

BREVE ANALISIS SOBRE LA REFORMA LABORAL DE LA LEY 2101 DE 2021, A QUIENES SON REGIDOS POR REGIMEN LABORAL PRIVADO.

El día 15 de Julio de 2021, el presidente sancionó la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, por medio de la cual se realiza una reducción de la jornada laboral ordinaria de manera gradual, con la salvedad de que esto no significaría la disminución del salario de los trabajadores. La citada norma como bien señala su objeto, modifica disposiciones ya existentes del **Código Sustantivo del Trabajo** relacionadas con la jornada laboral y a su vez, establece reglas a seguir para la aplicación de las mismas. Es importante resaltar que esta modificación hace referencia al derecho laboral privado.

En primer lugar, el objeto principal es la modificación de las condiciones inherentes a la jornada laboral del Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:

1. La duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas en 5 y 6 días de la semana salvo excepciones. Frente a la anterior disposición, en la cual el horario era de cuarenta y ocho horas, y no era expresa la obligación de ser repartidas en 5 o 6 días de la semana, supone un complemento necesario para mayor claridad de la normativa laboral.
2. Elimina a posibilidad de que una personara menor, es decir entre doce y catorce años, pueda trabajar una jornada máxima entre cuatro y veinticuatro horas semanales en trabajos ligeros.
3. Los adolescentes entre 15 y 17 años, solo trabajaran máxima diaria de 6 horas, y 30 horas semanales hasta las 6 de la tarde; cuando en la disposición anterior tenía máximo de 3 horas y sin límite de horario.
4. Los adolescentes mayores de 17 años, podrán trabajar máximo 8 horas diarias y 40 semanales hasta las 8:00 de la noche. Lo anterior dista de la disposición previa, que señalaba un máximo de 48 semanales y sin límite horario.
5. Se reduce la jornada laboral flexible de cuarenta y ocho horas a cuarenta y dos horas, 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.

Ahora bien, estas disposiciones serán implementadas gradualmente 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.

No obstante, si el empleador lo desea, puede acogerse de manera inmediata a la reducción de la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

Dicha Ley igualmente deja en claro varias precisiones finales para efectos de aplicación e interpretación de la Ley:

1. Debe respetarse de manera irrestricta las normas y principios que protegen al trabajador, por lo que 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
2. 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.
3. La disminución de la jornada laboral, exonera al empleador de facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados (parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017)
4. Igualmente, la disminución de la jornada laboral, exonera al empleador de disponer de dos (02) horas se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, en empresas con más de cincuenta (50) trabajadores (Artículo 21 de la ley 50 de 1990)
5. Frente a lo anterior y durante el tiempo de la implementación gradual, 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 mencionada.

De acuerdo a lo expuesto, se aprecia que se realizará un cambio considerablemente relevante frente a las condiciones y beneficios de los empleados al tenor de la normativa laboral colombiana. No obstante, es bien sabido que genera gran controversia precisamente frente a la posibilidad de que se generen actuaciones arbitrarias o lesivas frente a los derechos y beneficios laborales de los trabajadores. Es precisamente por esto último que el Gobierno Nacional tiene previsto realizar una evaluación dentro de los cinco

(05) años siguientes a la entrada en vigencia de la ley, e igualmente rendir informes anuales al Congreso de la Republica.

Realmente, queda esperar el verdadero impacto que la norma genere en la aplicación laboral colombiana; toda vez que fácilmente “podría” desembocar en una indebida aplicación reflejada en una desmejora de las condiciones laborales de los trabajadores en su generalidad, así como puede ser que se de una situación contraria y mas favorable a los trabajadores.

Elaboró:	Pedro Alejandro Ariza Rubiano
	Profesional
	Q&N Corporación Asesores - Consultores