

# ACTUALIDAD

## EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

Boletín No.2

### Reducción de la Jornada Máxima Legal

Para efectos de un mayor entendimiento, es necesario diferenciar los conceptos de jornada laboral y jornada máxima legal, siendo la primera aquella acordada entre el empleador y trabajador, y la segunda el número máximo de horas que puede laborar un trabajador diaria y semanalmente.

En ese orden de ideas, la **Ley 2101 de 2021**, implementó la reducción gradual de la jornada máxima legal de trabajo pasando de un máximo de cuarenta y ocho (48) a cuarenta y dos (42) horas a la semana.

A raíz de la reducción de la jornada máxima legal, ha sido modificado el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre lo cual debe resaltarse:

- Se elimina el límite diario de ocho (8) horas ordinarias de trabajo, estableciéndose un límite de cuarenta y dos (42) horas ordinarias semanales.
- Las cuarenta y dos (42) horas semanales podrán ser distribuidas entre cinco (5) o seis (6) días, pero siempre garantizándose un (1) día de descanso remunerado.

La reducción gradual de la jornada máxima legal deberá ser implementada por los empleadores de acuerdo con los tiempos y número de horas descritos en la siguiente la siguiente tabla:

Año	Jornada Máxima Legal
2023	47 horas semanales
2024	46 horas semanales
2025	44 horas semanales
2026	42 horas semanales

Sin perjuicio de los plazos mencionados en la tabla anterior, los empleadores podrán implementar de manera inmediata la reducción de la jornada máxima legal a cuarenta y dos (42) horas.

Los empleadores disminuirán la jornada máxima legal sin que ello implique correlativamente una disminución en la remuneración salarial o prestacional de sus trabajadores.

Finalmente, deberá tenerse presente que en todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de cuarenta y ocho (48) horas, dicha jornada deberá entenderse como de cuarenta y dos (42) horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual detallada en la tabla anterior.

## **Licencia de Paternidad, Licencia Parental Compartida Y Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial.**

La **Ley 2114 de 2021** modificó el **parágrafo 2 del artículo 236** del Código Sustantivo del Trabajo el cual regula la Licencia de Paternidad, e implementa la Licencia Parental Compartida y la Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial.

Sobre la licencia de paternidad deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- La licencia remunerada de paternidad del esposo, compañero permanente o padre adoptante, se aumenta a un término de dos (2) semanas continuas.
- El término de dos (2) semanas podrá ampliarse en una (1) semana adicional por cada punto de disminución porcentual en la tasa de desempleo existente al momento de la entrada en vigencia de la **Ley 2114 de 2021**, sin que supere un total de cinco (5) semanas consecutivas.

- El término de la licencia de paternidad será reconocido en proporción al número de semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, eliminando de esta forma el requisito de “semanas previas” que establecía el texto anterior de la norma en comento.

Por su parte, la Licencia Parental Compartida consiste en la posibilidad que tiene la madre en ceder al padre sus últimas seis (6) semanas de licencia de maternidad. Las semanas de la licencia de maternidad podrán cederse siempre y cuando:

- los padres presenten al empleador la constancia de embarazo de la madre, la indicación de la fecha probable de parto, o la constancia de parto del menor, y la indicación del inicio de la licencia de maternidad y paternidad;
- la madre haya tomado mínimo doce (12) semanas de licencia después del parto.
- se cuente con la autorización del médico tratante; y
- se presente al empleador dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor, el documento firmado por madre y padre en el cual conste la distribución acordada.

Finalmente, la implementación de la Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial consiste en la posibilidad que tiene la madre y/o el padre en laborar durante el término su licencia, en una jornada de medio tiempo. Como requisitos para acudir a esta figura se han establecido los siguientes:

- Debe mediar mutuo acuerdo entre empleador y trabajador.
- Tratándose de la madre, solo podrá ser implementada con posterioridad a la semana trece (13) de la licencia de maternidad.

## Fuero de Paternidad

A través de la **Ley 2141 de 2021**, se modificaron los **artículos 239 y 240** del Código Sustantivo del Trabajo, respecto de la figura del fuero de paternidad, protección sobre la cual debe destacarse lo siguiente:

- Se modifica la presunción de despido por motivo del embarazo o lactancia, unificando su duración con el término de la licencia de maternidad, es decir, dieciocho (18) semanas con posterioridad al parto.
- Se prohíbe el despido del trabajador cuyo cónyuge, pareja, o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o disfrutando de la licencia de maternidad y no cuente con un empleo formal. Este fuero tendrá lugar siempre y cuando el trabajador le haya notificado al empleador sobre el estado de embarazo y la carencia de empleo formal de su cónyuge, pareja, o compañera permanente. Dicha notificación se entenderá realizada bajo la gravedad de juramento y deberá estar acompañada de prueba que acredite el estado de embarazo correspondiente.