

Bogotá, Colombia,

08SE2023120300000064138

Señor
Correo electrónico:

ASUNTO: Radicado No. 02EE2023410600000076151

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico referente a:

"1. Está debidamente aplicada la reducción de la jornada laboral de (1) una hora por la empresa, aumentando el tiempo de almuerzo según lo expuesto, teniendo en cuenta las motivaciones y espíritu de la LEY 2101 DE 2021.

2. En caso de haberla, me pueden indicar y suministrar copia de la jurisprudencia que exista sobre este tema en particular." (Sic)

Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Frente al caso en concreto:

El Artículo 1º del Código Sustantivo de Trabajo, en adelante CST, es enfático en señalar que la finalidad primordial de la normatividad laboral, es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Adicionalmente al estudiar con detenimiento la memoria justificativa de la Ley 2101 de 2021, se indicó:

"En el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1919, se estableció como límite máximo de jornada laboral semanal 48 horas, 16 años después esta misma autoridad internacional recomendó implementar una jornada laboral semanal de 40 horas, convenio 47 de 1935, para todos los sectores, no solo para el sector administrativo o de oficina en donde se pensaba que tendría mayor pertinencia la reducción de la jornada laboral semanal, sino para todos los integrantes o partícipes de la economía. Dicha propuesta no reducía, al igual que la presente iniciativa legislativa, el salario de los trabajadores ni ninguna otra característica o situación que estuviera relacionada con la calidad de vida de los trabajadores. Esta propuesta surge a finales de la crisis de los años 20 como una alternativa para mejorar los índices de desempleo, toda vez que se consideraba que si se trabajaban menos horas, se podía emplear a más personas. Colombia hasta el momento no ha suscrito o ratificado dicho convenio y por ello hace más de 100 años tiene una jornada laboral de 48 horas a la semana.

*En el año 1962, hace 58 años, la recomendación 116 del mismo órgano internacional sugiere a todos los estados miembros, entre ellos Colombia, a reducir de manera progresiva la jornada laboral de 48 a 40 horas a la semana, **soportado en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y de igual manera se ratifica en la prohibición de desmejorar las condiciones salariales o derechos adquiridos de los trabajadores**, de ahí que la iniciativa legislativa se adhiere a esas recomendaciones.*

Colombia ratificó el convenio C001 de la OIT, en el año 1919, hace 101 años es entonces que Colombia tiene una jornada laboral de 48 horas semanales en el sector industrial colombiano.

En el sector comercio y oficinas, nuestro país suscribió el convenio C030 el 04 marzo 1969, hace más de 50 años, igualmente sobre 48 horas semanales. Es claro que hoy en día las condiciones han variado desde el punto de vista, social, económico, tecnológico y legal en donde ya se permite una ejecución del contrato de trabajo a distancia a través del trabajo en casa, teletrabajo o trabajo virtual, algunos procesos se han automatizado y con la llegada de nuevas herramientas y tecnologías no se requiere tanto tiempo para que los trabajadores desempeñen sus funciones.

Este retraso de la legislación colombiana en reducir la jornada laboral semanal, repercute de manera indirecta en la calidad de vida de los trabajadores colombianos, toda vez que tienen menos tiempo libre para disfrutar con sus familias, educarse, descansar o acceder a recreación. De hecho, Colombia encabeza el listado de los países con peor balance de la vida familiar y laboral, con un puntaje de 0.9 sobre 10. El 27 % de los colombianos trabaja un número de horas mayor que el promedio de otros países, es por ello que hay un notorio desequilibrio en la balanza vida-trabajo. Y es que Colombia está desconociendo que las actividades que se realizaban hace más de 50 años en 48 horas a la semana hoy en día se pueden realizar, gracias a los avances tecnológicos, en menos tiempo. (Negrita fuera de texto)

Tal y como se observa, la justificación de la Ley 2101 de 2021 se basa principalmente en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, y es que la iniciativa de la reducción de la jornada laboral nace precisamente por el retraso que actualmente presenta la legislación laboral colombiana respecto de la jornada laboral, lo cual repercute de manera indirecta en la calidad de vida de los trabajadores colombianos, **toda vez que tienen menos tiempo libre para disfrutar con sus familias, educarse, descansar o acceder a recreación, como se hizo saber en los debates de esta ley.**

Por lo anterior, los empleadores no pueden perder de vista en sus decisiones, para la implementación de la reducción de la jornada laboral, la finalidad de la Ley 2101 de 2021, por ende, cualquier maniobra que contrarie los postulados normativos y que perjudiquen los derechos de los trabajadores como los son sus descansos obligatorios y sus descansos compensatorios a los que haya lugar según cada caso particular y concreto, para el caso objeto de estudio, no podrán ser validos legalmente, es así que no se podrá aumentar la hora de almuerzo para dar cumplimiento a la disminución de la jornada máxima legal vigente según se indica en su escrito, dado que se estará incumpliendo notablemente con la finalidad de la ley, la cual es mejorar la calidad de vida de los trabajadores colombianos.

Los empleadores deberán tener en cuenta que no se deben enfocar únicamente en dar cumplimiento a la ley a como dé lugar, por lo que para tomar sus decisiones, es su deber tener total observancia de la finalidad de la ley ,es decir, para lo que fue creada es por esto que bajo ningún supuesto podrá desmejorar los derechos de sus trabajadores.

En este punto volvemos a insistir en que el empleador bajo ningún supuesto puede perder de vista la finalidad de la ley, la cual es mejorar la calidad de vida de los trabajadores colombianos, toda vez que **lo que se busca es que los trabajadores cuenten con más tiempo libre, es decir, fuera de su lugar de trabajo, para disfrutar con sus familias, educarse, descansar o acceder a recreación**, por lo que al aumentar en la hora de almuerzo el tiempo, no lo exime de cumplir con su deber legal de realizar real y efectivamente la disminución de la jornada laboral.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Atentamente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

Marisol Porras Méndez

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Carolina Mejía Murillo
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Oficina Asesora Jurídica
27-10-2023

Revisó:

Marisol Porras Méndez
Coordinadora Grupo Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
17-11-2023

Aprobó:

Marisol Porras Méndez
Coordinadora Grupo Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
17-11-2023

Ruta electrónica: /Users/carolinamejiamurillo/Desktop/TRABAJO EN CASA 2021 y 2022/2023/OCTUBRE 2023/02EE2023410600000076151 AUMENTO DE TIEMPO DE ALMUERZO PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL.docx