

Bogotá, D.C.

08SE2024120300000034789

12/08/2024

Señor

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 05EE2024120300000047939
Aplicación Ley 2101 de 2021- Distribución de las horas de trabajo**

Respetado señor:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas

a.- La reducción de la jornada laboral que viene ordenada en la Ley 2101 de 2021 ¿es para la jornada laboral semanal o para las jornadas laborales diarias?

b.- La reducción de la jornada laboral que viene ordenada por la Ley 2101 de 2021 ¿se debe cumplir o evidenciar reduciendo la jornada laboral del día a día o sólo el último día de la semana o en cualquier otro, sin caer en el gota a gota del día a día?

*c.- Respecto de la distribución de las horas de trabajo que trata el artículo 167 del CST, podemos decir que esta reglamentación es independiente y opuesta o compatible con la reducción de la jornada semanal de trabajo de la ley 2101 de 2021, en el sentido que el citado artículo habla de "las horas de trabajo durante **cada jornada**" haciendo referencia de la **jornada diaria** y en cambio la ley 2101 de 2021 hace referencia a la **jornada semanal**.*

d.- ¿Se podrá entender y aceptar que una empresa acata la Ley 2101 de 2021 cuando concede 10 minutos de receso dentro de la jornada diaria, de lunes a sábado, y así reduce la hora semanal?

*e.- Estos 10 minutos son **racionalmente** válidos para que los trabajadores cumplan sus **necesidades básicas** (ir al baño y tomar líquido para hidratarse o un refrigerio para retomar energías) dentro de una jornada diaria laboral.*

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

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).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito.

REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL SEMANAL

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", en su artículo segundo es claro al señalar lo siguiente:

"ARTÍCULO 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

Artículo 161. Duración. 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

(...)"

La Ley 2101 de 2021, pone a disposición de los empleadores 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 vigor 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 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.

Por lo anterior, se puede inferir, que el empleador podrá adoptar según sea su deseo, de manera automática o gradual la reducción de su jornada laboral semanal, atendiendo a que el espíritu de la ley es la de plantear alternativas que permitan el fortalecimiento de la productividad laboral y soluciones a las problemáticas estructurales del mercado laboral, realizando acciones que mitiguen un posible impacto negativo de la reducción de las horas en el tejido económico y la rentabilidad de los empleadores. Aunado a que, en atención al Artículo 1º del CST, la normatividad laboral tiene como finalidad primordial, lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Se observa, por tanto, que la norma se refiriere únicamente a la disminución de la jornada laboral máxima de cuarenta y ocho (48) horas a cuarenta y dos (42) horas semanales, 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 los recargos ordenados 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."

Por lo tanto, 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.

La citada norma, prioriza el acuerdo entre las partes en aspectos como los de la jornada laboral; 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, distribuyendo 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, esta implementación podrá ser acordada consensualmente entre trabajador y empleador, no obstante le faculta al empleador para implementar la distribución de la jornada laboral de manera unilateral., 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 dispone 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., prevé la posibilidad del empleador de acoger la jornada laboral máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales de manera gradual empezando por reducir en (1) hora la jornada semanal a partir de los dos (2) años de su entrada en vigencia; no obstante, 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."

REDUCCIÓN JORNADA – AUMENTO HORA ALMUERZO O DESCANSO

Es oportuno resaltar que el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo concede al empleador la facultad de distribuir las horas de trabajo en dos secciones con un intermedio de descanso; el cual indica lo siguiente:

"ARTÍCULO 167. DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO

*Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. **El tiempo de este descanso no se computa en la jornada***» Negrilla fuera de texto."

Con fundamento en lo anterior, durante la jornada de trabajo es permitido distribuir el horario en dos tiempos, con el fin de conceder un intermedio de descanso al trabajador, generalmente de una hora o según las necesidades de las partes, pero este tiempo de interrupción **NO** forma parte de las horas laborales y **NO** se remunera por parte del empleador es decir, resulta adicional a las 7, 66 horas de la jornada máxima legal.

Los demás descansos que se quieran conceder dentro de la jornada de trabajo dependerán de lo que en el Reglamento de Trabajo se haya establecido, de conformidad con el numeral 4) del Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala:

ARTÍCULO 108. CONTENIDO.

El Reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

4) Horas de entrada y salida de los trabajadores: horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos: tiempo destinado para las comidas y períodos de descenso durante la jornada.”

En consecuencia, considera esta Oficina que el empleador se encuentra obligado a distribuir las horas de trabajo diarias en al menos dos secciones, otorgando con esto un intermedio de descanso al trabajador para que pueda consumir sus alimentos y descansar según el tipo de actividades que desarrolle.

En este sentido, respecto de la reducción de la jornada a la hora de almuerzo cabe manifestar que la exposición de motivos 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*, tal como la denominada ley lo menciona, su finalidad es reducir la jornada laboral máxima legal de cuarenta y ocho horas (48) semanales, a cuarenta y dos (42) horas semanales, fue clara cuando planteó la finalidad de la misma, expresando que con ella se busca aumentar la productividad de las empresas motivando a los trabajadores a bien invertir su tiempo, de manera que las mismas funciones que tienen asignadas, sean realizadas en menor tiempo, para de ésta manera disfrutar más tiempo con sus familias, acceder a capacitación, educación o recreación, fomentando de ésta manera el salario emocional, pues la posibilidad de que un trabajador tenga esa reducción de horas laborales es que primero haya más oportunidades de trabajo y segundo acompañar la vida personal, familiar y de atención en actividades personales del trabajador.

Así las cosas, si el empleador o empresa empleadora decide implementar la reducción de la jornada laboral aumentando el horario de almuerzo no estaría(n) cumpliendo con la finalidad de la Ley 2101 de 2021.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, 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 expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º 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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

María F. Gutiérrez
Cargo: Profesional
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Marisol Porras Méndez
Inspectora de Trabajo
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:

Marisol Porras Méndez.
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica