

Siigo

Actualícese

Reducción

de
la

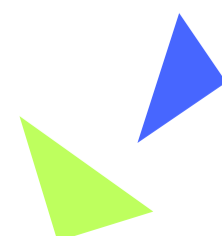
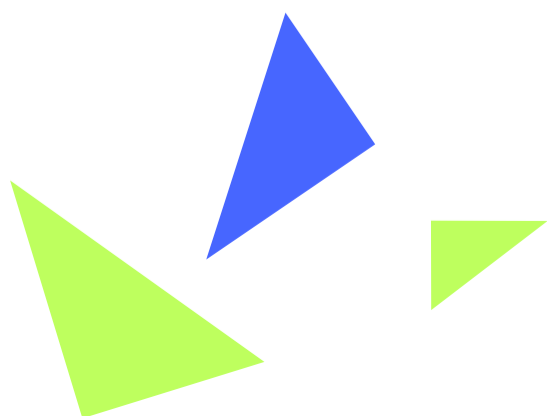
jornada
laboral

en 2026:
reglas y aplicación



Índice

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| CAPÍTULO 2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL: IMPLEMENTACIÓN Y LÍMITES | 5 |
| 2.1. ¿En qué consiste la reducción de la jornada laboral? | 5 |
| 2.2. Implementación automática y gradual de la reducción de la jornada laboral | 5 |
| 2.3. Jornada laboral máxima en 2026 | 6 |
| 2.4. ¿Cómo se pueden distribuir las horas diarias de trabajo? | 7 |
| CAPÍTULO 3. ¿CÓMO SE APLICA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL? | 8 |
| 3.1. Prohibición de disminuir salarios y prestaciones | 10 |
| 3.2. Valor de la hora ordinaria de trabajo | 10 |
| 3.3. Valores mínimos de horas extra y recargos en 2026 | 12 |
| CAPÍTULO 4. EXCEPCIONES A LA JORNADA MÁXIMA LABORAL | 15 |
| 4.1. Excepciones por tipo de trabajo o condiciones especiales | 15 |
| 4.2. Excepciones por tipo de trabajador | 16 |
| 4.3. ¿A qué trabajadores no se les aplica la reducción de la jornada laboral? | 16 |
| CAPÍTULO 5. CASOS PARTICULARES | 17 |
| 5.1. Exoneraciones al empleador con la reducción de la jornada laboral | 17 |
| 5.2. Disminución de la jornada laboral de los aprendices | 18 |
| 5.3. Reducción de la jornada en el sector de la vigilancia privada | 19 |
| 5.4. Reducción de la jornada laboral en el servicio doméstico | 20 |
| CAPÍTULO 6. ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA IMPLEMENTACIÓN | 24 |
| 6.1. ¿Si en una semana hay un día festivo, se aplica la reducción de la jornada laboral? | 24 |
| 6.2. Posibilidad de implementar una jornada por turnos de trabajo sucesivos | 24 |
| 6.3. Importancia de actualizar el reglamento interno de trabajo | 25 |
| 6.4. Consecuencias para el empleador que no cumpla con la disminución de la jornada | 26 |



CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

Durante al menos 70 años la jornada laboral máxima en Colombia se mantuvo en 8 horas diarias y 48 horas semanales. El Código Sustantivo del Trabajo –CST–, en línea con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, estableció en su artículo 161 este límite de tiempo. Aunque la OIT recomendó en 1935 reducir la jornada a 40 horas semanales, Colombia conservó el esquema de 48 horas hasta la expedición de la **Ley 2101 de 2021**, que modificó el artículo 161 del CST y determinó una reducción gradual hasta alcanzar 42 horas semanales.

La disminución de la jornada responde a un nuevo enfoque en las relaciones laborales, que deja atrás la idea de que más horas significan mayor productividad. Se ha reconocido que trabajar menos horas puede aumentar la productividad, mejorar la calidad de vida y reducir riesgos laborales. Jornadas excesivas generan fatiga, reducen la concentración y aumentan los accidentes de trabajo, mientras que jornadas más cortas pueden fortalecer el compromiso, mejorar la eficiencia y reducir el ausentismo.

En este nuevo Especial Actualícese abordamos la reducción de la jornada laboral en Colombia para 2026, explicando cómo se aplica, cuáles son sus impactos y qué deben tener en cuenta empleadores y trabajadores, en el marco de la implementación de la Ley 2101 de 2021.

1.1 ¿Qué es la jornada laboral?

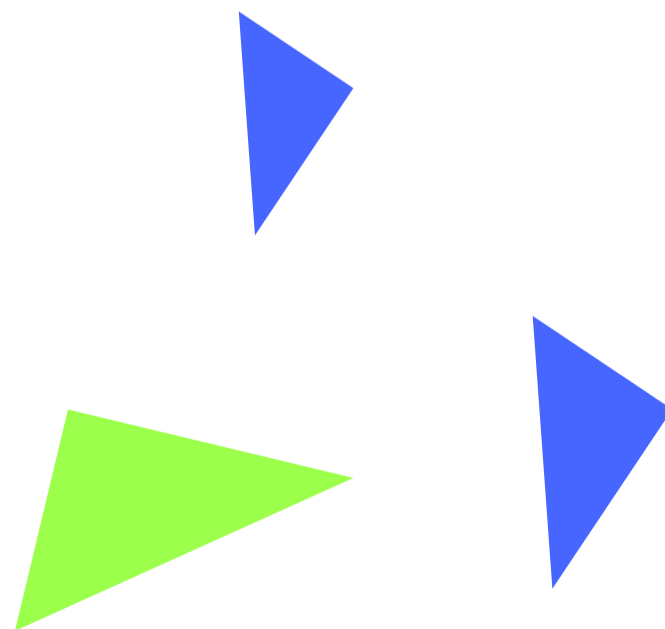
La **jornada laboral** es el período durante el cual un trabajador realiza sus funciones bajo las órdenes de un empleador, conforme a las condiciones pactadas en su contrato de trabajo. Su duración no es indefinida, pues debe respetar los límites fijados en la legislación laboral para garantizar el derecho fundamental al descanso.

En Colombia, la jornada laboral está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo –CST–, que define el tiempo máximo que un trabajador puede laborar y prohíbe jornadas permanentes, indefinidas o ininterrumpidas. La finalidad de esta regulación es equilibrar la productividad con el bienestar del trabajador, evitando el impacto negativo que tienen las jornadas prolongadas sobre la salud y el desempeño laboral.

1.2. Jornada ordinaria, jornada máxima legal y jornada extraordinaria

El empleador y el trabajador tienen plena autonomía para acordar la jornada ordinaria que mejor se ajuste a sus necesidades, siempre que esta no supere la jornada máxima legal. En otras palabras, las partes pueden pactar libremente una cantidad determinada de horas como jornada ordinaria, siempre que esta se mantenga dentro del límite permitido por la ley.

El **artículo 158 del CST** señala que la jornada ordinaria es la acordada entre las partes en el contrato. Si este no menciona una jornada específica, se entenderá que aplica la jornada máxima legal.





La jornada máxima legal es la máxima cantidad de horas que un trabajador puede laborar a la semana en modalidad de jornada ordinaria ([artículo 161 del CST](#)).

Cualquier cláusula en el contrato que establezca una jornada superior a este límite será ineficaz.

Según el [artículo 159 del CST](#), si un trabajador labora más allá de la jornada ordinaria pactada, se considera que está realizando trabajo extraordinario, suplementario o de horas extra. Este tiempo adicional debe ser remunerado con los recargos correspondientes, los cuales varían según el horario en que se realicen, ya sea diurno, nocturno, en domingos y/o festivos.

| Tipo de jornada laboral | Definición |
|--|--|
| Jornada ordinaria | Jornada pactada entre empleador y trabajador en el contrato de trabajo. No puede superar la jornada máxima legal. |
| Jornada máxima legal | Máxima cantidad de horas que un trabajador puede laborar a la semana en modalidad de jornada ordinaria. |
| Jornada extraordinaria o suplementaria | Tiempo adicional trabajado más allá de la jornada ordinaria. Se considera trabajo extra y debe ser remunerado con los recargos correspondientes. |



CAPÍTULO 2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL: IMPLEMENTACIÓN Y LÍMITES

2.1. ¿En qué consiste la reducción de la jornada laboral?

La reducción de la jornada laboral en Colombia implica la disminución progresiva de 48 a 42 horas semanales, fijando así la máxima cantidad de horas que un trabajador puede laborar en una semana bajo la modalidad de jornada ordinaria (**Ley 2101 de 2021**). Esta reducción aplica para las relaciones de trabajo de carácter particular, reguladas por el CST.

Antes de la entrada en vigor de la Ley 2101 de 2021, el **artículo 161 del CST** fijaba la duración máxima de la jornada ordinaria en 8 horas diarias y 48 horas semanales. Con la modificación introducida por esta ley, el artículo 161 ahora dispone lo siguiente:

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, (...)

2.2. Implementación automática y gradual de la reducción de la jornada laboral

Para implementar la reducción de la jornada, el empleador puede optar por dos modalidades: la implementación automática o la implementación gradual.

2.2.1. Implementación automática

El empleador puede adoptar la jornada de 42 horas semanales en cualquier momento. Por ejemplo, si en la empresa la jornada ordinaria es actualmente de 44 horas, es posible reducirla de inmediato a 42 horas, sin necesidad de acogerse a la reducción gradual.

Si se opta por la implementación automática, el empleador queda exonerado inmediatamente de conceder el día de la familia y de otorgar las dos horas semanales destinadas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, según lo previsto en el **artículo 6 de la Ley 2101 de 2021**.

2.2.2. Implementación gradual

Si el empleador no opta por la implementación automática, la reducción de la jornada debe hacerse de manera progresiva o gradual, conforme a lo dispuesto en el **artículo 3 de la Ley 2101**.



Reducción de la jornada laboral máxima en Colombia

La Ley 2101 de 2021 redujo la jornada laboral máxima de 48 a 42 horas semanales.

Esta reducción podrá implementarse de forma automática o gradual.

Si el empleador opta por la implementación gradual, deberá hacerlo hasta alcanzar las 42 horas semanales en julio de 2026, de la siguiente manera:

-2 HORAS

Desde: 15 julio de 2025

Hasta: 14 julio de 2026

Se reducirá en dos (2) horas, quedando en **44 horas semanales**.

-2 HORAS

Desde: 15 julio de 2026

Se reducirá en dos (2) horas, quedando en **42 horas semanales**.



Actualícese

| Fecha | Disminución | Jornada máxima semana |
|---------------------|-------------|-----------------------|
| 15 de julio de 2023 | 1 hora | 47 horas |
| 15 de julio de 2024 | 1 hora | 46 horas |
| 15 de julio de 2025 | 2 horas | 44 horas |
| 15 de julio de 2026 | 2 horas | 42 horas |

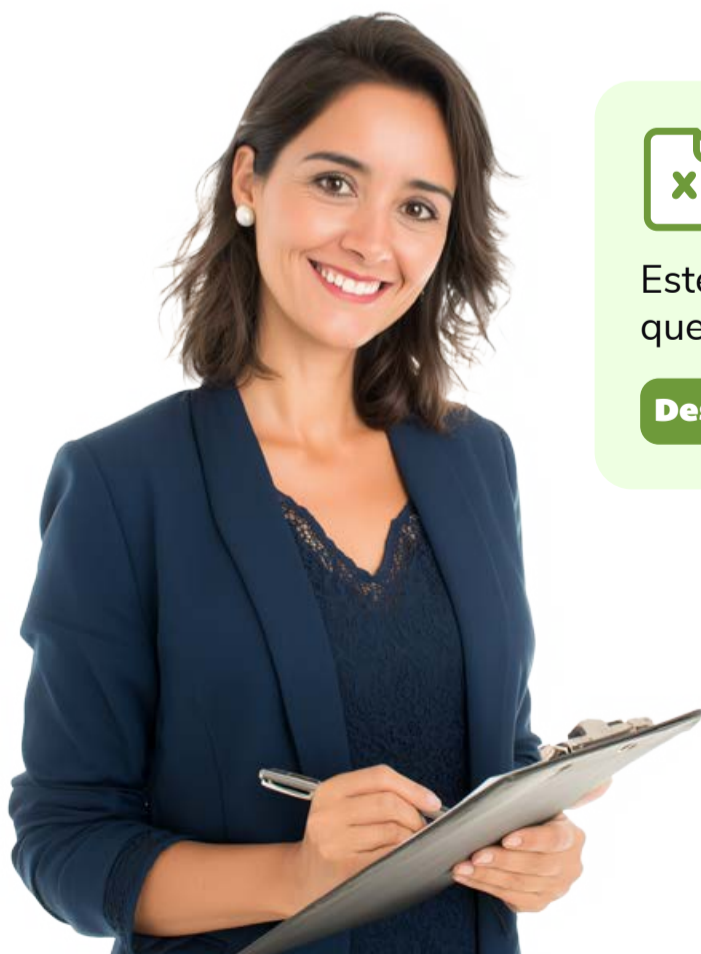
La última reducción de la jornada laboral ocurrirá el 15 de julio de 2026, y disminuirá de 44 a 42 horas semanales.

2.3. Jornada laboral máxima en 2026

Según la implementación gradual, la cuarta y última de las cuatro reducciones de la jornada laboral ocurrirá en 2026. A partir del 15 de julio la jornada laboral máxima se reducirá en 2 horas, pasando de 44 a 42 horas semanales de la siguiente manera:

| Período 2026 | Jornada laboral máxima semanal |
|-------------------------------|--------------------------------|
| Del 1 de enero al 14 de julio | 44 horas |
| Del 15 de julio en adelante | 42 horas |

Durante este período cualquier tiempo laborado que exceda este límite se considerará como trabajo suplementario u horas extra.



Notificación al empleado de la reducción de la jornada laboral

Este formato te ayuda a notificar al trabajador la forma en que se implementará la reducción de la jornada laboral.

[Descarga aquí](#)

2.4. ¿Cómo se pueden distribuir las horas diarias de trabajo?

La Ley 2101 de 2021 permite que empleadores y trabajadores acuerden la distribución de las 42 horas semanales en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. Esto significa que la jornada semanal puede organizarse con horarios flexibles, siempre que no se supere el límite de horas permitido.

El número de horas trabajadas por día puede variar a lo largo de la semana, con un mínimo de 4 horas continuas y un máximo de 9 horas diarias, sin que se generen recargos por trabajo suplementario. Sin embargo, esta flexibilidad solo aplica si el promedio semanal no supera las 42 horas dentro de la jornada ordinaria. Cualquier tiempo laborado adicional debe ser remunerado como trabajo extraordinario u horas extra.

Además, cuando el empleador ajuste el horario de trabajo y los trabajadores laboren a tiempo completo, la jornada diaria debe dividirse en al menos dos secciones para garantizar el descanso intermedio, según lo indicado en el [artículo 167 del CST](#).



| Días laborales a la semana | Ejemplo de distribución | Total horas a la semana |
|----------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| 5 días | 3 días de 8 horas y 2 días de 9 horas | 42 horas |
| 6 días | 7 horas diarias | 42 horas |



La norma no permite distribuir la jornada de 42 horas a lo largo de los 7 días de la semana, ni exceder las 9 horas diarias en la modalidad de jornada ordinaria, ya que esto vulnera el derecho al descanso diario y semanal del trabajador.

CAPÍTULO 3. ¿CÓMO SE APLICA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL?

La reducción de la jornada laboral no puede aplicarse de cualquier manera. Los empleadores deben respetar los derechos de los trabajadores y garantizar que la medida se ajuste a la finalidad de la Ley 2101 de 2021.

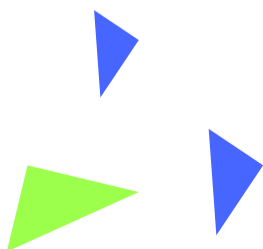
Muchas empresas han optado por la implementación gradual, que define las fechas y la cantidad de horas a disminuir. Sin embargo, debido a que la norma no indica con precisión cómo debe llevarse a cabo, han surgido distintas interpretaciones sobre su aplicación.

Algunas empresas han intentado cumplir con la reducción sin modificar el horario de entrada o salida, aplicando alternativas como aumentar el tiempo de descanso intermedio (conocido como “hora de almuerzo”) o extender los descansos dentro de la jornada laboral.

Sin embargo, el Ministerio del Trabajo ha sido claro en señalar que estas prácticas son contrarias al espíritu de la Ley 2101. Mediante el **Concepto 76151 del 28 de diciembre de 2023**, el Ministerio aclaró que no es válido extender la hora de almuerzo o los descansos para reducir la jornada. La reducción debe traducirse en más tiempo libre para los trabajadores, permitiéndoles compartir con sus familias, continuar su educación, descansar o realizar actividades recreativas.



La única manera válida de cumplir con la reducción de la jornada laboral es modificando la hora de entrada o de salida del trabajador, asegurando así que la jornada efectiva se reduzca conforme a lo previsto en la Ley 2101 de 2021. trabajador.



Disminución gradual de la jornada laboral máxima en Colombia

La Ley 2101 de 2021 redujo la jornada máxima laboral de 48 a 42 horas semanales. Su implementación gradual comenzó el 15 de julio de 2023, fecha en la que la jornada se redujo una (1) hora.

En esta infografía descubre todos los detalles de la disminución de la jornada laboral en Colombia.



Implementación automática

El empleador podrá acoger la jornada laboral de 42 horas a la semana a partir de la entrada en vigor de la Ley 2101 de 2021.



Implementación gradual

El empleador debe acogerse a la disminución gradual de la jornada de la siguiente manera:

| Fecha | Disminución | Nueva jornada máxima semana |
|---------------------|-------------|-----------------------------|
| 15 de julio de 2023 | 1 hora | 47 horas |
| 15 de julio de 2024 | 1 hora | 46 horas |
| 15 de julio de 2025 | 2 horas | 44 horas |
| 15 de julio de 2026 | 2 horas | 42 horas |



Prohibición de disminuir salarios

La disminución de la jornada laboral no implica la disminución del salario ni de los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.



Exoneraciones

La reducción de la jornada exonera al empleador de otorgar lo siguiente:

- Jornada semestral para compartir con la familia.
- 2 horas de la jornada semanal para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.



Valor de la hora ordinaria de trabajo

La reducción de la jornada sí aumenta el valor de la hora ordinaria. Se aplicarán en orden las siguientes fórmulas

1. $(\text{Horas máximas semanales} / 6) \times 30 = \text{horas trabajadas al mes}$
2. $\text{Salario mensual} / \text{horas trabajadas al mes} = \text{valor hora ordinaria}$

Actualícese

3.1. Prohibición de disminuir salarios y prestaciones

La reducción de la jornada laboral no afecta el salario ni las prestaciones sociales de los trabajadores, tampoco modifica las demás obligaciones del empleador en la relación laboral. Esto significa que, aunque el número de horas trabajadas disminuya, el trabajador debe seguir recibiendo la misma remuneración y conservar todos sus derechos.

Los empleadores no pueden desmejorar las condiciones laborales argumentando que, al haber menos horas de trabajo, debe reducirse el pago o los beneficios del trabajador. Esta protección garantiza que la reducción de la jornada no impacte negativamente la estabilidad económica de los empleados.

El **artículo 4 de la Ley 2101 de 2021** es claro al respecto:

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.

(El subrayado es nuestro).

Si un empleador reduce el salario, las prestaciones o cualquier otro derecho con el argumento de la disminución de la jornada, estaría vulnerando la ley y podría enfrentar sanciones.

3.2. Valor de la hora ordinaria de trabajo

La reducción de la jornada no modifica el salario de los trabajadores, lo que significa que el valor de la hora ordinaria aumenta. Esto ocurre porque, aunque se trabaje menos tiempo, la remuneración sigue siendo la misma. La ley prohíbe reducir el valor de la hora de trabajo, pero no impide que este incremente como consecuencia de la disminución de la jornada.

En un **comunicado del 10 de julio de 2023**, el Ministerio del Trabajo reafirmó este principio:

La disminución de la jornada máxima laboral implica el aumento del valor de la hora diaria, toda vez que, por menos tiempo laborado, el trabajador continuará devengando la misma remuneración.

Los empleadores deben realizar el cálculo del nuevo valor de la hora de trabajo para liquidar el valor de las horas extra y los recargos nocturnos, dominicales y festivos, respetando siempre el principio de favorabilidad.

(El subrayado es nuestro).

3.2.1. Cálculo del valor de la hora ordinaria

El Ministerio del Trabajo, mediante el [Concepto 16177 del 8 de agosto de 2023](#), estableció la metodología para calcular el valor de la hora ordinaria de trabajo y liquidar correctamente las horas extra y recargos:

Horas trabajadas al mes según la disminución gradual de la jornada

| Fecha | Horas máximas semanales | Horas trabajadas al mes |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|
| 15 de julio de 2023 | 47 | 235 |
| 15 de julio de 2024 | 46 | 230 |
| 15 de julio de 2025 | 44 | 220 |
| 15 de julio de 2026 | 42 | 210 |

FÓRMULAS PARA DETERMINAR EL VALOR DE LA HORA ORDINARIA:

Horas diarias laborales = horas máximas semanales / 6 (días laborales a la semana)

Horas trabajadas al mes = horas diarias laborales × 30 (días calendario)

Valor de la hora ordinaria laboral = salario mensual / horas trabajadas al mes

Ejemplo

El cálculo del valor de la hora ordinaria de trabajo entre el 1 de enero y el 14 de julio de 2026, para un trabajador que labora 44 horas semanales y devenga el salario mínimo, se determina así:

Horas máximas semanales = **44**

$44 / 6 = 7,33$ horas diarias laborales

$7,33 \times 30 = 220$ horas trabajadas al mes

$\$1.750.905 / 220 =$ **\$7.959**
(valor hora ordinaria laboral)

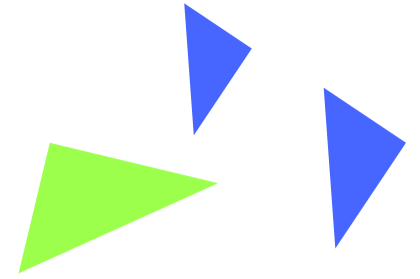
A partir del 15 de julio de 2026, con la reducción a 42 horas semanales, el cálculo sería:

Horas máximas semanales = **42**

$42 / 6 = 7$ horas diarias laborales

$7 \times 30 = 210$ horas trabajadas al mes

$\$1.750.905 / 210 =$ **\$8.338**
(valor hora ordinaria laboral)



Reducción de la jornada laboral: ¿cómo aplicará en Colombia para el 2026?

La Ley 2101 de 2021 redujo la jornada laboral máxima de 48 a 42 horas semanales. Su implementación podrá realizarse de manera automática o gradual. La disminución gradual inició el 15 de julio de 2023 y concluirá el 15 de julio de 2026.

Te contamos cómo queda la jornada laboral para el año 2026.

[Ingresa aquí](#)

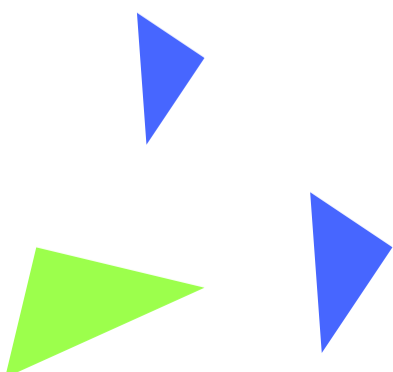


3.3. Valores mínimos de horas extra y recargos en 2026

Para 2026 los valores mínimos de las horas extras y recargos aplicables a un trabajador que devengue el salario mínimo (\$1.750.905), cuya jornada ordinaria sea la jornada máxima legal, según la implementación gradual de la [Ley 2101 de 2021](#), son los siguientes:

Valor mínimo de la hora ordinaria de trabajo 2026

| Fechas | Salario mínimo | Jornada máxima semanal | Horas trabajadas al mes | Valor hora ordinaria |
|--|----------------|------------------------|-------------------------|----------------------|
| Del 15 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025 | \$1.423.500 | 44 horas | 220 | \$6.470 |
| Del 1 de enero de 2026 al 14 de julio de 2026 | \$1.750.905 | 44 horas | 220 | \$7.959 |
| A partir del 15 de julio de 2026 | \$1.750.905 | 42 horas | 210 | \$8.338 |



Valores mínimos horas extra y recargos 2026

| Concepto | Porcentaje | Valor hora + concepto Del 1 de enero al 14 de julio | Valor hora + concepto Del 15 de julio al 31 de diciembre |
|--|------------|--|---|
| Hora extra diurna | 25% | \$9.948 | \$10.423 |
| Hora extra nocturna | 75% | \$13.928 | \$14.592 |
| Hora extra diurna dominical o festiva (hasta el 30 de junio de 2026) | 105% | \$16.315 | N/A |
| Hora extra nocturna dominical o festiva (hasta el 30 de junio de 2026) | 155% | \$20.300 | N/A |
| Recargo nocturno | 35% | \$10.745 | \$11.256 |
| Recargo dominical o festivo (hasta el 30 de junio de 2026) | 80% | \$14.326 | N/A |
| Recargo dominical o festivo (aplica desde el 1 de julio de 2026) | 90% | \$15.122 (aplica entre el 1 y el 14 de julio de 2026) | \$15.842 (aplica desde el 15 de julio de 2026) |
| Recargo nocturno en dominical o festivo (hasta el 30 de junio de 2026) | 115% | \$17.111 | N/A |
| Recargo nocturno en dominical o festivo | 125% | \$17.908 (aplica entre el 1 y el 14 de julio de 2026) | \$18.761 (aplica desde el 15 de julio de 2026) |
| Hora extra diurna dominical o festiva (aplica desde el 1 de julio de 2026) | 115% | \$17.111 (aplica entre el 1 y el 14 de julio de 2026) | \$17.927 (aplica desde el 15 de julio de 2026) |
| Hora extra nocturna dominical o festiva (aplica desde el 1 de julio de 2026) | 165% | \$21.091 (aplica entre el 1 y el 14 de julio de 2026) | \$22.096 (aplica desde el 15 de julio de 2026) |



¿Cómo quedan las horas ordinarias y extras en Colombia 2026?

La Ley 2101 de 2021 redujo la jornada laboral máxima de 48 a 42 horas semanales.

Su implementación podrá realizarse de manera automática o gradual. La disminución gradual inició el 15 de julio de 2023 y concluirá el 15 de julio de 2026.

Te contamos cómo queda la jornada laboral para el año 2026.

[Ingresa aquí](#)



Calculadora de horas extra, nocturnas, dominicales y festivas

El trabajo suplementario o de horas extra es aquel que excede la jornada ordinaria semanal definida por el empleador o pactada entre las partes; en todo caso, el que excede la jornada máxima legal.

Con esta útil herramienta podrás calcular el valor de las horas extra de tus empleados.

[Ingresa aquí](#)



Liquidador de horas extra diurnas, nocturnas, dominicales y festivas

Actualizamos esta herramienta que te permite calcular los recargos por trabajo nocturno, dominical y de horas extra.

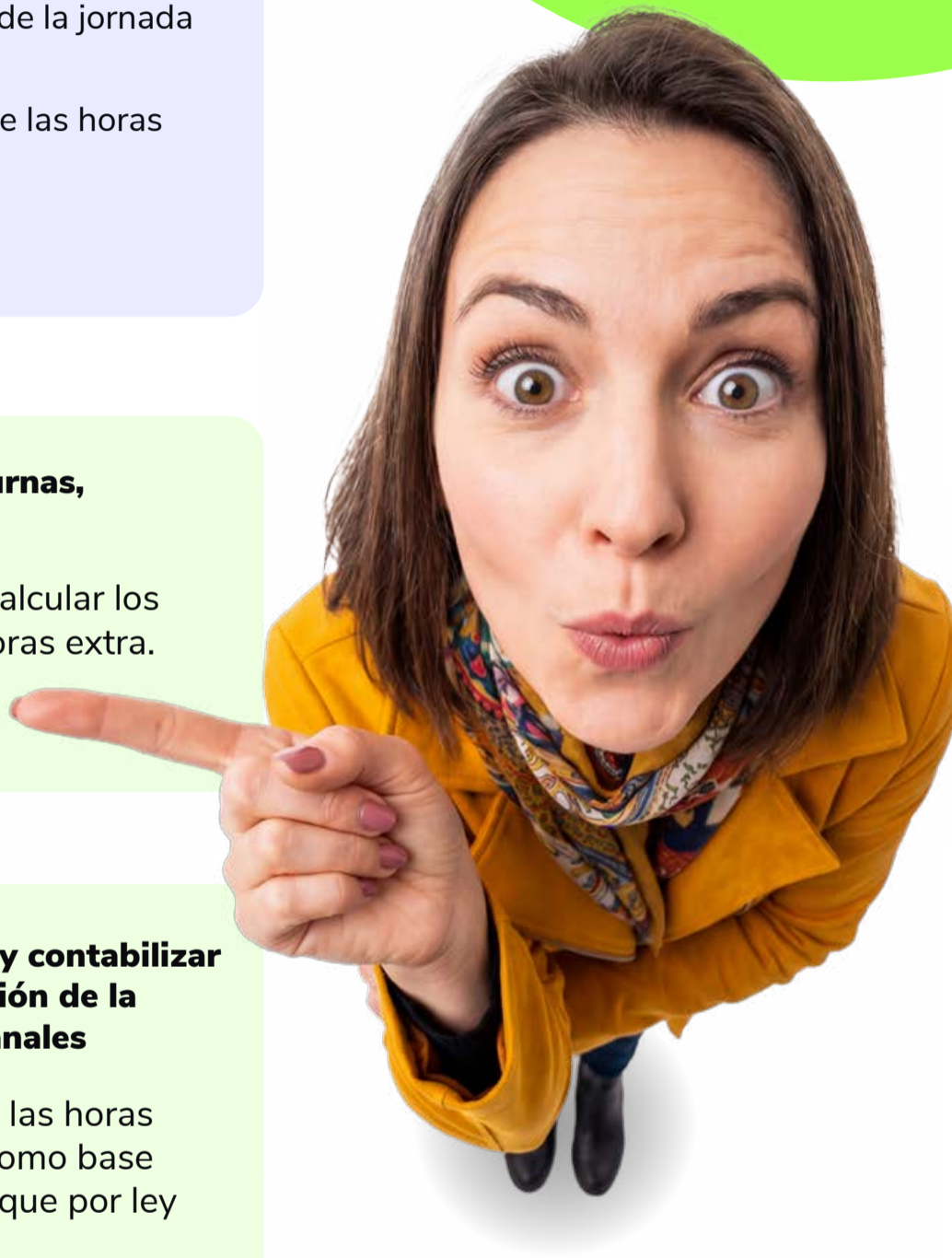
[Descarga aquí](#)



Liquidador y caso práctico para calcular y contabilizar horas extra y recargos durante la reducción de la jornada laboral en 2026 a 44 horas semanales

Este formato te ayudará a calcular y contabilizar las horas extra y recargos de tus trabajadores, tomando como base 44 horas de la jornada laboral máxima semanal que por ley debe aplicarse hasta el 14 de julio de 2026.

[Descarga aquí](#)



CAPÍTULO 4. EXCEPCIONES A LA JORNADA MÁXIMA LABORAL

Existen ciertas situaciones en las que no aplica la jornada máxima legal de 42 horas semanales. Estas excepciones pueden derivarse del tipo de actividad desempeñada o de condiciones particulares del trabajador.

4.1. Excepciones por tipo de trabajo o condiciones especiales

En los trabajos insalubres o peligrosos, el Gobierno nacional podrá ordenar la reducción de la jornada de trabajo previo dictamen al respecto.

Por su parte, los adolescentes que cuenten con autorización para trabajar tienen límites especiales de jornada, definidos en función de su edad. A ellos no les aplica la reducción de jornada prevista en la Ley 2101 de 2021, sino las siguientes reglas especiales:

| Edad del adolescente | Jornada máxima diaria | Jornada máxima semanal | Horario de finalización |
|--|-----------------------|------------------------|-------------------------|
| Mayores de 15 y menores de 17 años | 6 horas | 30 horas | 6:00 p. m. |
| Mayores de 17 y menores de 18 años | 8 horas | 40 horas | 8:00 p. m. |
| Menores embarazadas mayores de 15 y menores de 18 años | 4 horas* | 20 horas* | 6:00 p. m. |

* A partir del mes 7 de gestación y durante la lactancia ([artículo 116 de la Ley 1098 de 2006](#)).

4.2. Excepciones por tipo de trabajador

De acuerdo con el [artículo 162 del CST](#), la jornada máxima legal no aplica a los siguientes trabajadores:

- ✓ Quienes desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo en la empresa.
- ✓ Trabajadores del servicio doméstico interno, siempre que la jornada no exceda de 10 horas diarias. A estos trabajadores no se les aplica la jornada máxima de 42 horas, pero sí la reducción gradual prevista en la Ley 2101 de 2021.
- ✓ Trabajadores que desarrollan tareas intermitentes o discontinuas, así como los encargados de tareas de vigilancia que residan en el lugar de trabajo.

4.3. ¿A qué trabajadores no se les aplica la reducción de la jornada laboral?

La disminución de la jornada laboral aplica a todos los trabajadores dependientes vinculados mediante contrato de trabajo que prestan sus servicios en el sector privado. También se aplica a los trabajadores del servicio doméstico a tiempo completo, tanto externos como internos.

Sin embargo, la reducción no se aplica a los siguientes tipos de trabajadores:

- ✓ Trabajadores contratados por tiempo parcial o con jornadas inferiores, como quienes laboran por días u horas.
- ✓ Adolescentes autorizados para trabajar, quienes tienen límites específicos según su edad.
- ✓ Quienes realizan labores especialmente insalubres o peligrosas, para los cuales el Gobierno nacional puede fijar una jornada diferente mediante reglamentación.
- ✓ Trabajadores que ocupan cargos de dirección, confianza o manejo.
- ✓ Quienes desarrollan funciones intermitentes o discontinuas, o tareas de vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo.
- ✓ Trabajadores que laboran bajo la modalidad de turnos sucesivos, con una jornada especial de 36 horas semanales.



CAPÍTULO 5. CASOS PARTICULARES

5.1. Exoneraciones al empleador con la reducción de la jornada laboral

El [artículo 6 de la Ley 2101 de 2021](#) dispone textualmente:

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.

(Los subrayados son nuestros).

De esta norma se desprende que la reducción de la jornada laboral exonera al empleador de conceder los siguientes dos beneficios al trabajador:

- 1 La jornada semestral familiar**, equivalente a un día laboral cada semestre del año (conocida comúnmente como “el día de la familia”), prevista en el [artículo 3 de la Ley 1857 de 2017](#).
- 2 Las 2 horas semanales dentro de la jornada laboral ordinaria**, destinadas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, previstas en el [artículo 21 de la Ley 50 de 1990](#)).

El Ministerio del Trabajo, mediante el [Concepto 73997 del 26 de junio de 2023](#), aclaró que estas exoneraciones se aplican de la siguiente manera, según la modalidad de implementación adoptada por el empleador:

Si el empleador se acoge a la implementación automática:

- ✓ Quedará exonerado de inmediato de conceder el día de la familia.
- ✓ Tampoco deberá seguir otorgando las 2 horas semanales para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Si el empleador se acoge a la implementación gradual:

- ✓ Solo quedará exonerado de conceder el día de la familia a partir del 15 de julio de 2026, fecha en la que finaliza la implementación gradual.
- ✓ Durante el tiempo de implementación, las 2 horas semanales podrán ajustarse de forma proporcional y de común acuerdo con el trabajador.



Impacto de la reducción de la jornada laboral en el día de la familia

¿La reducción de la jornada laboral implica la eliminación de la obligación de proporcionar el día de la familia y los espacios de recreación para los trabajadores?

[Ver video aquí](#)



Reducción de la jornada laboral: ¿se acaba el día de la familia?

Según la implementación gradual de la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral máxima se reducirá en 2 horas en 2026, pasando de 44 a 42 horas semanales.

Descubre a continuación qué dice dicha ley sobre las exoneraciones al empleador y en particular qué pasa con el día de la familia.

[Ingresa aquí](#)

5.2. Disminución de la jornada laboral de los aprendices

La jornada laboral de los aprendices en etapa productiva se regula por lo dispuesto en el **artículo 1 del Acuerdo 23 de 2005 del Sena**, que indica:

Artículo 1. *En la etapa práctica o productiva, el aprendiz dedicará hasta 48 horas semanales al cumplimiento de la misma, previa concertación entre el empleador y el aprendiz.*

(El subrayado es nuestro).

Sin embargo, esta disposición debe interpretarse en concordancia con el **artículo 5 de la Ley 2101 de 2021**, que señala:

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.*

(El subrayado es nuestro).

Por tanto, la jornada laboral de los aprendices en etapa práctica puede fijarse hasta el límite de la jornada máxima legal, teniendo en cuenta si el empleador aplica la reducción de manera automática o gradual.

Conviene subrayar que esta regla aplica únicamente a los aprendices mayores de 18 años. Para los aprendices mayores de 15 y menores de 18 años, la jornada laboral en etapa práctica será la dispuesta en el **literal “b” del artículo 161 del CST** y por el **artículo 116 de la Ley 1098 de 2006**, en el caso de menores embarazadas (**Concepto 63008 del Sena**), que señala:



¿Cómo queda la jornada de los aprendices con la reducción de la jornada laboral?

A partir del 15 de julio de 2026, la jornada laboral máxima en Colombia se reducirá 2 horas, pasando de 44 a 42 horas semanales, y los empleadores deberán ajustar sus horarios de trabajo. A continuación, te contamos qué pasa con la jornada de la etapa práctica de los aprendices.

[Ingresa aquí](#)



5.3. Reducción de la jornada en el sector de la vigilancia privada

La **Circular 0040 del 2026**, expedida por el Ministerio del trabajo señala que en el sector de la vigilancia y seguridad privada, la jornada laboral suplementaria podrá ser de hasta 12 horas diarias, sin que la jornada total exceda las 60 horas semanales, incluyendo las horas extra. Esta jornada debe acordarse entre las partes y dejarse por escrito con la firma del empleador y del trabajador. Puede estar compuesta de la siguiente manera:

- ✔ 8 horas diarias de jornada ordinaria.
- ✔ 4 horas diarias adicionales como jornada suplementaria o de horas extra.

La jornada especial aplicable a este sector se rige por la jornada ordinaria definida en la legislación laboral. En ese sentido, según la Ley 1920 de 2018, la jornada total semanal podrá componerse de hasta 48 horas ordinarias y 12 horas suplementarias, siempre que estas últimas estén debidamente autorizadas por el Ministerio del Trabajo (**Concepto 20812 del 26 de junio de 2023**).



Dado que la jornada del sector de vigilancia y seguridad privada se rige por las normas del CST, también le aplica la reducción gradual de la jornada laboral contenida en la Ley 2101 de 2021, con posibilidad de mantener trabajo suplementario u horas extra conforme a la Ley 1920. a

Según la **Circular 0079 del 27 de octubre de 2023** del Ministerio del Trabajo, se entiende que cualquier jornada que supere las 42 horas a partir del 15 de julio de 2026, se considerará como trabajo extra o suplementario.

Así, la jornada laboral en el sector de la vigilancia privada —sin exceder las 60 horas semanales— podrá distribuirse de la siguiente forma:



| Fecha | Horas máximas semanales de jornada ordinaria | Horas máximas semanales de jornada suplementaria |
|--|--|--|
| Del 15 de julio de 2025 al 14 de julio de 2026 | 44 horas | 16 horas |
| A partir del 15 de julio de 2026 | 42 horas | 18 horas |



Así impacta la reducción de la jornada laboral en el sector de la vigilancia privada

La Ley 2101 de 2021 redujo la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales. Su implementación gradual comenzó el 15 de julio de 2023, y culminará el 15 de julio de 2026.

Descubre cómo impacta la reducción de la jornada laboral en el sector de la vigilancia privada.

[Ingresa aquí](#)

5.4. Reducción de la jornada laboral en el servicio doméstico

Los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico son personas naturales que prestan directamente sus servicios en labores como aseo, lavado, planchado, cocina, cuidado de niños o adultos mayores, jardinería, choferes de familia, trabajo en fincas y otras tareas propias del hogar.

Estos trabajadores tienen los mismos derechos laborales que cualquier otro empleado, por lo que les son aplicables los principios mínimos fundamentales establecidos en la Constitución y la legislación laboral. Además, su vínculo es de carácter dependiente y debe formalizarse mediante un contrato de trabajo.



¿Cómo calcular los costos de contratar a un trabajador doméstico por días en 2026?

El cálculo de costos de un trabajador doméstico por días en 2026 incluye salario, auxilio de transporte, prestaciones sociales, seguridad social y demás obligaciones. Aprende cómo realizarlo.

[Ingresa aquí](#)

5.4.1. Tipos de trabajadores domésticos

Según el lugar donde residen, existen dos tipos de trabajadores domésticos que prestan servicios a tiempo completo:

- ✓ Trabajadores externos: prestan sus servicios sin residir en el lugar de trabajo.
- ✓ Trabajadores internos: residen en la vivienda donde realizan las tareas domésticas.

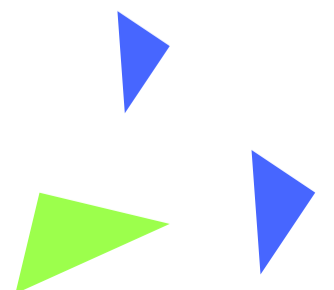


5.4.2. Aplicación de la Ley 2101 de 2021 al servicio doméstico

A los trabajadores domésticos externos les aplica plenamente la reducción de jornada de la Ley 2101 de 2021, en los mismos términos que para cualquier otro trabajador, pasando de 48 a 42 horas semanales. Esta reducción puede aplicarse de forma automática o gradual:

Reducción para trabajadores domésticos externos

| Fecha | Disminución | Jornada máxima semanal |
|---------------------|-------------|------------------------|
| 15 de julio de 2023 | 1 horas | 47 horas |
| 15 de julio de 2024 | 1 horas | 46 horas |
| 15 de julio de 2025 | 2 horas | 44 horas |
| 15 de julio de 2026 | 2 horas | 42 horas |



5.4.3. Tratamiento especial a trabajadores domésticos internos

La reducción de la jornada de la Ley 2101 aplicaba, en principio, para todos los empleados, incluidos los trabajadores del servicio doméstico externos. Sin embargo, esta medida no se aplicaba a los trabajadores del servicio doméstico internos porque la Corte Constitucional, en la **Sentencia C-372 de 1998**, había establecido una regla especial, según la cual, su jornada máxima sería de 10 horas diarias. En esta decisión, la Corte estableció dos reglas diferenciadas:

- ✓ Si el trabajador doméstico es externo, tendrá la misma jornada máxima laboral de los demás empleados (**artículo 161 del CST**).
- ✓ Si el trabajador doméstico es interno, su jornada máxima será de 10 horas diarias, sin que exceda las 60 horas semanales.

Esto cambió con la **Sentencia C-507 de 2023** de la Corte Constitucional, que extendió la aplicación de la Ley 2101 a los trabajadores domésticos internos, disponiendo que su jornada también debe disminuir de forma proporcional, pasando de 60 a 52,5 horas semanales. Esta reducción puede aplicarse de manera inmediata o bajo el esquema de implementación gradual:

Reducción para trabajadores domésticos internos y externos

| Fecha | Trabajadores externos | Trabajadores internos | Disminución | Jornada máxima semanal |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|------------------------|
| 15 de julio de 2024 | 46 horas | 57,5 horas | 1,25 horas | 57,5 |
| 15 de julio de 2025 | 44 horas | 55 horas | 2,5 horas | 55 |
| 15 de julio de 2026 | 42 horas | 52,5 horas | 2,5 horas | 52,5 |

5.4.4. Jornada laboral máxima de los trabajadores domésticos en 2026

Finalmente, con la expedición del **artículo 70** de la Ley de reforma laboral 2466 de 2025, se derogó el literal b del **artículo 162 del CST**, mediante el cual se excluía de la jornada laboral máxima a los trabajadores del servicio doméstico.

Al no haber distinción entre trabajadores domésticos internos o externos, ambos se rigen plenamente por la jornada laboral de 42 horas semanales estipuladas en la **ley 2101 de 2021**.



A partir del 15 de julio de 2026 los trabajadores domésticos internos y externos tendrán una jornada máxima de 42 horas semanales.



Jornada laboral máxima de los trabajadores domésticos en 2026

La reducción gradual de la jornada laboral en Colombia, establecida en la Ley 2101 de 2021, impactará a los trabajadores del servicio doméstico en 2026. Así quedará la jornada máxima semanal:



Tipos de trabajadores domésticos

- **Externos:** trabajan en un hogar sin residir en él y cumplen una jornada completa.
- **Internos:** residen en la vivienda donde trabajan y prestan sus servicios durante su jornada laboral.



Jornada laboral máxima semanal en 2026

Máxima cantidad de horas que podrán pactarse como jornada ordinaria.

Período: 1 ene - 14 jul
44 horas semanales.



Desde el 15 de julio de 2026

42 horas semanales.



Actualícese

CAPÍTULO 6. ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA IMPLEMENTACIÓN

6.1. ¿Si en una semana hay un día festivo, se aplica la reducción de la jornada laboral?

Como se ha señalado, los empleadores no pueden interpretar ni aplicar la reducción de la jornada laboral de manera arbitraria. Ninguna disposición del Código Sustantivo del Trabajo –CST– indica que el trabajador esté obligado a reponer el tiempo correspondiente a un día festivo, ni siquiera cuando, por efecto de este, no se alcancen a trabajar las horas pactadas en la jornada semanal.

Esta aclaración es fundamental, ya que no es válido que el empleador desconozca la reducción de la jornada laboral bajo el argumento de que el día festivo interrumpe el cumplimiento de las horas semanales. Interpretar que el trabajador pierde el derecho a la reducción si hay un festivo en la semana contradice las normas laborales.

El **artículo 177 del CST** advierte que los días festivos tienen la misma naturaleza y los mismos efectos que el descanso dominical: son descansos remunerados. En consecuencia, ningún trabajador está obligado a compensar el tiempo de descanso derivado de un día festivo.



Efectos de la reducción de la jornada laboral en los días festivos

¿La reducción de la jornada laboral afecta el descanso en días festivos?

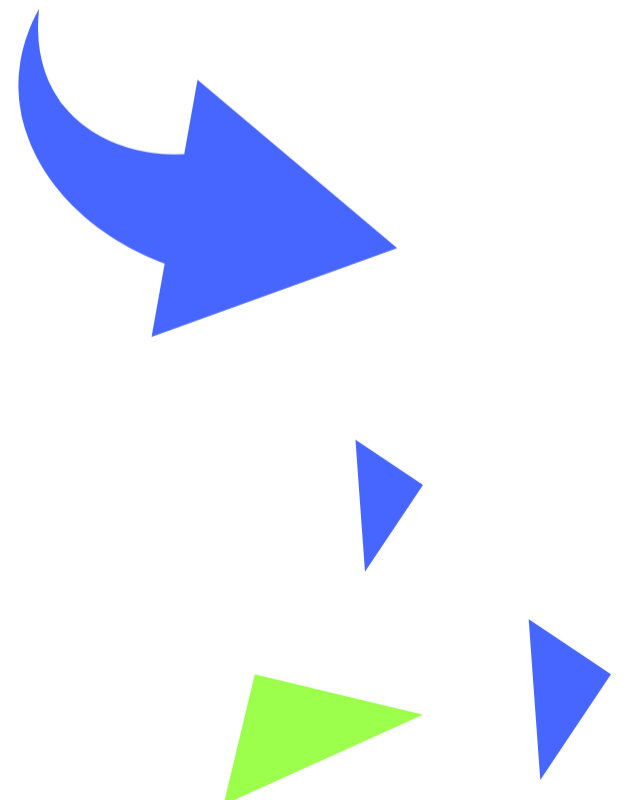
[Ver video aquí](#)

6.2. Posibilidad de implementar una jornada por turnos de trabajo sucesivos

Una alternativa que tienen los empleadores para cumplir con la reducción de la jornada laboral distinta a la implementación automática o gradual de la Ley 2101 de 2021 es la adopción inmediata de una jornada por turnos de trabajo sucesivos.

La jornada de trabajo por turnos de sucesivos está regulada por el **literal “c” del artículo 161 del CST** y contempla una jornada laboral máxima de seis (6) horas diarias de trabajo y treinta y seis (36) horas semanales, siempre y cuando se presenten dos condiciones:

- ✓ Que exista acuerdo expreso entre el empleador y el trabajador, de forma temporal o definitiva.
- ✓ Que haya necesidad de implementar turnos sucesivos, cuando se requiera operar en toda la empresa o en ciertas áreas de manera continua, sin interrupciones.



Esta modalidad presenta las siguientes particularidades:

- ✓ No se reconocen horas extra ni recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo.
- ✓ Se debe otorgar el descanso dominical remunerado, que puede o no coincidir con el domingo.
- ✓ El trabajador no puede ejecutar dos turnos en un mismo día, aun con su consentimiento.
- ✓ Aunque esta modalidad contempla una jornada inferior a la máxima legal, el trabajador no puede recibir una remuneración inferior a 1 smmlv.
- ✓ Para la adopción de esta modalidad no se requiere la autorización del Ministerio del Trabajo.



¿Cómo implementar la jornada laboral por turnos sin solución de continuidad?

La jornada laboral por turnos sin solución de continuidad es aquella en la que las labores deben ejecutarse sin interrupciones. El Ministerio del Trabajo ha definido los requisitos y el trámite que deben cumplir los empleadores para implementarla.

[Ingresa aquí](#)



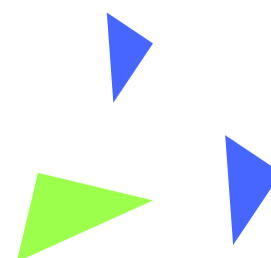
6.3. Importancia de actualizar el reglamento interno de trabajo

Con la implementación gradual de la reducción de la jornada laboral, es fundamental que los empleadores revisen y actualicen su reglamento interno de trabajo, especialmente en lo relacionado con la duración de la jornada laboral y los horarios de ingreso y salida.

El **artículo 108 del CST** señala que el reglamento debe contener las disposiciones sobre la jornada laboral ordinaria. Si actualmente contempla una jornada de 48 horas semanales, que coincidía con la jornada máxima anterior, resulta indispensable ajustarlo conforme a los nuevos límites definidos por la Ley 2101 de 2021.

No realizar estos ajustes puede generar confusiones normativas, incumplimientos e incluso reclamaciones por parte de los trabajadores. Para prevenir estos riesgos, se recomienda a los empleadores:

- ✓ Verificar todas las disposiciones del reglamento que hagan referencia a las 48 horas semanales y ajustarlas progresivamente según la etapa de implementación que corresponda.
- ✓ Modificar el reglamento interno de trabajo para reflejar los nuevos límites legales o, en su defecto, incluir una cláusula aclaratoria que indique expresamente que la jornada ordinaria estará sujeta a la reducción prevista en la Ley 2101 de 2021 y que esta se aplicará de forma automática o gradual, según el caso.
- ✓ Actualizar los horarios de ingreso y salida en cada dependencia o cargo, conforme a la nueva jornada ordinaria que aplique.
- ✓ Revisar las reglas sobre trabajo suplementario y recargos, para garantizar que el cálculo de horas extra respete el nuevo valor de la hora ordinaria.
- ✓ Comunicar formalmente a los trabajadores cualquier modificación realizada, dejando constancia de dicha notificación.





Disminución de la jornada laboral y reglamento interno de trabajo

¿Es necesario modificar el reglamento interno de trabajo ante la disminución de la jornada laboral?

[Ver video aquí](#)



Implicaciones de la Ley de reforma laboral 2025, en el reglamento interno de trabajo

La reforma laboral establecida mediante la Ley 2466 de 2025, introduce una serie de modificaciones sustanciales que impactan directamente la estructura y aplicación del reglamento interno de trabajo en las empresas, buscando armonizar las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo con la realidad social y económica actual.

[Ingresa aquí](#)



6.4. Consecuencias para el empleador que no cumpla con la disminución de la jornada

La Ley 2101 de 2021 es una norma de orden público y de obligatorio cumplimiento, lo que significa que no puede ser desconocida ni modificada por acuerdos entre las partes. En consecuencia, los empleadores que no cumplan con la reducción de la jornada laboral se exponen a sanciones administrativas y posibles condenas judiciales.

Por una parte, los inspectores del trabajo, como autoridades de policía administrativa en materia laboral, tienen la facultad legal de requerir, vigilar o sancionar a los empleadores que incumplan las normas del CST. **El artículo 486 del CST** faculta al Ministerio del Trabajo para imponer multas de hasta 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes –smmlv– por el incumplimiento de las normas laborales.



Así, el incumplimiento de la reducción de la jornada laboral puede dar lugar a sanciones económicas que van desde 1 hasta 5.000 smmlv, dependiendo de la gravedad, reincidencia y demás criterios que aplique la autoridad laboral.

Por otra parte, si el empleador incumple reiteradamente la obligación de reducir la jornada, esta conducta puede configurar una causa justa para que el trabajador termine el contrato de manera unilateral, con derecho al pago de las indemnizaciones correspondientes. Así lo prevé la **parte "B" del numeral 6 del artículo 62 del CST** que establece como causa justificada de terminación del contrato cualquier incumplimiento grave del empleador a sus obligaciones legales o contractuales.



¿Qué hacer si el empleador se niega a reducir la jornada laboral?

¿Cuándo y cómo se implementa la reducción de la jornada laboral? ¿Qué sucede si el empleador no cumple con la obligación de reducir la jornada?

[Ver video aquí](#)

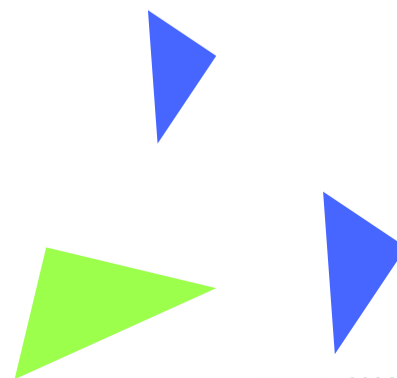


Notificación al empleado de la reducción de la jornada laboral

La Ley 2101 de 2021 determinó una reducción de la jornada laboral en Colombia. A partir del 15 de julio de 2026 la jornada será de 42 horas semanales.

Este formato contiene un modelo de notificación para comunicarle al empleado tales cambios.

[Descarga aquí](#)



Siigo

Actualícese

Reducción

de
la

**jornada
laboral**

en 2026:
reglas y aplicación