboral. La solución de no continuidad supone la existencia de un solo contrato, o que el contrato nunca fue interrumpido, y eso tiene como consecuencia que el empleador debe pagar los salarios, prestaciones sociales y seguridad social durante el tiempo en que la relación laboral estuvo interrumpida.

Cuando un juez ordena el reintegro del trabajador sin solución de continuidad, el empleador debe pagar los salarios y demás emolumentos desde la fecha en que desvinculó al trabajador hasta la fecha en que se realice el reintegro.

| Contratos de trabajo a término fijo

¿Cómo interrumpir la solución de no continuidad?

- Notificar por escrito con 30 días de anticipación la terminación del contrato respectivo.
- Cancelar la liquidación de prestaciones sociales, una vez terminado el contrato de trabajo.
- Generar novedad de retiro en el Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos Laborales).

| Contratos de trabajo a término fijo

¿Cómo interrumpir la solución de no continuidad?

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia CSJ SL981-2019 señaló:

“En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, éstas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece”.

Contacto:

Juan de Dios Uribe Arboleda

juanuribearboleda@hotmail.com

317-5750303