

# Expectativas y verdades de la Ley 2101 de 2021 en Colombia

## *Expectations and truths of Law 2101 of 2021 in Colombia*

Autor: Juan Carlos Bernal Puerto

DOI: <https://doi.org/10.19053/uptc.16923936.v22.n43.2024.18791>

**Para citar este artículo:**

Bernal Puerto, J. (2024). Expectativa y verdades de la Ley 2101 de 2021 en Colombia. *Derecho y Realidad*, 22 (43), 97-106.



## **EXPECTATIVAS Y VERDADES DE LA LEY 2101 DE 2021 EN COLOMBIA\***

### *Expectations and truths of Law 2101 of 2021 in Colombia*

#### **Juan Carlos Bernal Puerto**

Magister DDHH – Abogado Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia  
Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social – Universidad del Rosario  
Grupo de Investigación  
Semillero de Investigación BETSABE ESPINEL  
Adscrito al Grupo de Investigación Primo Levi en Justicia Social

Recepción: Abril 5 de 2024

Aceptación: Octubre 10 de 2024

### **RESUMEN**

La formación impartida a abogados, gerentes y líderes en la administración del talento humano se ha basado tradicionalmente en el cumplimiento de jornadas laborales definidas. Sin embargo, el derecho laboral ha demostrado ser dinámico y progresivo. En este contexto, Colombia ha sido uno de los países más rezagados en entender y adaptar los flujos y contraflujos del entorno laboral a las necesidades reales de los trabajadores, con el objetivo de mejorar la productividad y fortalecer las relaciones laborales. Este rezago se

convirtió en tema de reformas, como la Ley 2101 de 2021, la cual motivó la realización de una investigación orientada a responder interrogantes clave: ¿qué sabemos sobre esta ley?, ¿qué deberíamos saber?, ¿qué roles tendrán los empleadores?, y ¿cuáles serán los derechos de los trabajadores en la implementación de la nueva jornada laboral?

En este camino investigativo, que busca establecer nuevos derechos bajo el marco de la Ley 2101, se adoptó una perspectiva crítica sobre el desarrollo de los contratos laborales

---

\* Artículo de reflexión.

en ciudades como Tunja. El propósito es identificar las falencias que surgirán con los cambios legislativos y cómo, desde la academia, se debe liderar la interpretación adecuada de la norma y el acompañamiento a los actores de la relación laboral, especialmente en el caso de los contratos especiales, que suelen quedar rezagados en los procesos de cambio normativo.

## **PALABRAS CLAVES**

Ley 2101 de 2021; reducción de la jornada laboral; dinamismo legislativo laboral; contratos laborales especiales; derechos de los trabajadores; adaptación normativa laboral.

## **ABSTRACT**

The training provided to lawyers, managers and leaders in human talent management has traditionally been based on compliance with defined work days. However, labor law has proven to be dynamic and progressive. In this context, Colombia has been one of the countries that has lagged behind in understanding and adapting the flows and counterflows of the work environment to the real needs of workers, with the aim of improving productivity and strengthening labor relations. This lag became the subject of reforms, such as Law 2101 of 2021, which motivated the conduct of research aimed at answering key questions: what do we know about this law? What should we know? What roles will employers have? And what will be the rights of workers in the implementation of the new work day?

In this investigative path, which seeks to establish new rights under the framework of Law 2101, a critical perspective was adopted on the development of labor contracts in cities such as Tunja. The purpose is to identify the shortcomings that will arise with legislative changes and how, from the academy, the proper interpretation of the norm and the accompaniment of the actors in the labor relationship should be led, especially in the case of special contracts,

which are often left behind in the processes of regulatory change.

## **KEYWORDS**

Law 2101 of 2021; reduction of working hours; labor legislative dynamism; special labor contracts; workers' rights; labor regulatory adaptation.

## **INTRODUCCIÓN**

La Ley 2101 de 2021, que reduce progresivamente la jornada laboral en Colombia, ha generado un importante debate sobre cómo esta nueva normativa afectará las relaciones laborales en el país. ¿A qué sectores y trabajadores se aplicará? ¿Cómo influirá en los contratos laborales, especialmente en aquellos que han sido históricamente marginados de las reformas laborales? Este artículo tiene como objetivo analizar el impacto de esta ley en el contexto laboral colombiano, con especial atención a los contratos especiales y aquellos que, pese a su vigencia, no han sido completamente incorporados en las reformas previas.

Las reformas laborales en Colombia suelen ser un tema recurrente, especialmente en períodos preelectorales y electorales. A menudo, estas reformas no se llevan a cabo según los compromisos adquiridos durante las campañas políticas, lo que genera desconfianza entre los trabajadores. En este contexto, la Ley 2101 de 2021 se presenta como una respuesta a las demandas históricas de los trabajadores, pero también como un intento de la administración de turno por mejorar su imagen política. Sin embargo, este tipo de reformas, cuando son impulsadas sin una coherente estrategia de implementación y sin un seguimiento adecuado, pueden terminar siendo ineficaces o incluso contraproducentes.

El marco normativo de la Ley 2101 se enfrenta a varios desafíos, como la falta de difusión y conocimiento entre los actores laborales, la insuficiente capacitación de los empleadores, y la exclusión de ciertos tipos

de contratos laborales que, a pesar de su vigencia, no son contemplados en la nueva normativa. La falta de una implementación efectiva podría retrasar la materialización de los beneficios que se esperan de esta reforma.

Toda reforma laboral implica una reestructuración del contrato de trabajo y las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. La Ley 2101 de 2021, que reduce progresivamente la jornada laboral, obliga a revisar y adaptar los contratos de trabajo conforme a los nuevos derechos y obligaciones que establece. Sin embargo, se ha identificado que no todos los tipos de contratos laborales son considerados por esta ley, lo que deja a varios trabajadores en una situación de desprotección.

Es crucial que los actores laborales, tanto empleadores como trabajadores, estén debidamente informados sobre las implicaciones de la nueva ley. En este sentido, la academia juega un papel fundamental en la capacitación y en la asesoría a los grupos de trabajo y semilleros de investigación que se encargarán de difundir este conocimiento, para evitar que los derechos adquiridos se conviertan en letra muerta, como ha ocurrido en ocasiones anteriores.

En dicho sentido los objetivos de la investigación son: Analizar el panorama actual de las relaciones laborales en Colombia, evaluando la jornada laboral y el impacto que la Ley 2101 de 2021 tendrá en los contratos de trabajo. Generar un conocimiento profundo sobre los derechos laborales derivados de la Ley 2101, y capacitar a los empleadores para que respeten y apliquen la nueva jornada laboral de manera adecuada. Capacitar a los trabajadores para que conozcan sus derechos laborales y puedan exigir su cumplimiento de manera efectiva, evitando los retrasos que han caracterizándola implementación de otras reformas. Estudiar la aplicación de la reducción de la jornada laboral en distintos tipos de contratos, identificando aquellos que se verán directamente afectados. Realizar un análisis de los contratos innominados o huérfanos en Colombia, para proponer la inclusión de la nueva jornada laboral en ellos.

Para alcanzar los objetivos establecidos, la investigación se llevará a cabo en tres fases:

Primera fase: Diagnóstico del nuevo marco normativo frente a la realidad laboral en Colombia. Se realizará un análisis detallado de la ley y su aplicabilidad en el contexto laboral actual. Además, se aplicarán encuestas a empleadores y trabajadores para evaluar su conocimiento sobre la Ley 2101 y las expectativas que tienen respecto a su implementación.

Segunda fase: Capacitación y sensibilización. Con los resultados obtenidos en la primera fase, se organizarán seminarios y talleres de capacitación para semilleros de investigación y grupos de derechos humanos. El objetivo es generar un conocimiento profundo sobre la nueva jornada laboral, sus implicaciones y la manera en que se deben ajustar los contratos laborales. Tercera fase: Implementación de estrategias y seguimiento. Se entregarán documentos informativos a los empleadores y trabajadores, con recomendaciones sobre cómo adaptar sus contratos laborales a la nueva normativa. Además, se realizará un seguimiento a la implementación de la Ley 2101 para garantizar su efectividad y evitar retrasos.

Por otro lado, la hipótesis de la investigación indica que cada cambio normativo laboral en Colombia ha sido marcado por una improvisación constante, lo que ha generado ajustes improvisados a medida que la ley entra en vigencia. Este patrón responde a una falta de conocimiento tanto de empleadores como de trabajadores sobre las reformas laborales y a la inacción de los gobiernos, que no han cumplido su rol de promover políticas públicas efectivas que faciliten la implementación de cambios normativos.

Este artículo presenta un avance de la investigación sobre la Ley 2101 de 2021, que reduce progresivamente la jornada laboral,

analizando su impacto sobre los derechos de los trabajadores y los requerimientos de los empleadores. La hipótesis subraya que la falta de preparación y la falta de voluntad política para implementar las reformas podrían dilatar su efectividad, afectando negativamente la relación laboral y los derechos de los trabajadores en el país. Se espera que, con el tiempo, se desarrollen más estudios sobre el tema a medida que se avance en la implementación de la ley.

Durante las décadas de 1990 y 2000, Colombia enfrentó una etapa de violencia extrema marcada por la influencia de diversos actores: bandas criminales asociadas al narcotráfico, grupos paramilitares, guerrillas y actores políticos. Este conflicto generó una profunda crisis institucional, donde la corrupción permeó los poderes democráticos y la guerra se utilizó como pretexto para consolidar hegemonías que favorecieron a unos pocos. En este contexto, los derechos laborales se erosionaron progresivamente, obligando a los trabajadores a sacrificar sus condiciones de vida en nombre del supuesto "bien común".

En ese entorno nació la Ley 100 de 1993, cuyo propósito inicial era garantizar salud, pensión y seguridad social para todos los colombianos. Sin embargo, surge la pregunta: ¿quiénes son esos "todos"? Aunque la ley pretendía beneficiar a trabajadores formales e informales, así como a grandes y pequeños empresarios, en la práctica el sistema fue rápidamente cooptado por intereses privados. Empresas Promotoras de Salud (EPS) y fondos de pensiones, en su mayoría controlados por bancos y grupos económicos, transformaron el sistema en un mecanismo que, lejos de proteger derechos, facilitó la explotación de los trabajadores.

El sistema tripartito de seguridad social en Colombia comprende tres pilares fundamentales: salud, pensión y riesgos laborales. Este modelo, diseñado para proteger a los trabajadores desde su ingreso al mercado laboral hasta la vejez, ha resultado insuficiente. Persisten condiciones laborales que vulneran derechos fundamentales, como jornadas excesivas y salarios inadecuados.

Paralelamente, sectores como el Congreso de la República muestran una desconexión evidente con la realidad laboral del país, manteniendo salarios elevados y jornadas mínimas, lo que contrasta con las difíciles condiciones enfrentadas por la mayoría de los trabajadores colombianos.

En términos de cobertura, el sistema opera bajo tres horizontes temporales:

**Inmediato:** Brinda protección a los asegurados desde el primer día de afiliación, tanto en salud como en riesgos laborales, cubriendo todas las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.

**Mediato:** Garantiza cobertura en salud para enfermedades y accidentes de origen común durante la vigencia del aseguramiento, extendiéndose también a los beneficiarios. En riesgos laborales, ampara enfermedades laborales mientras exista vínculo laboral y aseguramiento a la ARL.

**Futuro:** Proporciona protección frente a enfermedades catastróficas y condiciones relacionadas con la edad del afiliado. En pensiones, asegura ingresos durante la vejez del trabajador y, en caso de ahorro individual, permite el acceso a un bono pensional, que además es heredable.

Aunque esta estructura normativa establece un marco obligatorio supervisado por entidades como la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal (UGPP), en la práctica, el sistema no garantiza plenamente los derechos laborales mínimos. Este déficit se manifiesta en la persistencia de contratos que precarizan las condiciones de trabajo, permitiendo jornadas abusivas y cargas desproporcionadas.

En el ámbito legislativo, se han promovido reformas laborales que, lejos de fortalecer los derechos laborales, los han debilitado. Un ejemplo notable es la modificación de la jornada nocturna a través de la Ley 789 de 2002, promulgada bajo el gobierno de Álvaro Uribe Vélez. Este cambio extendió la jornada diurna hasta las 10:00

p.m., reduciendo significativamente las horas consideradas nocturnas. Aunque la Ley 1846 de 2017 ajustó parcialmente esta medida al definir la jornada nocturna desde las 9:00 p.m., muchos trabajadores consideran que persiste una pérdida sustancial de derechos adquiridos.

Adicionalmente, el Acto Legislativo 01 de 2005 restringió los derechos de negociación colectiva, afectando especialmente las condiciones pensionales tanto en el sector público como en el privado. Este acto fortaleció a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), en detrimento de los trabajadores, limitando sus opciones a los regímenes definidos en la Ley 100 de 1993.

Frente a este panorama, se destaca la Ley 2101 de 2021 como un avance progresivo en la reducción de la jornada laboral. Esta norma, vigente desde 2022, establece una disminución gradual de la jornada semanal de 48 a 42 horas. Inicialmente, se reducirá a 47 horas, con la posibilidad de que empleadores y trabajadores acuerden implementar directamente la jornada de 42 horas. Sin embargo, los efectos reales de esta reforma requieren un análisis detallado de su aplicación en contextos locales, como el caso de Tunja, donde empleadores y trabajadores enfrentan retos significativos para su implementación.

Este panorama, lejos de ser una simple crítica personal, refleja un patrón de reformas regresivas que contradicen el principio de progresividad del derecho laboral. Aunque se han impulsado medidas para mejorar las condiciones laborales, estas se han dado de forma limitada y tardía. Un ejemplo es la Ley 2101 de 2021, que busca reducir progresivamente la jornada laboral semanal en Colombia. Esta norma representa un intento por garantizar derechos laborales bajo una óptica más garantista.

La evolución de la jornada laboral en Colombia merece un análisis detallado. Hasta el 31 de diciembre de 2021, el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, establecía que la duración máxima de la jornada

laboral ordinaria era de ocho horas diarias y 48 horas semanales, salvo excepciones. La Ley 2101 de 2021 introduce una reducción gradual, pasando de 48 a 42 horas semanales, con un periodo de implementación de dos años. Desde la entrada en vigor de esta norma, los empleadores pueden optar por reducir inmediatamente la jornada a 42 horas, aunque la implementación progresiva prevalece como la regla general.

Esta reducción de jornada, aunque prometedora en el papel, podría quedarse en un ejercicio retórico si no se implementa de manera efectiva. Estudios realizados en ciudades como Tunja evidencian desafíos significativos para trabajadores y empleadores, quienes deben enfrentar realidades económicas y estructurales que dificultan la aplicación de estas disposiciones. Sin embargo, la importancia de este cambio normativo radica en que ofrece una oportunidad para analizar cómo las políticas laborales pueden ser herramientas para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en un contexto históricamente adverso.

Este análisis debe complementarse con estudios posteriores sobre el impacto real de estas reformas, incluyendo su relación con los salarios y otros derechos laborales fundamentales. Así, se podrá determinar si el derecho laboral en Colombia comienza a retomar una senda progresiva o si permanece atrapado en una dinámica de retroceso estructural.

## COLOMBIA EN LATINOAMERICA

**Los límites a la jornada laboral no son exclusivos de Colombia.** Cada país ha adoptado sus propias regulaciones dependiendo de las necesidades de sus sistemas productivos y los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre los acuerdos más destacados se encuentran:

- **Convenio 001 de 1919:** Establece una jornada laboral de 48 horas semanales y 8 horas diarias en el sector industrial.

- **Convenio 014 de 1921:** Regula el descanso semanal en las empresas industriales.
- **Convenio 030 de 1930:** Por primera vez, establece una jornada laboral para los sectores comercial y de oficinas.
- **Convenio 047 de 1935:** Introduce las 40 horas semanales como límite de la jornada laboral.
- **Convenio 106 de 1957:** Regula el descanso semanal en el sector comercial y de oficinas, además de establecer límites diarios y semanales para la jornada laboral.

Colombia, junto a países como Argentina, México, Paraguay, Uruguay, Costa Rica, Bolivia y Perú, ha definido una jornada laboral estándar de 48 horas semanales y 8 horas diarias, posicionándose en el extremo más alto de la tabla regional. En contraste, Brasil, Cuba y Chile han logrado reducir sus jornadas laborales a un rango de entre 44 y 48 horas gracias a avances impulsados por movimientos sociales y cambios políticos.

Sorprendentemente, países como Nicaragua y Ecuador tienen jornadas estándar más reducidas, entre 40 y 44 horas semanales. Sin embargo, este avance ha generado desafíos, como la salida de empresas internacionales que priorizan maximizar su capital. Estas empresas suelen trasladarse a países con políticas laborales más flexibles, donde las condiciones de trabajo son menos estrictas y los costos asociados, como el pago de horas extras, son más bajos.

Este fenómeno evidencia una brecha significativa entre las políticas proteccionistas que buscan salvaguardar los derechos de los trabajadores y las prácticas empresariales que, con frecuencia, relegan al trabajador a un eslabón débil en la denominada "cadena productiva del desarrollo".

## INICIO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se enfocó en la primera fase del análisis sobre la implementación de la Ley 2101 de 2021, considerando tres aspectos clave:

1. **Conocimiento:** Determinar el nivel de comprensión inicial sobre la nueva jornada laboral estipulada por la ley.

2. **Impacto organizacional:** Evaluar cómo los empleadores perciben los efectos de la norma en sus estructuras organizativas y en los costos laborales.

3. **Conveniencia de implementación anticipada:** Examinar la viabilidad de adoptar la reducción de jornada antes del plazo establecido de dos años.

La Ley 2101 de 2021

Esta norma reconoce la extensa jornada laboral que enfrentan los trabajadores en Colombia, bajo un esquema teórico que divide el día en tres bloques de ocho horas: ocho para trabajar, ocho para descanso y ocho para la familia. Sin embargo, esta división resulta inalcanzable en la práctica, especialmente en ciudades como Tunja, Duitama, Sogamoso, Bogotá o Medellín, donde las condiciones laborales y el tiempo dedicado a otras actividades hacen que esta distribución sea irreal.

En un análisis de la jornada laboral promedio, se observa que un trabajador inicia su día laboral de lunes a viernes a las 8:00 a.m., trabaja hasta las 12:00 m., retoma a las 2:00 p.m. y finaliza a las 6:00 p.m. Además, realiza una jornada extendida de 8 horas el sábado. Aunque en papel esta estructura parece ajustarse a las 48 horas semanales permitidas, la realidad es más compleja.

Para iniciar su jornada, el trabajador necesita desplazarse a su lugar de trabajo. En promedio, este tiempo oscila entre 30 minutos y 1 hora por trayecto. En ciudades como Bogotá, puede extenderse de 2 a 3 horas solo en transporte. Además, los trabajadores deben buscar maneras de optimizar su tiempo, como almorzar cerca del lugar de trabajo o negociar una hora de almuerzo para salir más temprano.

Considerando una jornada estándar diaria:

1 hora para transporte (ida y vuelta).  
8 horas de trabajo.  
1 hora de almuerzo.

Esto suma 10 horas mínimas dedicadas a actividades laborales. A esto se añaden otras responsabilidades: tiempo para el aseo personal, tareas domésticas, preparación de alimentos y atención a la familia, dejando al trabajador con escaso o nulo tiempo para descansar o desarrollarse personalmente.

Esto es a toda luz un panorama desolador para los trabajadores en Colombia, en donde desde la simple jornada laboral ya quebranta sus derechos humanos, la dignidad como persona, el desarrollo personal y familiar entre otros.

#### Conocimiento de la Ley 2101 de 2021

Se entrevistó a veinte empleadores de distintos sectores productivos de la ciudad de Tunja para evaluar su conocimiento sobre la Ley 2101 de 2021. Inicialmente, se les preguntó si conocían dicha norma sin especificar que trata sobre la reducción de la jornada laboral semanal en Colombia. El resultado fue contundente: **el 100% de los encuestados desconocía la normativa.**

Ante esta respuesta, se ajustó la pregunta para incluir una breve explicación del contenido de la ley:

*"¿Sabe usted que, a partir del año 2021 y hasta 2023, deberá implementar una reducción de la jornada laboral de 48 a 47 horas semanales conforme a la Ley 2101 de 2021?"*

Nuevamente, el **100% de los encuestados afirmó desconocer este requerimiento legal.**

#### Características de los empleadores encuestados

Para esta etapa de la investigación, se seleccionó una muestra inicial de empleadores de diversos sectores:

- Sector técnico-mecánico automotriz (5 empleadores).

- Almacenes de repuestos (5 empleadores).
- Supermercados o tiendas con más de 3 trabajadores (3 empleadores).
- Almacén de ropa y dotaciones para trabajo (1 empleador).
- Estación de servicio de combustible (1 empleador).
- Almacén de venta de llantas con más de 7 trabajadores (1 empleador).
- Colegios privados de básica primaria con más de 10 trabajadores (2 empleadores).
- Negocios de telefonía celular y similares con más de 3 trabajadores (2 empleadores).

Aunque la muestra es pequeña, evidencia una realidad preocupante: el desconocimiento generalizado de la Ley 2101 de 2021 entre los empleadores de esta región.

A pesar de las respuestas negativas, se encontró que el 90% de los empleadores encuestados hacen trabajar a sus empleados por encima de la jornada laboral ordinaria, sin el pago correspondiente por horas extras. Por esta razón, y en agradecimiento a su colaboración en esta etapa inicial del estudio, los empleadores solicitaron permanecer en el anonimato. Este acuerdo ha sido respetado, y no se revelarán sus nombres ni razones sociales en el informe.

En respuesta a esta pregunta, el análisis fue directo debido a que se trató de una pregunta abierta, lo que generó tantas respuestas como encuestados. Sin embargo, se pudieron extraer las siguientes conclusiones:

**1. Preocupación por los costos laborales:** La mayoría de los empleadores expresó su preocupación de que la reducción de la jornada laboral, sin el apoyo económico del gobierno, podría generar mayores gastos laborales. Esto se debe a que tendrían que contratar más personal progresivamente para cubrir las horas de trabajo perdidas.

**2. Dificultad para cumplir con la jornada máxima laboral:** Muchos



empleadores, de acuerdo con sus comentarios, manifiestan que actualmente apenas pueden cumplir con la jornada laboral máxima, ya que sus trabajadores frecuentemente superan la jornada sin que se reconozcan las horas extras ni se gestionen los permisos legales correspondientes para dicha práctica.

**3. Posible cierre de negocios:** El 20% de los empleadores afirmó que, al final del periodo de reducción de la jornada laboral, lo más probable es que deban cerrar sus establecimientos si no reciben apoyo estatal.

**4. Resistencia a la reducción de jornada:** Los empleadores encuestados indicaron que, durante los primeros dos años de implementación de la ley, no planean reducir la jornada laboral de 48 a 47 horas semanales. La difícil situación económica postpandemia y la falta de recursos los lleva a no ver viable esta reducción en el corto plazo.

**5. Resistencia a la reducción anticipada a 42 horas:** En respuesta a la posibilidad de implementar anticipadamente una jornada de 42 horas semanales, todos los empleadores se manifestaron en contra. Expresaron que esto no se debe interpretar como egoísmo o falta de compromiso, sino como una falta de políticas claras y recursos por parte del gobierno. Consideran que el gobierno actual no ha proporcionado las herramientas necesarias para implementar esta reducción de jornada, a pesar de la crisis económica que atraviesa el sector tradicional de empleadores. Se percibe un abandono por parte del gobierno, que ha centrado esfuerzos en sectores como la economía naranja, dejando en segundo plano a los pequeños empresarios que luchan por sobrevivir y mantener sus negocios en pie.

Después de analizar las respuestas de los 20 empleadores entrevistados, se procedió a entrevistar a 50 trabajadores de diversos sectores, utilizando el transporte público como estrategia para acercarse a ellos. Aunque se abordaron a cientos, solo estos 50 trabajadores respondieron.

En cuanto al conocimiento de la Ley 2101 de 2021, el 60% de los trabajadores afirmó conocerla parcialmente, mientras que el 40% desconocía completamente su existencia. Sin embargo, al profundizar en las respuestas del 60% que sí conocían la norma, se descubrió que el conocimiento era superficial. Estos trabajadores sabían que habría una reducción de la jornada laboral, pero no tenían claro cuándo comenzaría ni cuántas horas se reducirían, lo que indica que aún no ha habido una difusión adecuada de la ley ni una capacitación sobre cómo se deben llevar a cabo los ajustes contractuales o si el cambio será oficial o requerirá de formalidades adicionales por parte de los empleadores.

Conclusiones parciales que delimitan el camino a seguir

Tomar como referente la Ley 2101 de 2021, que modificará la jornada laboral en Colombia, como un triunfo para los trabajadores, puede resultar pretencioso cuando se observan las continuas pérdidas de derechos laborales a lo largo de los años. Este deterioro se ve reflejado en una política deficiente de seguridad social, en un sistema de salud donde quienes no aportan gozan de más privilegios que quienes sí lo hacen, en la pérdida de poder de negociación en pensiones (por el Acto Legislativo 01 de 2005), y en un salario mínimo que parece irrisorio si se compara con el aumento desmesurado de la canasta familiar, los costos de la educación, el transporte público, la gasolina y el valor del dólar. Esto dificulta entender cómo una reducción en la jornada laboral puede beneficiar a los trabajadores a quienes no se les respeta ni la jornada ni el pago por trabajo accidental o transitorio, a quienes no se les contrata de manera formal, y se les somete a prácticas como la tercerización laboral, el uso de cooperativas de trabajo y los contratos de prestación de servicios personales, los cuales deberían ser eliminados del sistema laboral colombiano.

Además, la falta de coherencia gubernamental ha dejado a las nuevas administraciones con la tarea de aplicar una ley que, sin recursos adecuados, no ofrece

una solución real al problema del desempleo en el país. Esto obliga a continuar con esta investigación para comprender mejor las medidas necesarias para implementar la reducción de la jornada laboral. Es urgente desarrollar planes de contingencia laboral

inmediatos, intermedios y a largo plazo, que busquen, de manera efectiva, un sistema laboral más coherente con las necesidades de los trabajadores y que satisfaga las demandas de sus hogares a través de un trabajo digno.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- » Congreso de Colombia. (1990). Ley 50 de 1990. Recuperado de [www.suin-juriscol.gov.co](http://www.suin-juriscol.gov.co)
- » Congreso de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. Recuperado de [www.suin-juriscol.gov.co](http://www.suin-juriscol.gov.co)
- » Congreso de Colombia. (2002). Ley 789 de 2002. Recuperado de [www.suin-juriscol.gov.co](http://www.suin-juriscol.gov.co)
- » Congreso de Colombia. (2017). Ley 1846 de 2017. Recuperado de [www.suin-juriscol.gov.co](http://www.suin-juriscol.gov.co)
- » Congreso de Colombia. (2021). Ley 2101 de 2021. Recuperado de [www.suin-juriscol.gov.co](http://www.suin-juriscol.gov.co)
- » Constitución Política de Colombia. (1991). Artículos 39, 55 y 56. Recuperado de [www.suin-juriscol.gov.co](http://www.suin-juriscol.gov.co)