Bogotá, 19 de julio de 2021

Boletín N° 41-2021

LEY 2101 DE 2021
POR MEDIO DE LA CUAL SE REDUCE LA JORNADA LABORAL SEMANAL DE MANERA GRADUAL, SIN DISMINUIRSE EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

El pasado 15 de julio de 2021, el Gobierno Nacional expidió la Ley 2101 de 2021, a través de la cual se reguló la disminución gradual de la jornada laboral semanal sin disminución del salario de los trabajadores del sector privado a quienes se aplica el CST. Sobre la norma en mención, se resalta lo siguiente:

1. Modificación jornada máxima de trabajo

Se modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo que la jornada máxima de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas a la semana, las cuales podrán ser distribuidas entre cinco (5) o seis (6) días a la semana de común acuerdo entre empleador y trabajador, salvo que se trate de labores especialmente insalubres o peligrosas.

Al respecto, es importante indicar que de la redacción del nuevo artículo, no se evidencia un límite en la manera como ha de ser repartidas las horas durante los días laborados, como lo indicaba el artículo 161.

Ahora, la Ley 1201 de 2021, igualmente señala una serie de excepciones a la jornada máxima de trabajo, que se puede resumir de la siguiente forma:

- **Jornada de trabajo de adolescentes**

  La duración de la jornada para adolescentes, autorizados para laborar, será la siguiente:

  Adolescentes mayores de quince (15) años y menores de diecisiete (17)

  Jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales. Teniendo como limite solo poder laborar hasta las 06:00 p.m.

  Adolescentes mayores de diecisiete (17)

  Jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales. Teniendo como límite solo poder laborar hasta las 08:00 p.m.

- **Jornada 6 x 36**

Empleador y trabajador podrán acordar temporal o de carácter definitivo la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad, todos los días de la semana, siempre que el turno programado no exceda las seis (6) hora diarias y treinta y seis (36) horas semanales.

Se recuerda que sobre éste tipo de jornada, no habrá lugar al pago de recargos nocturnos, dominicales o festivos; no obstante, el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, garantizando que al menos el trabajador reciba un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

- **Jornada flexible**

El empleador y trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso que podrá coincidir o no con el domingo.

Así, podrá dividirse el número de horas diarias, en un mínimo de cuatro (4) horas hasta un máximo de nueve (9) horas sin que haya lugar al pago de recargo por trabajo suplementario, siempre y cuando, el numero promedio semanal de horas de trabajo no supere el de cuarenta y dos (42).

2. Implementación gradual

La disminución de la jornada máxima podrá ser implementada de manera gradual por el Empleador, de la siguiente manera:

15 Julio 2023-47 h.

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, se reducirá la jornada semanal, quedando en cuarenta y siete (47) horas semanales.

15 Julio2024 46h.

Transcurridos tres (3) años a partir de la entrada de la Ley 2101, se reducirá la jornada semanal, quedando en cuarenta y seis (46) horas semanales

15 julio 2025 44 h.

15 julio 2026 42 h.

A partir del cuarto año de entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, se reducirá la jornada 2 horas por cada año, hasta llegara una jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas.

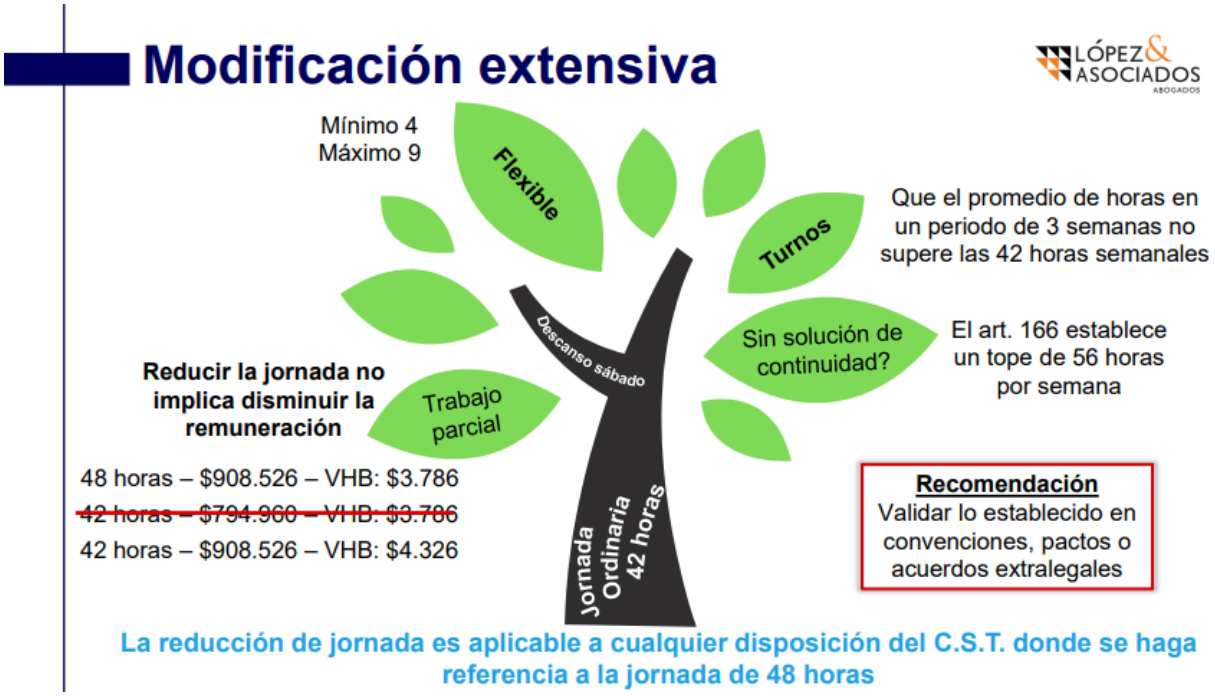
Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad del EMPLEADOR de acogerse a la entrada en vigencia de la Ley a la nueva jornada máxima legal de 42 horas semanales.

3. Respeto derecho adquiridos

Con la modificación de la jornada de trabajo de qué trata la Ley 2101 de 2021, el empleador igualmente deberá respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador, así mismo, la reducción de la jornada máxima semanal de trabajo no supone que el empleador pueda realizar una reducción al salario de los trabajadores.

4. Modificación extensiva del Código Sustantivo del Trabajo

Todos los artículos del código sustantivo del trabajo que hagan mención a la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas deberán entenderse a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, como la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas a la semana, aplicándose gradualmente la reducción horaria anual de que trata el punto 5 del presente boletín.



5. Exoneración día de la familia y otorgamiento de dos (2) horas a la semana para la dedicación de actividades recreativas, deportivas o culturales.

Una vez se realice la reducción total de la jornada máxima semanal de cuarenta y dos (42) horas, el empleador se exonerará de la responsabilidad de otorgar semestralmente una jornada de trabajo para compartir con la familia.

De igual manera, durante el tiempo de la implementación gradual de la jornada se ajustará la obligación del empleador de otorgar dos (2) horas, a aquellos trabajadores que laboran la

jornada completa, para que se destinen las mismas a actividades recreativas, culturales o deportivas de forma proporcional y terminada la implementación o cuando llegue a jornada a 42 horas semanales se exonerará de esta obligación prevista en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.