

Bogotá, D.C.

**ASUNTO: Radicado 02EE2023410600000035523
Implementación de la Ley 2101 de 2021, para los Empleados que
Laboran Medio Tiempo**

Respetada señora, reciba un cordial saludo,

El Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, en atención a la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual realiza la siguiente consulta:

"1. Informar si la reducción de la jornada laboral establecida en la Ley 2101 de 2021 será también aplicable a los empleados que trabajen en jornadas diferentes a la máxima legal permitida.

2. Si la respuesta a la petición anterior es afirmativa, se solicita aclarar cómo se llevaría la implementación correspondiente." Al respecto, procedemos a atender su solicitud, previa las siguientes consideraciones generales.

Inicialmente, se hace necesario, 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).

1 de 7

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.

Sea lo primero tener en cuenta que para los trabajadores del sector privado la legislación colombiana aplicable son las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen y/o complementen:

JORNADAS LABORALES PERMITIDAS EN COLOMBIA

Las partes tienen plena libertad de acordar de común acuerdo la jornada laboral que regirá el contrato de trabajo, que más se ajuste y favorezca sus necesidades, sin embargo, una vez acordada la jornada laboral entre las partes, el empleador tendrá que cumplir los requisitos que la norma exige para cada una de ellas, dada la aplicación del principio de **in e s c i n d i b i l i d a d** de la norma.

Aclarado esto, es preciso indiciar que en Colombia existen varias modalidades de jornadas laborales a saber:

- 1.** Jornada laboral de común acuerdo entre las partes: Artículo 158 del CST Ley 2101 de 2021
- 2.** Jornada laboral máxima legal: Artículo 2º de la Ley 2101 de 2021
- 3.** Jornada laboral por turnos de trabajo:
 - a. Turno de Trabajo Sucesivo (Máximo 6 Horas diarias y 36 Horas Semanales): Artículo 161 Literal c) del CST
 - b. Turno de trabajo no sucesivo (Puede ampliarse en más ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y siete (47) horas semanales (144 horas), en un periodo máximo de 3 semanas, es decir, 21 días) Artículo 165 del CST modificado por el Artículo 5º de la Ley 2101 de 2021.
 - c. Turno en Trabajos Sin Solución de Continuidad (Máximo 56 Horas laboradas a la Semana) Artículo 166 CST

2 de 7

4. Jornada flexible, Literal d) Artículo 161 CST modificado por el Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que con la expedición y entrada en vigencia de 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***", procederemos a dar una breve explicación antes de profundizar en cada una de las jornadas laborales, en los siguientes términos:

Iniciaremos por indicar que la Ley 2101 de 2021 da dos opciones para la implementación de la nueva jornada máxima legal o jornada laboral ordinaria a saber:

1. **Implementación Automática:** El Artículo 3º 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.
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 3º de la siguiente manera:

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 refiriere únicamente a la disminución de la jornada laboral máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas a cuarenta y dos (42) horas semanales, sin afectación del salario devengado por el trabajador.

En caso de que el empleador se haya acogido a la **reducción de manera automática** de jornada laboral dispuesta en el ya mencionado Artículo 3º de la Ley 2101 de 2021, se entenderá que la jornada máxima legal semanal será de cuarenta y dos (42) horas que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y el trabajador, en 5 o 6 días a la semana, por lo que el número de horas laborales diarias es variable dependiendo de si se laboran 5 o 6 días a la semana; no se puede perder de vista que se debe garantizar siempre el día de descanso, salvo en las excepciones dispuestas en el Artículo 2º de la Ley 2101 de 2021.

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."*

Aunado a lo anterior, en el inciso 2 del artículo 4 de la Ley 2101 de 2021 en su parte pertinente contempla lo siguiente:

"ARTÍCULO 4. *Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador.*

La disminución de la jornada de trabajo no implicara la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores."
(Subrayado y negrilla fuera de texto)

Como se observa, es clara la norma al indicar que con la reducción de la jornada laboral no se reduce del valor de la hora ordinaria de trabajo.

Respecto a su inquietud nos permitimos responderle de la siguiente manera:

Petición

Cómo se debe calcular el valor de la hora de trabajo a partir del 15 de julio de 2023, con la entrada en vigencia de la ley 2101 de 2021 y conforme a la reducción de la jornada laboral correspondiente para el 15 de julio del año 2023, la cual disminuirá a 47 horas semanales. Por lo anterior esta oficina se permite dar respuesta de la siguiente manera:

- **Calculo valor de hora ordinaria laboral-Ley 2101 de 2021**

En primer lugar se hace 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 C.S. del T y de la S.S.

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 Código Sustantivo del Trabajo 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, 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.

En este sentido para liquidar y pagar todos los recargos se requerirá determinar el valor hora trabajados para con base en ella sumar los recargos correspondientes, la misma se obtendrá así:

47 horas semanales entre 6 días a la semana = 7,83 horas día
7,83 hora día x 30 días al mes = 235 horas al mes

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

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 separada y una vez obtenido el resultado de cada porcentual, se suman los liquidados, para pago al trabajador

Así las cosas se concluiría que para los trabajadores con jornada inferior a la máxima legal, es decir, trabajadores llamados también de jornada incompleta, no se aplicaría lo concerniente a la reducción gradual de la jornada máxima legal preconizada por la Ley 2101 de 2021, sin embargo, para el cálculo del valor hora del trabajador con base en el salario devengado, deberá tener en cuenta que la jornada máxima legal para el año 2023, es de cuarenta y siete (47) horas semanales máximo, para con base en el valor hora pueda establecer el valor del salario del trabajador.

Cabe manifestar que el Ministerio del Trabajo entre otras funciones, tiene competencia para realizar inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos o dirimir controversias laborales, propio 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 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

6 de 7

respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose en un criterio orientador.

Atentamente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

Adriana Calvachi Arciniegas

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Maria Antonia Sanchez
Inspectora de Trabajo y
Seguridad Social
Grupo Atención de Consultas en
Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Armando Benavides Rosales
Asesor
Oficina Asesora Jurídica
17-07-2023

Aprobó:

Adriana Calvachi Arciniegas
Profesional Especializado E
Coordinadora
Grupo Atención de Consultas en
Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
02-08-2023