



Cámara de Comercio  
de Manizales por Cálidas



### REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

A partir del 15 de julio, la jornada laboral se redujo a 47 horas semanales. Y para el año 2026, será de 42 horas.

El objetivo de la ley, es ajustar la jornada laboral de Colombia, a los estándares de la Organización Internación del Trabajo (OIT).

- **La disminución de la jornada laboral sí aumenta el valor de la hora ordinaria**

El Ministerio del Trabajo, determinó que la disminución de la jornada máxima laboral implica el aumento del valor de la hora ordinaria de trabajo, debido a que por menos tiempo laborado el trabajador continuará devengando la misma remuneración.

#### ASPECTOS CLAVES A CONSIDERAR

- ✓ Es posible establecer jornadas diarias de hasta 10 horas (hasta el año 2026).
- ✓ La jornada diaria puede ser acordada, siempre que se divida en dos secciones (descanso intermedio)
- ✓ Horas extra se generan cuando se supera la jornada ordinaria pactada.
- ✓ Exoneración frente a jornadas familiares y deportivas.

#### ALTERNATIVAS PARA IMPLEMENTAR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

- ✓ **Modificar la hora de entrada o salida:** De esta manera, los trabajadores finalizarían sus labores una hora antes o una hora después del horario habitual, según sea el caso.
- ✓ **Disponer de más tiempo entre secciones u hora de almuerzo:** puede resultar una alternativa frente a la disminución progresiva que se viene de la jornada laboral, aumentando ese descanso intermedio.
- ✓ **Aplicar los turnos sucesivos previstos en el literal c) del artículo 161 del CST.**



#### RECORDEMOS QUE...

Las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo son normas de orden público, irrenunciables y de obligatorio cumplimiento (ver artículo 14 del CST). Así las cosas, la Ley 2101 de 2021, que modifica el artículo 161 del CST, no puede desconocerse ni admite estipulación contractual en contrario, de modo que los empleadores están en la obligación de reducir la jornada laboral semanal, so pena de exponerse a las sanciones que prevé la ley laboral. Y puede igualmente, dar lugar a una terminación unilateral, con justa causa, por parte del trabajador (despido indirecto) y exija el pago de las indemnizaciones a las que tiene derecho.