

CAFÉ LEGAL

HORAS DEDICADAS A ACTIVIDADES RECREATIVAS O DE CAPACITACIÓN CAMBIARÁN POR DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

AGOSTO DE 2023, VOLUMEN 70



JORNADA LABORAL

ESCRITO POR CARLOS SALAMANCA

El artículo 21 de la ley 50 de 1990, establece que las empresas con más de 50 trabajadores deben permitirles disfrutar de dos horas a la semana dentro de su jornada laboral ordinaria de 48 horas para dedicarse a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación las cuales deben ser programadas dentro de la jornada ordinaria laboral y, en todo caso, son de obligatorio cumplimiento.

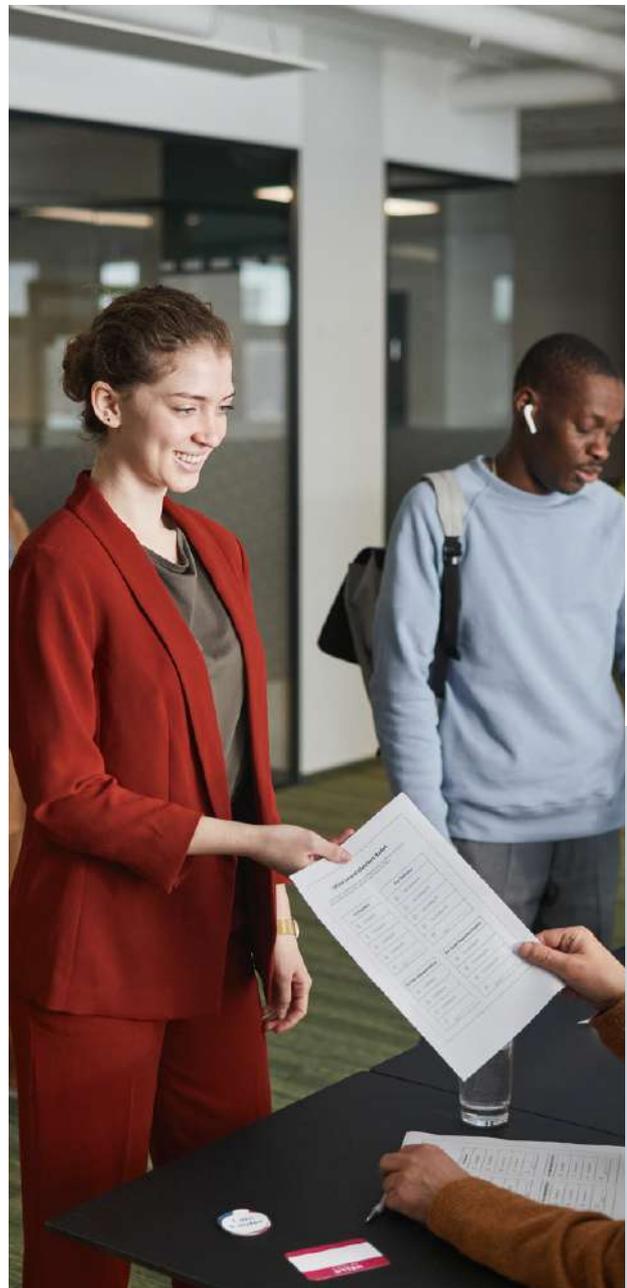




De igual forma mediante el parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 del 2017 se impuso a los empleadores la obligación de facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus trabajadores puedan compartir con su familia en un espacio suministrado o gestionado ante la caja de compensación familiar de ser posible o en su defecto proporcionar el tiempo para que el trabajador pueda disfrutar de este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

No obstante, desde el pasado 15 de julio de 2023, entró en vigor la ley 2101 del 2021, por la cual se reduce la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales de forma gradual, comenzando con una reducción de una hora semanal esto es pasando de 48 a 47 horas a la semana.

De forma particular, el artículo 6 de esta ley establece que la disminución de la jornada laboral exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 del 2017, esto es lo relacionado a la jornada del día de la familia, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, esto es las horas de dedicación actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.



Sin embargo, dado que la reducción de la jornada laboral es gradual, hasta tanto esta no quede implementada, esto es hasta el 15 de julio de 2026 la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación debe ser ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleador y trabajador, por lo que se sugiere, implementar un plan de negociación y firma de acuerdos en ese sentido para evitar incumplimientos de normas laborales.

CONTACTO

DIRECCIÓN

Calle 127 14-54

NÚMERO TELEFÓNICO

(601) 310 0849
310 601 1748

CORREO ELECTRÓNICO

radicacion@fyalegal.com

WHATSAPP

321 381 8127

SIGUENOS

@fyalegal

