



08SE2023120300000028037

Bogotá D.C.,

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2022410600000073997
Reducción de la jornada laboral, aplicación de la ley 2101 de 2021

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a:

“Solicito sustento jurídico o normativo frente a la siguiente situación que comunico la empresa: 1) a raíz de que en julio de 2023 se inicia la aplicación de la ley 2101 de 2021, de forma automática se perderán los dos días de la familia (Ley 1857 del 2017), además, dejarán de dar las dos horas de recreación, cultura, deporte y de capacitación de la ley 50 de 1990. 2) Nuestro asesor dice que esas horas no se pierden hasta que no se haga la total rebaja de las horas laborales. Elevo consulta, ya que en los próximos meses iniciaremos negociaciones de la convención colectiva y hay un acuerdo entre las partes para darle cumplimiento a las dos horas del artículo 21 de la ley 50 de 1990, pero el día de la familia ha sido un constante encuentro de dificultades entre las partes. Como el Mintrabajo es el ente regulador, solicito la información necesaria para saber cómo defender los derechos de los trabajadores. (Sic).

Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

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).

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**

018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Sea lo primero indicar 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 de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta.

Frente al caso en concreto:

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto de los temas planteados en su consulta en los siguientes términos generales:

En principio, es necesario aclarar que a la luz del Artículo 21 de la Ley 50 de 1990 se dispone:

*“ARTÍCULO 21. **Reglamentado por el Decreto 1127 de 1991.** Adicionase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo:*

*Dedicación exclusiva en determinadas actividades. **En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.**”*

Por su parte, el artículo 3º del Decreto 1127 de 1991 reglamentó el citado artículo 21 de la Ley 50 de 1990, dispuso:

“Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año.

En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo.” (resaltado fuera de texto).

El artículo 4º del mencionado Decreto Reglamentario, estableció que:

“El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.- Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:

(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita, desde teléfono fijo:

018000 112518

Celular desde Bogotá:120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales" (Negrillas fuera del texto original)

Asu vez, en el siguiente artículo establece el carácter obligatorio que tienen las actividades mencionadas para los trabajadores de la empresa:

"ARTICULO 5o. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.

Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa." (Negrilla fuera del texto original)

Artículo este, que fue compilado en el Decreto Único Sector Trabajo en su artículo **2.2.1.2.3.3.** el cual prevé:

"Artículo 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.

Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

La Honorable Corte Suprema de Justicia, en Sala Plena, mediante fallo de fecha 10 de octubre de 1991, Radicación 2316 Acta No. 45 Sentencia 128, Magistrado ponente: Jaime Sanín Greffenstein, a propósito de la Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, manifestó:

"El artículo 21 de la Ley 50 de 1990 que es objeto de demanda, consagra un derecho para los trabajadores como es el de poder disfrutar de dos horas a la semana dentro de su jornada laboral ordinaria, para dedicarse a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación y una obligación para los empleadores que reúnan las condiciones que la misma norma establece, cual es el de concederlas.

Dichas condiciones son:

- **Que se trate de un empleador que tenga el carácter de empresa;**
- **Que la empresa cuente con más de cincuenta (50) trabajadores a su servicio:**

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



- Que la jornada laboral ordinaria en dicha empresa sea de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

*De otro lado obsérvese que **las dos horas a que alude la norma son a la semana, que éstas deben concederse dentro de la jornada laboral ordinaria del trabajador** y que las actividades a las cuales se puede dedicar el empleado son exclusivamente de carácter recreativo, cultural, deportivo o de capacitación, lo que conlleva decir que **no se trata de una disminución de la jornada ordinaria, dada la destinación especial que se atribuye a estas horas y la obligación que se impone al patrono de hacerla efectiva en su propósito.*** (Negrilla fuera del texto original).

En la citada sentencia, la Corporación manifiesta que el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 constituye una manifestación de la función social del Empleador, la cual se encuentra establecida en el artículo 333 de la Constitución Política de 1991 que no resulta desproporcionada teniendo en cuenta que la empresa debe poseer una planta de cincuenta (50) trabajadores como mínimo. También es clara al señalar que el Empleador puede reglamentar la manera de aplicar la norma en comento con el objeto de evitar la afectación del desarrollo normal de las labores:

"Por otro lado hay que entender que corresponde al empleador, así como tiene la obligación de hacer efectiva la norma, reglamentar la forma cómo va a operar dicho mandato legal, para no causar traumatismo al desarrollo normal de las labores empresariales."

En conclusión, respecto al tema en cuestión en su escrito y teniendo en cuenta las disposiciones normativas y jurisprudenciales en principio, estas horas de capacitación deberán ser programadas dentro de la jornada ordinaria laboral del trabajador, las cuales deberán ser de obligatorio cumplimiento siempre y cuando se dispongan como ya lo mencionamos dentro de la misma jornada o de carácter voluntario si se programan por fuera de la jornada laboral.

Por otra parte, respecto de a **Ley 1857 de 2017** "por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones" es fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, de ahí que con esta disposición los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia así lo prevé el artículo 5 de la citada Ley:

"ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:

(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**

018000 112518

Celular desde Bogotá: 120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.”

PARÁGRAFO. *Los empleadores deberán 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. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. (Subrayado Fuera de Texto).*

En este orden de ideas, tal como se puede observar se trata de dos disposiciones con un objeto diferentes pues la primera se trata de conceder **dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales**, para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación del mismo trabajador, mientras al segunda se trata de una jornada semestral en la cual el trabajador puede compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o por la Caja de Compensación familiar.

Como se puede observar, frente a la obligación y los efectos de la disminución de jornada laboral el artículo 6 de la Ley 2101 de 2021 estableció:

“Artículo 6. Exoneración. *La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 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 3 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***”. (Resaltado Fuera de Texto)

Tal como lo dispone la citada Ley, la obligación del Empleador cesara una vez haya terminado y cumplido el tiempo de implementación gradual de la disminución en la jornada laboral.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:

(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**

018000 112518

Celular desde Bogotá: 120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Así mismo, la norma prevé que teniendo en cuenta una implementación gradual de la disminución de la jornada laboral, las horas dedicadas exclusivamente como ya lo señalamos anteriormente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será **ajustada de forma proporcional y de común acuerdo entre trabajador y empleador**.

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

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor y Elaboró: Javier Mauricio Muñoz Piñarete
Revisó y Aprobó: Marisol P.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:

(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**

018000 112518

Celular desde Bogotá: 120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol