

Bogotá, Colombia,

**ASUNTO: Radicado No. 02EE2023410600000029265
Aplicación Ley 2101 de 2021 en CTA**

Cordial saludo, Doctor

El Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, habiendo recibido la comunicación del asunto, mediante la cual Usted realiza una consulta sobre aplicación de la Ley 2101 de 2021, a las cooperativas de trabajo asociado CTA.; se permite atender sus inquietudes, mediante las siguientes consideraciones generales.

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

De igual manera, 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).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral y de seguridad social vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Con respecto a sus inquietudes referente a:

"Con base en el planteamiento anterior, solicito a esa Oficina Jurídica absolver la siguiente pregunta:

Es aplicable la Ley 2101 de 2021 que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo a las Cooperativas de Trabajo Asociado?

Agradezco contestar el presente derecho de petición –CONSULTA-, dentro del término legal establecido en el artículo 14 del CPACA, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015."
(sic)

Aclarado esto, cabe manifestar que la legislación que actualmente rige a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado está conformada especialmente por la Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006 compilado por el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, la Ley 1233 de 2008, la Ley 1429 de 2010, entre otros.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado por ser Entidades de naturaleza cooperativa y solidaria, están reguladas por lo establecido en la legislación cooperativa antes citada, sus Estatutos, el Régimen de Trabajo Asociado y el de Compensaciones, pues respecto de sus asociados al estar vinculados con un contrato de asociación y no de trabajo, no reciben sueldo ni cumplen horario sino que la remuneración recibida por su fuerza de trabajo se denomina compensación y sus jornadas están en el Régimen de Trabajo.

Cada cooperativa debe tener un Régimen de Trabajo Asociado que debe ajustarse a lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 2.2.8.1.23 del Decreto 1072 de 2015, donde se establecen los aspectos generales en torno a la realización del trabajo por parte del asociado tales como: jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias, entre otros, pactados como tales para la ejecución de su actividad material o inmaterial y para quienes no aplica lo instituido en la Ley 2101 de 2021, pues es del resorte de la legislación cooperativa.

Ahora bien, es preciso advertir que el artículo 2.2.8.1.14. del Decreto 1072 de 2015 establece taxativamente las excepciones al trabajo asociado para que las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado pueden contratar trabajadores bajo la modalidad de contrato de trabajo, a quienes sí los cobija lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, respecto a la disminución de la jornada laboral, tema respecto del cual el Ministerio del Trabajo de acuerdo con las competencias atribuidas en el Decreto 4108 del 2011 y el artículo 3º del Código Sustantivo del Trabajo se pronuncia en los siguientes términos:

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, tal como la denominación de la ley mencionada, establece la

reducción de la jornada laboral máxima legal, sin afectación del salario devengado por el trabajador, de cuarenta y ocho horas (48) semanales, a cuarenta y dos (42), lo cual pudo implementarse inmediatamente por el inicio de la vigencia de la ley en mención a partir de la fecha de promulgación en el Diario Oficial, es decir el quince (15) de Julio de 2021, o realizar la disminución de dicha jornada a partir del 15 de Julio de 2023 tal como lo autoriza la misma ley.

En efecto, la Ley 2101 de 2021 otorga dos opciones para el empleador o empresa empleadora, para la implementación de la nueva jornada máxima legal, a saber:

1. Implementación automática: El artículo 3 de la ley objeto de estudio señala que el empleador podrá acoger la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana, a 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 LEGAL
A partir del 15 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	Sería de 47 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	Sería de 46 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas	Sería de 44 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas	Sería de 42 horas semanales.

Se observa por tanto que la norma se refiere únicamente a la disminución de la jornada laboral máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales a cuarenta y dos (42), sin afectación del salario devengado por el trabajador.

Por ello, la Ley 2101 de 2021 en su artículo 5, se refiere a las expresiones del Código Sustantivo del Trabajo CST., en las cuales se menciona cuarenta y ocho (48) horas a la semana, en el entendido de que debe leerse cuarenta y dos (42), cuestión que para nada afecta el hecho de que el empleador por su poder subordinante pueda ordenar que los trabajadores laboren trabajo suplementario y de horas extras, pagando las sobre remuneraciones ordenadas por la ley.

"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...

Así las cosas, si el empleador o la empresa empleadora requiere la continuidad de las labores de los trabajadores, para el cumplimiento de sus objetivos empresariales por fuera de las cuarenta y siete (47) horas semanales a implementarse a partir del 15 de Julio de 2023, debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, para laborar trabajo suplementario o de horas extras, pagando las remuneraciones correspondientes.

En efecto, la jornada ordinaria que rige el contrato es la acordada por las partes y si no hay acuerdo la máxima legal, norma que a la letra dice:

"Artículo 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal."

La norma prioriza el acuerdo entre las partes en aspectos como los de la jornada laboral para trabajar; sin embargo, dicho acuerdo no puede vulnerar los toques legales ni de la jornada máxima legal ni las previsiones para los turnos de trabajo, ni los límites para la jornada flexible, por tanto, si el empleador implementa la reducción gradual de la jornada laboral, establecida en la Ley 2101 de 2021, en la que las partes acuerdan distribuir las cuarenta y dos (42) horas semanales, en 5 o 6 días a la semana, respetando el día de descanso remunerado dominical, sin afectación del salario devengado por el trabajador, podrían hacerlo, cuestión que no puede ser impuesta unilateralmente por el empleador, sino que la norma exige acuerdo entre las partes para la distribución de las cuarenta y dos (42) horas, cuando a la letra dice el Código Sustantivo del Trabajo, en adelante CST., en su artículo 161, modificado por la Ley 2101 de 2021:

*"Artículo 161. DURACION. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:>
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, salvo las siguientes excepciones...**" (resaltado fuera de texto)*

En efecto, la Ley 2101 de 2021 establece el objeto de la ley cuando a la letra dice en su artículo 1:

*"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)

La propia Ley 2101 de 2021, que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo CST., establece la posibilidad del empleador de acoger la jornada laboral máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales en dos años; sin embargo, puede el empleador implementar dicha jornada máxima legal semanal, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, es decir, a partir del 15 de Julio de 2021, norma que a la letra dice:

"Artículo 3. 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..."

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana..."

Por lo tanto, se concluye que la Ley 2101 de 2021 se aplicaría a las Cooperativas de Trabajo Asociado, solo frente a los trabajadores vinculados como dependientes de la cooperativa, no a los trabajadores cooperados asociados a quienes no se les aplica la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo.

Cabe resaltar que el Ministerio del Trabajo, tiene competencia para realizar labores de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, propia de los Jueces.

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)

Adriana Calvachi Arciniegas

Profesional Especializado E.

Coordinadora

Grupo Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Miriam Teresa Salinas Doncel
Grupo Atención Consultas en
Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Adriana Calvachi Arciniegas
Profesional Especializado E
Grupo Atención Consultas en
Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
12-07-2023

Aprobó:

Adriana Calvachi Arciniegas
Profesional Especializado E.
Coordinadora
Grupo Atención de Consultas en
Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
17-07-2023