

Bogotá D.C., Colombia

08SI2023120300000016177

08/08/2023

UNIFICACION CRITERIO
REDUCCION GRADUAL JORNADA LABORAL LEY 2101 DE 2021

“Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”

➤ **Fecha de entrada en vigencia de la Ley**

A partir del 15 de Julio de 2021

Obligación de implementación gradual:

A partir del 15 de Julio de 2023

➤ **Forma de implementación automática y gradual**

1. **Implementación automática:** El empleador podrá acoger la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana, a partir de la entrada en vigencia de la ley; es decir, a partir del 15 de Julio de 2021.
2. **Implementación gradual:** La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, en los términos del artículo 3 así:

A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MAXIMA LABORAL
A partir del 15 de julio de 2021	Reducción de una (1) hora	Sería de 47 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2021	Reducción de una (1) hora	Sería de 46 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2021	Reducción de dos (2) horas	Sería de 44 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2021	Reducción de dos (2) horas	Sería de 42 horas semanales

➤ **Modificación extensiva**

En adelante, se entenderá toda expresión del Código Sustantivo de Trabajo en la que se menciona cuarenta y ocho (48) horas, cuarenta y

dos (42) horas, en atención a lo normado por el artículo 5 de la Ley 2101 de 2021

"Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3..."

➤ **Reducción gradual jornada no afecta el salario del trabajador**

La reducción de la jornada laboral, NO afecta el salario del trabajador, en atención a lo normado por el artículo 1 de la Ley 2101 de 2021, norma que a la letra dice:

*"Artículo 1. Objeto, La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, **sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.**" (resaltado fuera de texto)*

➤ **Límite de trabajo suplementario y de horas extras**

El límite del trabajo suplementario y de horas extras, sigue siendo el mismo, es decir, dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, en atención al artículo 22 de la Ley 50 de 1990, que ordenó adicionar el Código Sustantivo del Trabajo CST.:

*"Artículo . **LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** <Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>*

***En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.**" (resaltado fuera de texto)*

Es la razón por la cual, si el empleador requiere continuar con el mismo número de horas laborables diarias, debe tener en cuenta que el límite del trabajo suplementario y de horas extras no ha variado, siendo el mismo y que en caso de requerir superar los límites establecidos, podría implementar turnos de trabajo, en los cuales el empleador tiene la posibilidad de aumentar o disminuir el número de horas laborales, sin sobre pasar los límites señalados por el CST., para cada turno.

➤ **Afectación promedio horas turno de trabajo artículo 165 CST.**

La ley 2101 de 2021, por ordenar modificación extensiva a todo el CST., en el sentido de considerar toda expresión de cuarenta y ocho (48) horas como cuarenta y dos (42) horas, se aplica inclusive al turno de trabajo del artículo 165 CST., en el cual el promedio en tres semanas de trabajo, no podría sobre pasar de cuarenta y dos (42) horas semanales, iniciando para el año 2023, cuarenta y siete (47) horas, tal como lo dispone el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

➤ **Tasas y liquidación de recargos**

Para el cálculo del valor hora en la nueva jornada laboral debido a que a partir del 15 de Julio de 2023, es de cuarenta y siete (47) horas semanales, se toma el valor de la hora ordinaria y con base en ella se incrementan los porcentuales ordenados por la ley, cuando se trata de trabajo suplementario y de horas extras, en atención a lo normado por el artículo 168 del CST., norma que a la letra dice:

*"Artículo 168. **TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.** <Artículo modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>*

- 1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.*
- 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
- 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
- 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro."*

➤ **Forma de cálculo valor hora**

En primer lugar es importante precisar que la Ley 2101 de 2021, no contiene disposición alguna que modifique el cálculo del valor de la hora ordinaria laboral, es decir, no se ve afectado ni disminuye el salario de los trabajadores, motivo por el cual se debe entender, que se continúa aplicando la misma fórmula que se ha venido utilizando, para determinar el valor de la hora ordinaria, aquella, en la cual el trabajador desempeña sus labores dentro de la jornada máxima legal de conformidad con el Artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, en adelante CST.

En consecuencia, con lo enunciado anteriormente, para efectos del cálculo de la hora ordinaria laboral se entiende como lo mencionamos anteriormente, que se seguirá realizando del mismo modo como se ha hecho hasta la fecha, pese a que la Ley 2101 modifica el Artículo 161 del

CST y señala que la jornada ordinaria máxima ya no será de 48 horas sino de 42 horas, así:

"ARTICULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana (...)"

Por tanto, si se parte de la base que el empleador implementa la reducción de la jornada máxima legal en forma progresiva a partir del 15 de julio de 2023, se entendería que siendo 47 horas semanales, con número de horas diarias previo acuerdo entre empleador y trabajador, lo cual es potestativo, es decir, que puede el empleador con los trabajadores, acordar la distribución, sin embargo obligante para el empleador la reducción, por tanto todas las horas que superen la 47 semanales sería trabajo adicional o suplementarios y se liquidaría de conformidad con lo normado por la ley, es decir los recargos establecidos.

Por tanto, para cálculo valor hora:

Se tomaría el valor del salario devengado por el trabajador y se lo dividiría entre 235 horas al mes, obteniendo como resultado, el valor hora del trabajador según cada caso particular y concreto.

Con base en el valor hora del trabajador, se liquidarían y pagarían los recargos nocturnos 35%; trabajo suplementario en Domingo y festivos 1.75%; hora extra diurna 25%, hora extra nocturna 75%, recordando que cada recargo se liquida por separado y una vez obtenido el resultado de cada porcentual, se suman los liquidados, para pago al trabajador

A PARTIR CUANDO	FORMULA PARA SACAR VALOR DE LA HORA DIARIA LABORAL	HORAS DIARIAS LABORAL	HORAS AL MES LABORADAS
15 DE JULIO 2023	$\frac{47 \div 6 \times 30}{30}$	7.83 horas	235
15 DE JULIO 2024	$\frac{46 \div 6 \times 30}{30}$	7.66 horas	230
15 DE JULIO 2025	$\frac{44 \div 6 \times 30}{30}$	7.33 horas	220

15 DE JUL 2026	$\frac{42 \div 6 \times 30}{30}$	7 horas	210
-------------------	----------------------------------	---------	-----

En los anteriores términos se unifica la posición de esta dirección jurídica en relación con el cálculo de la hora ordinaria laboral con la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, y se dejan sin efectos los conceptos que le sean contrarios.

- **Eliminación obligación de obligación de concesión de dos horas semanales para dedicación exclusiva para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación y jornada laboral semestral para que el trabajador disfrute con su familia**

La Ley 2101 de 2021, elimina la obligación establecida en la Ley 50 de 1990, artículo 21, cuando la misma se implemente en su totalidad.

Lo propio con relación a la jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con su familia, establecida en el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, en atención a lo normado en el artículo 6 de la Ley 2101 de 2021, norma que a la letra dice:

*"Artículo 6. **Exoneración.** La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.*

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente Artículo." (resaltado fuera de texto)

Por tanto, hasta que se implemente en su totalidad la Ley 2101 de 2021, de acuerdo al cronograma establecido en el artículo 3 de la ley, el empleador y trabajadores podrán acordar ajustar esta obligación en forma proporcional.

- **Ley 2101 de 2021 No se aplica a los trabajadores vigilantes sino Ley especial 1920 de 2018**

En efecto, la Ley 2101 de 2021, preconiza la modificación de la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales, a cuarenta y dos (42) horas semanales máximo, iniciando con cuarenta y siete (47) horas semanales como máximo en 2023 y continuando con reducción gradual hasta llegar a cuarenta y dos (42) horas semanales máximo.

Sin embargo, debido a que la Ley del Vigilante 1920 de 2018 se encuentra en la órbita jurídica aplicable en la actualidad, se debe tener en cuenta que tal y como lo preceptúa el Artículo 7 esta ley, señala expresamente que se mantendrá el tope de la jornada diaria ordinaria en ocho (8) horas máximo, por lo que se debe tener en cuenta que mediante la ley en mención se reguló de manera especial el trabajo del vigilante con parámetros especiales, exceptuando a los vigilantes del tope del límite de trabajo suplementario y de horas extras, de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, señalando la posibilidad de las empresas de vigilancia de pedir a sus trabajadores la labor en doce (12) horas diarias, de las cuales ocho (8) son horas ordinarias y cuatro (4) el límite de las horas extras, norma especial que prevalece sobre la general y por lo tanto, de obligatoria aplicación:

"ARTÍCULO 7. Jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada. Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, **laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas** en la legislación laboral nacional vigente.

Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias.

En todo caso se deberá respetar el descanso establecido en la normativa laboral vigente.

PARÁGRAFO . En todo caso se aplicará a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y/o convenciones colectivas sobre remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios. **Derechos que serán reconocidos y pagados a partir de las ocho (8) horas diarias de la jornada laboral ordinaria.**

Tratándose de asociados a cooperativas de trabajo asociado, las relaciones de trabajo se rigen por los correspondientes regímenes de trabajo asociado o de compensaciones, según el caso.”

Por lo anterior, se entendería que la Ley 2101 de 2021 “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”, se aplica a todos los trabajadores, sin excepción. Sin embargo, se debe tener en cuenta que para los vigilantes existe norma especial, debiendo aplicarla en lugar de la norma general, es decir, que los vigilantes por disposición legal, Ley 1920 de 2018, deben laborar como máximo ocho (8) horas diarias ordinarias, pudiendo ser extendida la jornada hasta doce (12) horas, es decir, trabajo suplementario y de horas extras, en cuatro (4) horas diarias, como máximo, como excepción a la regla general de que el empleador no puede ordenar sino dos horas diarias y doce semanales.

Ello significa que el vigilante puede laborar un máximo de sesenta (60) horas semanales incluido el trabajo suplementario y de horas extras, laborando ocho (8) horas diarias ordinarias y cuatro (4) horas extras como máximo en el mismo día; por lo tanto, las empresas de vigilancia podrían ordenar la labor de sus trabajadores solo hasta doce horas diarias, ocho (8) horas ordinarias y cuatro horas extras, pagando los recargos ordenados por la ley, sin sobre pasar el límite de sesenta (60) horas semanales máximo, disposición especial que se aplica en lugar de la regla general Ley 2101 de 2021, no habiéndose modificado la remuneración del trabajo dominical y festivo, ni los recargos por trabajo nocturno, ni los correspondientes a las horas extras, los cuales continúan en los porcentajes de ley, antes establecidos.

HORAS EXTRAS PARA EL PERSONAL QUE TRABAJA EN EL SECTOR DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

La Ley 2101 de 2021 como ya se indicó modifica la duración máxima de la jornada laboral semanal en Colombia, y no modificó ni derogó ninguna norma ni ley relacionada con el trabajo suplementario, por lo que para el caso en concreto la Ley 1920 de 2018 seguirá vigente y aplicable a los trabajadores de vigilancia y seguridad privada, es decir, la jornada suplementaria será de máximo 4 horas diarias máximo, con ocho (8) horas diarias máximo, ley especial que se aplica en lugar de la regla general es decir, que se aplicaría siempre lo normado en la Ley 1920 de 2018 para este grupo de trabajadores en lugar de lo normado por la Ley 2101 de 2021.

➤ **Potestad del empleador para acordar con trabajadores la distribución de las cuarenta y siete (47) horas semanales en el año 2023 Ley 2101 de 2021**

Con respecto a la potestad del empleador de acordar con los trabajadores la distribución de las horas de trabajo semanales, cabe manifestar que es obligante para el empleador la implementación de la reducción de la jornada laboral máxima de cuarenta y ocho (48) horas a cuarenta y dos (42) horas semanales, iniciando con cuarenta y siete (47) horas semanales para el año 2023; sin embargo, el empleador puede o no acordar con los trabajadores la distribución, cuestión saludable para la armonía en las relaciones laborales; sin embargo, no es obligante la aquiescencia de los trabajadores, debido a que la norma preceptúa que dicha acción es potestativa, no obligante, gracias a lo cual, puede el empleador imponer la distribución o acordarla con los trabajadores.

➤ **Memoria Justificativa de la Ley 2001 de 2021**

Para el cumplimiento de lo normado en la Ley 2101 de 2021, empleadores y trabajadores deben tener en cuenta la memoria justificativa de la ley, es decir, el espíritu de la norma para lo cual se erigió:

"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)

Es la razón por la cual, empleadores y trabajadores deben tener en cuenta el objetivo perseguido al erigir la ley, que no es otro que el mencionado con antelación, siendo la razón por la cual, no es dable para el cumplimiento ampliar el descanso del trabajador en la distribución de la jornada laboral en al menos en dos sesiones, para atender las necesidades del trabajador como la ingesta de alimentos, tiempo no remunerado por el empleador, distinto a las pausas activas, propia del sistema de riesgos laborales, que se cumplen dentro de la jornada laboral del trabajador para prevenir contingencias de origen laboral, por tanto remunerado; sino que al contrario, la reducción de las horas laboradas, deben permitir a los trabajadores, tener dicho tiempo para cumplir sus expectativas de vida, amén de otros objetivos de la norma, como aumentar el índice de empleo, debido a que en algunos casos, podría generarse la necesidad de vincular a más trabajadores.

➤ **Alcance conceptos del Ministerio:**

Se debe recordar que los conceptos que se emiten en atención a los derechos de petición de consultas se absuelven 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.

Cordialmente,



Adriana Calvachi Arciniegas

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Grupo Atención Consultas en
Laboral
Oficina Asesora Jurídica
Adriana Calvachi Arciniegas
Profesional Especializado E

Revisó:

Adriana Calvachi Arciniegas
Profesional Especializado E
Grupo Atención Consultas en
Laboral
Oficina Asesora Jurídica
14-07-2023

Aprobó:

Adriana Calvachi Arciniegas
Profesional Especializado E.
Coordinadora
Grupo Atención de Consultas en
Laboral
Oficina Asesora Jurídica
08-08-2023