

## **La cuenta regresiva llegó a su fin: desde el 15 de julio de 2026, la jornada laboral en Colombia queda en 42 horas semanales**

El próximo 15 de julio de 2026 se cierra el último tramo de un proceso que comenzó hace cinco años. Ese día entra en su fase definitiva la Ley 2101 de 2021, la disposición que ordenó reducir de manera gradual la jornada laboral máxima en Colombia de 48 a 42 horas semanales, sin afectar el salario ni los derechos adquiridos de los trabajadores.

El calendario fue conocido desde el principio: 47 horas desde el 15 de julio de 2023; 46 horas desde igual fecha de 2024; 44 horas desde 2025 y, finalmente, 42 horas desde el 15 de julio de 2026, salvo que el empleador hubiera decidido acogerse anticipadamente a la jornada definitiva, opción que la propia ley siempre permitió.

Conviene precisar, antes de entrar en el detalle, a quiénes alcanza esta reducción. La Ley 2101 aplica a las personas vinculadas mediante contrato de trabajo en el sector privado, es decir, a quienes se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo. No se extiende, de forma general, a los servidores públicos, salvo que trabajen en entidades estatales sometidas a dicho código, y tampoco cubre a quienes prestan servicios mediante contratos de prestación de servicios o de manera independiente, por no existir en esos casos una relación laboral subordinada.

Dentro del universo de trabajadores con contrato laboral, la propia ley excluye, además, a quienes ocupan cargos de dirección, confianza o manejo; a quienes desarrollan labores discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia; a los adolescentes autorizados para trabajar, que ya cuentan con jornadas especiales inferiores; a quienes realizan actividades

insalubres o peligrosas, sujetas a límites propios; y a quienes laboran en turnos sucesivos de seis horas diarias y treinta y seis semanales.

### **Lo que la ley prohíbe expresamente**

El artículo 4 de la Ley 2101 de 2021 es categórico: la disminución de la jornada no puede traducirse en una reducción del salario, de las prestaciones sociales ni de ningún derecho adquirido del trabajador.

A esa protección se suman dos prohibiciones puntuales que el Ministerio del Trabajo ha reiterado en sus conceptos sobre la materia. La primera impide disfrazar la reducción, por ejemplo, ampliando artificialmente la hora de almuerzo para mantener al trabajador más tiempo dentro de las instalaciones mientras se aparenta cumplir con el recorte de horas.

La segunda, contenida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, prohíbe programar dos turnos para el mismo trabajador en un mismo día, incluso si este lo consiente, salvo que se trate de cargos de dirección, confianza o manejo.

### **Flexibilidad para distribuir el tiempo**

La ley no busca inmovilizar a las empresas; ofrece herramientas para organizar el tiempo de trabajo.

Las 42 horas semanales pueden distribuirse en cinco o seis días, siempre garantizando un día de descanso obligatorio. Las partes también pueden pactar jornadas diarias flexibles de entre cuatro y nueve horas. Si el total semanal no supera las 42 horas, estas variaciones no generan recargo por trabajo suplementario, de acuerdo con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

El verdadero reto se concentra en las empresas que operan por turnos rotativos, comunes en sectores como manufactura, salud, hotelería y vigilancia.

El artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo permite que, en este esquema, la jornada diaria supere las ocho horas o la semanal exceda el tope legal, siempre que el promedio de horas trabajadas en un ciclo de tres semanas no sobrepase el límite correspondiente.

Ese límite ha venido disminuyendo junto con la jornada general. De 144 horas por ciclo trisemanal antes de la Ley 2101 pasó a 141 horas en 2023, 138 horas en 2024 y 132 horas en 2025, para llegar a 126 horas desde el 15 de julio de 2026 (42 horas por semana multiplicadas por tres).

Superado ese umbral, las horas adicionales deben pagarse como trabajo suplementario. Esto obliga a estas empresas a rediseñar sus ciclos de turnos y redistribuir las cargas de trabajo para sostener el mismo nivel de operación en menos horas, sin que el pago de horas extra deteriore su flujo de caja.

### **El punto más sensible: aumenta el valor de la hora**

Aquí está el principal efecto financiero de la reforma, y su cálculo es sencillo de verificar.

El valor de la hora ordinaria se obtiene dividiendo el salario mensual, sin incluir el auxilio de transporte, entre el número de horas laborables del mes según la jornada vigente.

Para 2026, el Ministerio del Trabajo ha ratificado que ese divisor se obtiene multiplicando la jornada semanal por 30 y dividiendo el resultado entre 6 (los días de la semana laboral). Así, con 44 horas semanales el divisor mensual es de 220 horas ( $44 \div 6 \times 30$ ); con 42 horas semanales, el divisor baja a 210 horas ( $42 \div 6 \times 30$ ).

Tomando como referencia el salario mínimo legal mensual vigente para 2026, fijado en \$1.750.905, la hora ordinaria pasa de \$7.959 ( $1.750.905 \div 220$ ) a \$8.338 ( $1.750.905 \div 210$ ) a partir del 15 de julio.

Vale la pena hacer una precisión jurídica. Ese monto de \$1.750.905 fue fijado inicialmente mediante el Decreto 1469 de 2025, que el Consejo de Estado suspendió provisionalmente en febrero de 2026 al considerar que podría desconocer los criterios del artículo 8 de la Ley 278 de 1996 para la fijación unilateral del salario mínimo. El Gobierno Nacional expidió entonces el Decreto 0159 de 2026, que mantiene transitoriamente el mismo valor mientras se resuelve el proceso de nulidad.

En la práctica, esto significa que la cifra de \$1.750.905 rige hoy con carácter transitorio y los empleadores deben aplicarla mientras esa condición se mantenga, sin perjuicio de que la decisión de fondo del Consejo de Estado pueda modificarla.

Para el trabajador, el poder adquisitivo de su salario mensual no cambia, pero cualquier hora extra, recargo nocturno o trabajo en día de descanso se liquidará sobre una base más alta.

Para el empleador, ese mismo encarecimiento de la hora base se traduce en lo que puede describirse como un incremento compuesto de los costos laborales, pues todos los recargos se calculan sobre ese nuevo valor. Ese incremento compuesto no llega solo. La reducción de la jornada coincide en el tiempo con dos cambios introducidos por la reforma laboral contenida en la Ley 2466 de 2025.

Desde el 1.º de julio de 2026, el recargo por trabajo en domingos y festivos subió del 80 % al 90 % sobre el valor de la hora ordinaria, dentro de un tránsito gradual que llegará al 100 % en julio de 2027.

Además, desde finales de 2025, la jornada nocturna, con su recargo del 35 %, comienza a las 7:00 p. m. en lugar de las 9:00 p. m., lo que amplía significativamente el número de horas sujetas a ese recargo.

Cuando estos tres elementos coinciden —una jornada más corta, una hora ordinaria más costosa y un mayor número de horas con recargos—, el impacto económico para determinados sectores puede ser considerable.

Las empresas intensivas en mano de obra, especialmente aquellas con operación continua o esquemas de turnos, deberán revisar cuidadosamente sus costos y su productividad para absorber estos cambios sin afectar su competitividad.

### **Más que un ajuste legal, una decisión de gestión**

La reducción de la jornada no debería entenderse únicamente como una obligación normativa. También representa una oportunidad para revisar la forma como se organiza el trabajo dentro de las empresas.

Muchas organizaciones aún conservan modelos de operación diseñados para jornadas de 48 horas. Mantener esos mismos esquemas con una jornada de 42 horas puede traducirse en una disminución de la productividad o en un incremento innecesario de los costos laborales.

Por ello, este es un buen momento para evaluar la distribución de turnos, revisar procesos, eliminar tiempos improductivos, fortalecer herramientas tecnológicas y optimizar la planeación del talento humano.

La experiencia demuestra que, en muchos casos, la productividad no depende exclusivamente del número de horas trabajadas, sino de la forma en que esas horas se utilizan.

Las empresas que anticipen estos ajustes tendrán mayores posibilidades de convertir una obligación legal en una ventaja competitiva.

La coincidencia de estos tres factores en julio de 2026 configura, para efectos del presupuesto de nómina, lo que varios analistas del sector han denominado una tormenta perfecta: la jornada baja, el recargo dominical aumenta y la franja nocturna se amplía, todo dentro del mismo semestre. Los sectores que operan de noche, los fines de semana o mediante turnos —como hotelería, comercio, restaurantes y salud— son los más expuestos a este efecto acumulado.

## Un alivio puntual para el empleador

La misma Ley 2101 de 2021, en su artículo 6, contempla una contrapartida para el empleador: una vez completada la reducción gradual hasta las 42 horas, queda exonerado de otorgar el denominado Día de la Familia, es decir, la jornada semestral prevista en el parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como de conceder las dos horas semanales para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación que ordenaba el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

El Ministerio del Trabajo ha precisado, en concepto sobre la materia, que si el empleador optó por la implementación gradual —y no por acogerse anticipadamente a las 42 horas— esta exoneración solo opera plenamente a partir del 15 de julio de 2026, fecha en la que culmina dicho proceso.

Lo que deben revisar los departamentos de gestión humana y nómina El cambio no se agota en un ajuste de calculadora; implica un rediseño de la operación.

Es indispensable actualizar oportunamente los sistemas de nómina para que, desde el 15 de julio, las horas extra se liquiden a partir de la hora 43 de la semana y con el nuevo valor de la hora base. Un error en ese ajuste puede generar un efecto en cadena costoso de corregir posteriormente.

El control de tiempos debe ganar precisión, porque cualquier hora extra mal registrada expone a la empresa a auditorías del Ministerio del Trabajo y de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), además de eventuales reclamaciones laborales. La trazabilidad de la jornada debe ser exacta.

Los contratos de trabajo y los reglamentos internos también deben reflejar la nueva jornada. Asimismo, las empresas con esquemas de turnos rotativos deben adelantar, si aún no lo han hecho, la reestructuración de sus ciclos para operar dentro del nuevo límite de 126 horas trisemanales sin sacrificar la continuidad del servicio.

## Una lectura desde la cultura organizacional

Más allá del componente financiero y del cumplimiento normativo, la reducción de la jornada puede leerse como una oportunidad.

Para los trabajadores, una menor exposición semanal al trabajo contribuye a prevenir el agotamiento extremo y las afectaciones a la salud asociadas con la sobrecarga laboral, además de favorecer un mejor equilibrio entre la vida personal y la profesional.

Para las organizaciones, este momento invita a formar a los equipos de liderazgo en una gestión centrada en objetivos y productividad, más que en la permanencia física en el puesto de trabajo, y a medir cuidadosamente el efecto de esta transición sobre la satisfacción, la retención del talento y el clima laboral.

El 15 de julio de 2026 no es solo una fecha en el calendario legislativo: marca el cierre de un ciclo de cinco años y el comienzo de una forma distinta de organizar el tiempo de trabajo en Colombia.

### Fuentes:

Ley 2101 de 2021 (artículos 2, 3, 4, 5 y 6); Código Sustantivo del Trabajo (artículos 161 y 165); Ley 2466 de 2025 (reforma laboral); Ley 1857 de 2017 (artículo 3); Ley 50 de 1990 (artículo 21); Decretos 1469 de 2025 y 0159 de 2026 del Ministerio del Trabajo; conceptos del Ministerio del Trabajo sobre la exoneración del Día de la Familia y el cálculo de la hora ordinaria; auto del Consejo de Estado del 12 de febrero de 2026 (suspensión provisional del Decreto 1469 de 2025).



Por: Manuel Alejandro Plazas  
[mplazas@scolalegal.com](mailto:mplazas@scolalegal.com)