

LEY 2101 DE 2021

(julio 15)

Diario Oficial No. 51.736 de 15 de julio de 2021

PODER PÚBLICO - RAMA LEGISLATIVA

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.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÍCULO 1o. 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.

PARÁGRAFO. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo, realizará mesas técnicas con gremios, sindicatos y demás grupos de interés con el objeto de plantear alternativas que permitan el fortalecimiento de la productividad laboral y soluciones a las problemáticas estructurales del mercado laboral. A partir de estas mesas, el Ministerio de Trabajo emprenderá acciones que mitiguen un posible impacto negativo de la reducción de las horas en el tejido económico y la rentabilidad de empresas. Así mismo, con el objeto de fortalecer la productividad, el Gobierno nacional desarrollará programas para mejorar la cualificación y las competencias de los trabajadores.



ARTÍCULO 2o. DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA LABORAL. Modifíquese el artículo [161](#) del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 161. Duración. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> 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:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado

d) El empleador y el 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 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo [160](#) de Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Artículo declarado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-507-23 según Comunicado de Prensa de 22 de noviembre de 2023, Magistrado Ponente Dr. Jorge Enrique Ibáñez Najar, 'en el entendido que la jornada máxima laboral del servicio doméstico interno se reducirá de 60 a 52,5 horas semanales. Esta reducción -tal y como ocurre con la que aplica para los trabajadores en general- podrá ser gradual, a menos que las partes que suscriban los contratos de trabajo acuerden implementarla de manera inmediata.'



ARTÍCULO 3o. 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 [2o](#) 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.



ARTÍCULO 4o. 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 implicará 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.



ARTÍCULO 5o. 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 [3o](#).



ARTÍCULO 6o. EXONERACIÓN. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo [3o](#) 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 [3o](#) 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.



ARTÍCULO 7o. El Gobierno nacional en cabeza de la entidad competente realizará dentro de los 5 años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley una evaluación ex post acerca de su cumplimiento. De igual manera, rendirá informes anuales al Congreso de la República con este mismo fin.



ARTÍCULO 8o. VIGENCIA. La presente ley empezará a regir a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Arturo Char Chaljub.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Germán Alcides Blanco Álvarez.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Jorge Humberto Mantilla Serrano.

REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 15 de julio de 2021.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

El Ministro del Trabajo,

Ángel Custodio Cabrera Báez.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 15 de enero de 2024 - (Diario Oficial No. 52.621 - 27 de diciembre de 2023)

