

**Reducción de la Jornada Laboral en Colombia: equilibrio entre Bienestar y
Productividad**

**Reduction of the Working Day in Colombia: balance between Well-being and
Productivity**

Alcy Arley Gañan Betancur¹

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Derecho Laboral

2025

¹ Abogado, estudiante de la Especialización en Derecho Laboral, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Corporación Universitaria Remington. ORCID: 0009-0001-6052-2957, alcy.ganan.7953@miremigton.edu.co

Resumen

Mediante un análisis jurídico, el artículo se concentró en identificar vacíos en la Ley 2466 de 2025, ahondando en su función material; de ahí que se hizo necesario analizar si la ésta es suficiente o se debe de regular para que tanto trabajadores como patronos, encuentren un punto de equilibrio respecto a sus intereses. Se logró caracterizar los elementos estructurales de la Ley objeto de estudio, particularmente la base constitucional, donde se elevó el derecho al trabajo como un derecho fundamental y los tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los convenios de la Organización Internacional de Trabajo y más recientemente, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Convención Americana sobre los Derechos en materia económica, social y cultural, además del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), como cimientos de la expedición de la Ley 2466 de 2025, la cual dejó en firme la Ley 2101 de 2021 reduciendo las horas de trabajo de 48 a 42 horas semanales en Colombia.

Palabras clave: derecho laboral, bienestar laboral, desarrollo económico y social.

Abstract

Through a legal analysis, the article focused on identifying gaps in Law 2466 of 2025, delving into its substantive function; hence, it was necessary to analyze whether it is sufficient or if it should be regulated so that both workers and employers can find a balance regarding their interests. It was possible to characterize the structural elements of the law under study, particularly the constitutional basis, where the right to work was elevated as a fundamental right, and international treaties such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the conventions of the International Labour Organization, and more recently, the Charter of Fundamental Rights of the European Union and the American Convention on Human Rights regarding economic, social, and cultural matters, as well as the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) as the foundation for the enactment of Law 2466 of 2025, which confirmed Law 2101 of 2021 by reducing working hours from 48 to 42 hours per week in Colombia.

Keywords: labor law, labor welfare, economic and social development.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo² y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico³ son los principales referentes a nivel mundial en materia de derechos laborales y económicas.

Respecto a los aportes generados por ambas organizaciones en referencia a la jornada laboral, Marinakis (2019), detalló los cambios que históricamente se dieron respecto a este tema, destacando que, desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] en 1919, ha sido un eje central de la justicia social, de ahí que en el mismo año se adoptó el Convenio Número 1, estableciendo un límite internacional de 8 horas diarias y 48 horas semanales, amparados en las garantías de protección de la salud y bienestar de los trabajadores, un hecho que fue ignorado en la Revolución Industrial.

En el período comprendido entre 1920 y 1950, la reducción progresiva de la jornada laboral, fue un tema constante, sin embargo, difirió en todos los países y sectores, especialmente porque el período de la industrialización y la consolidación del Estado Social en los años 60 a 80, se pensaba en la productividad como eje del desarrollo, sin embargo, algunos países europeos se permitieron establecer jornadas de 40 a 44 horas semanales.

Fue hasta los años 90, que la globalización trajo consigo cambios en las condiciones laborales, aunados a modelos flexibles, a contratos por horas y jornadas fragmentadas, que, según Marinakis (2019), podrían pensarse como precarias y de altos índices de protección laboral. Durante la década de 2000 a 2010, la digitalización cimentó nuevas formas laborales, donde el trabajo remoto y la conectividad permanente, han generado una especie de flexibilidad desprotegida, donde el ideal de 1919 de la OIT, se ha difuminado constantemente (Marinakis, 2019).

² De ahora en adelante OIT.

³ De ahora en adelante OCDE

De forma específica, en Colombia la Ley 2466 de 2025 (Ley 2466, 2025), en concordancia con la Ley 2101 de 2021 (Ley 2101, 2021), redujo las horas laborales en Colombia por semana a 42 horas, con la pretensión de beneficiar a los trabajadores y sus familias.

Este cambio ha suscitado intervenciones urgentes en las estructuras empresariales, ya que, la disminución de la jornada laboral ocasionaría un impacto sustancial en el incremento de los costos laborales; además, de requerir reorganización operativa en cuanto a los turnos y cargas de trabajo, ajustes de productividad, asumir costos laborales potenciales en términos de horas extra y contrataciones y por último, lo relacionado con la optimización de recursos humanos

Estos cambios han motivado la reflexión desde una método dogmático o exegetico, bajo una técnica documental (Warat, 1981), donde el objetivo general es analizar jurídicamente la Ley 2101 de 2021 (Ley 2101, 2021) y su desarrollo material en la Ley 2466 de 2025 (Ley 2466, 2025), esto con la intención de identificar vacíos normativos que permitan evaluar si estas disposiciones permiten o no un equilibrio real entre el bienestar de los trabajadores y la productividad empresarial en Colombia.

Para el cumplimiento de este objetivo, se estructuró un artículo en bloques, donde inicialmente se detalla la evolución normativa de la jornada laboral en Colombia, incorporando los estándares internacionales de la OIT y la OCDE, y que incidieron en su implementación en las Leyes 2101 de 2021 y 2466 de 2025. Posteriormente, se analizó cómo las reformas laborales en referencia a la jornada laboral permean el equilibrio del bienestar de los trabajadores, con la productividad de las empresas, por lo que se hace mención a los impactos operativos, económicos y sociales. Finalmente, se hizo una consideración crítica frente a los vacíos legales que han suscitado prácticas empresariales poco éticas, tales como el uso indebido de figuras contractuales amañadas y la eliminación de algunos beneficios a los empleados-

La Jornada Laboral en Colombia

Según la Real Academia de la Lengua el término jornada se refiere al “tiempo de duración del trabajo diario” (Real Academia de la Lengua Española, 2025, párr. 3).

A su vez el Código sustantivo del trabajo [C.S.T.] en su artículo 2 define el término “trabajo” como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.], 1950, art. 2).

El mismo decreto estableció en sus artículos 158 a 162, que la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, hasta antes de la Ley 2101 de 2021 es de 8 horas diarias y 48 semanales, y después de la reforma, se genera una reducción paulatina o gradual a 42 horas semanales, sin que esta disminución afecte los derechos adquiridos en términos salariales, pero sí se genera un escenario donde estas horas pueden distribuirse en 5 o 6 días que serán pactadas entre las partes del contrato laboral.

Ante este escenario, en el más reciente reporte para América Latina de la OIT, Gontero y Albornoz (2025), afirmaron que:

Estudios de la reducción de horas laborales en la comunidad internacional realizados por la OCDE, indican desde diferentes ángulos que tiene fuertes implicaciones en la calidad de vida de los trabajadores, en la productividad y la competitividad de las empresas (Gontero & Albornoz, 2025, pág. 2).

La OIT (1919), estableció hace más de un siglo, varias normas y recomendaciones que instaban a reducir las horas de trabajo, las cuales fueron compiladas en la Convención 001 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1919), adoptada en 1919, donde se estableció en su momento, que la jornada laboral no debía sobrepasar las 8 horas diarias y las 48 horas semanales. Luego, mediante la convención 014, la OIT (1921) estableció un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas; y posteriormente mediante el convenio de las 40 horas, la OIT (1935), exhortó a que los países miembros se declaren a favor de las 40 horas semanales de trabajo-

En el caso colombiano, la primera Constitución de 1821 no abordó regulaciones específicas frente a la jornada laboral. Luego, la Ley 57 de 1915 (Ley 57, 1915), reguló la jornada laboral a 10 horas diarias. Posteriormente la Ley 6 de 1945 (Ley 6, 1945), estableció la jornada laboral de ocho horas diarias y 48 a la semana. Posteriormente la Constitución de 1991, se convirtió en un punto muy importante para

el país, ya que allí en el artículo 25 se estableció que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de Colombia [C.P.], 1991, art. 25).

Lo anterior le dio relevancia al trabajo y a sus formas materiales, y se proclamó como derecho fundamental para los colombianos, sin embargo, es hasta el año 2021 donde se promulgó la Ley 2101, donde se introducen nuevos cambios a la jornada laboral de los trabajadores.

En Colombia, la Ley 2101 de 2021, reforzada por el nuevo código del trabajo establecido en la Ley 2466 de 2025, redujo la jornada laboral de manera gradual, sin disminuir salario o algún beneficio o derecho adquirido en los contratos de trabajo, como se mencionó previamente y fue frente a la reducción de la jornada laboral semanal, que Villar Otálora (2024), indicó lo siguiente:

(...) En Colombia se trabajaron en 2023, en promedio, 2,226 horas anuales por trabajador, en países como Dinamarca y Alemania la media fue de 1,380 y 1,343 horas, representando un 39,7% menos. Sin embargo, aunque Colombia es el segundo país en esta clasificación dentro del conjunto de países OCDE, ocupa el último lugar en la clasificación de productividad laboral (Otalora, 2024, párr. 3).

Claramente las diferencias son sustanciales, sin embargo, el factor de comparación entre Colombia y otros países como Dinamarca y Alemania, podría pensarse como descontextualizado, pero puede explicarse según varios factores, por ejemplo: la cultura de la presencialidad laboral en Latinoamérica, la alta informalidad en el territorio, menor automatización y tecnología, y el diseño de políticas públicas relacionadas.

Vacíos de la ley 2101 de 2021

Al analizar la ley 2101 de 2021 en sus artículos 1 al 4, se observa tácitamente la reducción de la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales, sin pérdida de derechos adquiridos por el trabajador. Frente a las prohibiciones de los empleadores, estas quedaron establecidas en el párrafo del artículo 2 así: “(...) no podrá sin con el

consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo” (Ley 2101, 2021, art. 2).

Un ejemplo de cómo se puede incumplir esta norma, se encuentra según lo manifestado por K Martínez (Comunicación personal, 10 de agosto de 2025) quien dio a conocer que:

La empresa contratante del Metro de Bogotá, está usando el contrato de supervisión, dirección, confianza y manejo⁴ con los ingenieros civiles. Por esta razón vienen firmando de manera conjunta una queja dirigida al Ministerio de Trabajo, pues el consorcio utilizó la figura del contrato mencionado para poder utilizar a los ingenieros fuera de las horas de trabajo y sin derecho a pagarle horas extras.

Así mismo en la Ley 2101 de 2021, no se observa que se manifieste que la finalidad sea tiempo libre, solo atiende a manifestar que reduce la jornada laboral, como bien se establece en el artículo 1 de la mencionada ley, así: “La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores” (Ley 2101, 2021, art. 1).

La reducción de la jornada laboral dejó la decisión de manejo del tiempo libre a potestad del empleador, lo que ha permitido un uso inadecuado de parte de este, recortando o ajustándola acorde a sus intereses, tal como lo manifestó J. Arroyo (comunicación personal, 20 de agosto de 2025), al criticar dicha potestad:

(...) el empleador alargue durante el día el horario de alimentos o cree pausas activas en las que no se está trabajando, pero no se puede disponer del tiempo para realmente hacer actividades fuera del entorno laboral, siendo este solo un caso para representar el vacío de la ley.

⁴ A diferencia de otros contratos, estos trabajadores no están sujetos a la jornada máxima legal, por lo que no reciben pago por horas extras, aunque sí tienen derecho a recargos por trabajo nocturno, dominicales y festivos, así como a vacaciones y una remuneración que compense la mayor disponibilidad. La condición se determina por las funciones del cargo y no solo por el contrato.

Por su parte, en el artículo 11 de la ley 2466 de 2025 (Ley 2466, 2025), particularmente en el Parágrafo 2°, establece que tanto los empleadores como las Cajas de Compensación en Colombia, tienen la responsabilidad de facilitar, promover y gestionar las condiciones necesarias para que, cada semestre, sus colaboradores tengan la oportunidad de compartir un espacio con sus familias, gestionado por las mismas empresas (Ley 2466, 2025).

El artículo 11, igualmente afirma que las empresas *podrán* facilitar este espacio, por lo que puede decirse que, este parágrafo elimina el día de la familia, ya que este término dentro de la norma no hace que sea obligatorio dicho beneficio al trabajador. Con relación a esto, J. Arroyo (comunicación personal, 20 de julio 2025) planteó que dicha potestad conllevó a que “La empresa para la que labora eliminase dicho beneficio”.

Por el lado de los empleadores, aumentó la carga por concepto de pago de parafiscales de sus colaboradores, incluso para el caso de los aprendices, quienes han sido igualados salarialmente a un trabajador normal, esto en contraposición a que sus empleados laborarán menos tiempo, lo que puede representar una disminución de la producción; situación que se ha transformado en un punto de discusión para sacar adelante la reforma, esto como un posible escenario de ausencia de fundamento legal que se incurra en ilegalidades disfrazadas de legalidad, donde desemboque en eliminar beneficios laborales.

Frente a la condición de los aprendices, Frías (2025) considera que la Ley 2466 de 2025, ha generado un contexto de reformas empresariales de fondo y forma, particularmente en temas salariales que se han visto impactados con cambios relacionados con el pago del 100% del salario vigente a los aprendices vinculados, y aunque es un movimiento garantista y proteccionista que dignifica la labor de estos pasantes, la decisión de los empleadores se debate entre contratarlos u optar por inserción laboral fija de empleados sin esta condición (Frías, 2025).

Conclusiones

La jornada laboral en Colombia a través de su instauración y cambios producidos en el tiempo, se ha venido modificando en pro de la mejora de las condiciones de los empleados, aunque su instauración y desarrollo se ha dado con cierta demora frente a lo realizado en países europeos.

Es así como pertenecer a la OIT y la OCDE ha sido una de las mejores estrategias de los gobiernos pasados para legislar equilibradamente entre bienestar y productividad, normativa que ha evidenciado diversos vacíos que se espera sean subsanados por decretos reglamentarios; ya que si bien la Ley 2101 de 2021, inició su vigencia en el año 2023, su acoplamiento finalizará en el año 2026. A esta se suman las inquietudes por el impacto de la reforma laboral planteada en la Ley 2466 de 2025, en la economía del país, en especial frente a la pérdida de puestos de trabajo y la carga económica que cada empleado puede tener para una empresa.

Al realizar un análisis del contenido y la materialización de la Ley 2101 de 2021, se puede concluir que, pese a que su motivación se lee como la mejora del bienestar de los trabajadores, su contenido dejó vacíos que dificultaron su implementación, por ejemplo, no se definieron mecanismos de control efectivos que evitaran a los empleadores, compensar la reducción de la jornada laboral con pausas internas o extensiones cubiertas; tampoco estableció una finalidad y conceptualización clara del tiempo libre; no incluyó incentivos ni apoyos para las MIPYMES, al ser las más impactadas en términos de reorganización; y finalmente, no reguló el uso de figuras como “confianza y manejo”.

Ahora, aunque la Ley 2466 de 2025 buscó reforzar la Ley 2101 de 2021, ésta eliminó beneficios obligatorios como el día de la familia, pero destacando una necesidad de interpretación amañada por parte de las empresas; además, redefinió el contrato de aprendizaje, convirtiéndolo en un contrato laboral especial, lo que aumenta los costos laborales y desnaturaliza la función educativa del contrato.

Lo más grave, es que no contempla ajustes fiscales o parafiscales que logren aliviar la carga de los empleadores en torno a la reducción de horas trabajadas, y tampoco propone herramientas de productividad o innovación que incentive la fórmula de “hacer más en menos tiempo”.

Evidentemente la Ley 2101 y la Ley 2466 traerán bienestar a los trabajadores formales, aunque se verá opacada por la decisión de algunos empresarios de utilizar los vacíos para no aplicarla en debida forma.

Referencias

- Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. (1950).
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#1
- Congreso de la República de Colombia. (25 de junio de 2025). Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. [Ley 2466 de 2025]. DO: 53160.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933>
- Congreso de la República de Colombia. (15 de julio de 2021). Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. [Ley 2101 de 2021]. DO: 51.736.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html
- Congreso de la República de Colombia. (15 de noviembre de 1915). Sobre reparaciones por accidentes de trabajo. [Ley 57 de 1915]. DO: 15646.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12998>
- Congreso de la República de Colombia. (19 de febrero de 1945). Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. [Ley 6 de 1945]. DO: 25790.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>
- Frías Á., P. (2025). *La regulación de los aprendices en la reforma laboral (Ley 2466 de 2025)*. <https://derlaboral.uexternado.edu.co/analisis-y-opinion/la-regulacion-de-los-aprendices-en-la-reforma-laboral-ley-2466-de->

2025/#::~:~:text=La%20Ley%202466%20de%202025,obligaciones%20frente%20a%20los%20aprendices.

Gontero, S., & Albornoz, S. (2025). *Reducción de la jornada laboral*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-09/IT53-Reduccion-de-jornada-laboral_v4.pdf

Marinakis, A. (2019). *Jornada de trabajo: ¿Dónde estamos cien años después del Convenio número 1?* Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/resource/article/jornada-de-trabajo-donde-estamos-cien-anos-despues-del-convenio-numero-1>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1919). *Convenio sobre las horas de trabajo (industria) (C001)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1921). *C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)*. Convenio C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1935). *Instrumento normativo de la OIT de 1935*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO

Villar Otálora, J. (2024). *Desafíos y respuestas a los efectos de la reducción de la jornada laboral en Colombia*. <https://derlaboral.uexternado.edu.co/observatorio-de-mercado-de-trabajo/desafios-y-respuestas-a-los-efectos-de-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-en-colombia/>

Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). <https://dle.rae.es/jornada>

Warat, L. A. (1981). Sobre la dogmática jurídica. *Seqüência: Estudos Jurídicos e Políticos*, 2(2), 33–55. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/17261/15820>

