

# REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DE 48 A 42 HORAS Y EFECTOS EN LIQUIDACIÓN TIEMPO SUPLEMENTARIO Y DÍA DE LA FAMILIA

**MAM**

*Miguel A. Marquez*  
CONTADOR PÚBLICO

---

**CONTADORES HOY**

C.P. MIGUEL ANTONIO MÁRQUEZ MONTAÑEZ

[www.contadorespublicossantander.com](http://www.contadorespublicossantander.com)

---



08:00

REDUCCIÓN GRADUAL JORNADA LABORAL LEY 2101 DE JULIO 15 DE 2021

# Jornada de trabajo

Mayores de 18

42 Horas semanales  
(Máximo 8 horas diarias  
y 2 horas extras diarias)

Podrá distribuirse de manera variable,  
mínimo 4 horas continuas y máximo 9  
horas diarias, sin lugar a ningún recargo,  
sin que exceda de 42 a la semana

DURACIÓN MÁXIMA  
JORNADA LABORAL  
(Art 161 CST)

Mayores de 15 y  
menores de 17

30 Horas semanales  
máximo 6 horas diarias,  
hasta las 6 pm

Mayores de 17

40 Horas semanales  
máximo 8 horas diarias,  
hasta las 8 pm

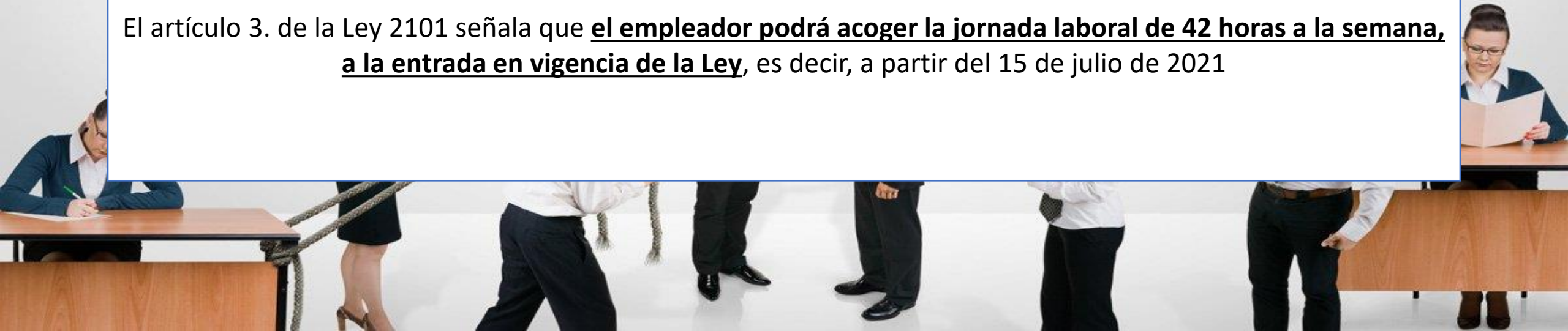
En 5 o 6 días a la semana  
(Debe haber un día de descanso  
en la semana)

¿Cómo se debe implementar la reducción de la jornada laboral según la Ley 2101 de 2021?



## IMPLEMENTACIÓN AUTOMÁTICA

El artículo 3. de la Ley 2101 señala que **el empleador podrá acoger la jornada laboral de 42 horas a la semana, a la entrada en vigencia de la Ley,** es decir, a partir del 15 de julio de 2021



## ¿Cómo se debe implementar la reducción de la jornada laboral según la Ley 2101 de 2021?

### IMPLEMENTACIÓN GRADUAL

A PARTIR DE CUANDO	NÚMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MÁXIMA LABORAL
Julio 15 de 2023	1 hora	47 horas semanales
Julio 15 de 2024	1 hora	46 horas semanales
Julio 15 de 2025	2 horas	44 horas semanales
Julio 15 de 2026	2 horas	42 horas semanales

El límite del trabajo suplementario y de horas extras, sigue siendo el mismo, es decir 2 horas diarias y 12 horas semanales  
(Artículo 167 CST)



# HORAS EXTRAS

## TRABAJO POR TURNOS (Artículo 165 CST)

El promedio en tres (3) semanas de trabajo no puede sobrepasar de 42 horas semanales, iniciando para el año 2023 en 47 horas

A PARTIR DE CUANDO	JORNADA MÁXIMA LABORAL
Julio 15 de 2023	47 horas semanales
Julio 15 de 2024	46 horas semanales
Julio 15 de 2025	44 horas semanales
Julio 15 de 2026	42 horas semanales

## TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS (Artículo 168 CST)

Para el cálculo del valor hora se toman las horas de las jornadas máximas semanales, según el año

A PARTIR DE CUANDO	JORNADA MÁXIMA LABORAL	FÓRMULA VALOR HORA DIARIA	HORAS DIA LABORAL	HORAS LABORADAS MES
Julio 15 de 2023	47 horas semanales	47/6	7,83 horas	235
Julio 15 de 2024	46 horas semanales	46/6	7,66 horas	230
Julio 15 de 2025	44 horas semanales	44/6	7,33 horas	220
Julio 15 de 2026	42 horas semanales	42/6	7,00 horas	210

FÓRMULA PARA DETERMINAR VALOR HORA =  
(Sueldo mes/horas laborales mes)

Ejemplo a partir de julio 15 de 2024  
Valor hora ordinaria año 2024 =  $(\$1.300.000/230) = \$5.652,17$

# CÁLCULO VALOR HORA CON REDUCCIÓN DE JORNADA SOBRE UN SALARIO MÍNIMO

## 1. Determinamos las horas máximas a trabajar en el mes

(Número de horas semanales máximas a trabajar / Días de la semana máximo a trabajar) \* 30 días

Julio 16/23 a julio 15/24 (47 horas semanales / 7 días semana) \* 30 días = **235 horas mensuales**

Julio 16/24 a julio 15/25 (46 horas semanales / 7 días semana) \* 30 días = **230 horas mensuales**

Julio 16/25 a julio 15/26 (44 horas semanales / 7 días semana) \* 30 días = **220 horas mensuales**

A partir de julio 16/26 (42 horas semanales / 7 días semana) \* 30 días = **210 horas mensuales**

## 2. Determinamos el valor de la hora ordinaria laboral

(Valor del salario mensual del trabajador) / Horas totales trabajadas al mes

Enero 01 a julio 15 2024 (\$1.300.000) / 235 horas = **\$5.531,91**

Julio 16 a diciembre 2024 (\$1.300.000) / 230 horas = **\$5.652,17**

# TIEMPO SUPLEMENTARIO SOBRE UN SALARIO MÍNIMO AÑO 2024 \$1.300.000 A PARTIR DE JULIO 15 DE 2024

**Horario diurno: 6.00 a.m. a 9.00 p.m. – máximo 46 horas semanales – máximo 2 horas extras diarias**

Hora ordinaria

$(\$1.300.000/230 \text{ horas mensuales}) = \$5.652,17$

Hora extra diurna

$(\text{Hora ordinaria} * 1,25) = \$7.065,21$

Hora nocturna ordinaria

$(\text{Hora ordinaria} * 1,35) = \$7.630,43$

Hora extra nocturna

$(\text{Hora ordinaria} * 1,75) = \$9.891,30$

Hora dominical diurna  
ordinaria

$(\text{Hora ordinaria} * 1,75) = \$9.891,30$

Hora extra diurna  
festiva o dominical

$(\text{Hora ordinaria} * 2) = \$11.304,34$

Hora nocturna festiva o  
dominical

$(\text{Hora ordinaria} * 2,1) = \$11.869,56$

Hora extra nocturna  
festiva o dominical

$(\text{Hora ordinaria} * 2,5) = \$14.130,43$



DÍA DE LA FAMILIA

# ¿La Ley 2101 de 2021 de que exonera a los empleadores?

La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley exonera al empleador de dar aplicación a dos de sus obligaciones:

**MAM**  
Miguel A. Marquez  
CONTADOR PÚBLICO

## 1. Jornada semestral del Día de la Familia (Parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017)

*Los empleadores deberán facilitar, **promover y gestionar una jornada semestral** en la que **sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar** con la que cuentan los empleados. **Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario***

## 2. Jornadas dedicadas exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 de la ley 50 de 1990)

Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las **empresas con más de cincuenta (50)** trabajadores que **laboren cuarenta y ocho (48) horas** a la semana, estos tendrán derecho a que dos **(2) horas de dicha jornada**, por cuenta del empleador, **se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.**

## ¿Según la Ley 2101 de 2021 en qué momento el empleador queda exonerado de la jornada semestral del Día de la Familia y de las jornadas dedicadas exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación?

Esto dependerá de la opción de implementación de reducción de la jornada máxima legal por la que opte el empleador así:

Reducción de la jornada máxima legal de manera automática: quedara exonerado inmediatamente de estas dos obligaciones.

Reducción de la jornada máxima legal de manera gradual, dichas obligaciones serán ajustadas de forma proporcional de común acuerdo entre el trabajador y el empleador y una vez el empleador termine totalmente de implementar de manera gradual la jornada máxima legal, es cuando regirá la exoneración de las mencionadas obligaciones.

## ¿Cómo empleador que opciones me da la ley para cumplir con mi obligación de la jornada semestral del día de la familia?

La jornada semestral de la familia se puede cumplir de manera obligatoria por parte del empleador de tres maneras:

1. El Empleador puede disponer a su criterio el sitio y la forma de realización de la jornada para que el trabajador comparta con su familia, con sus propios recursos.
2. El Empleador podrá realizar las gestiones necesarias para que dicha jornada se coordine con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra vinculado por disposición legal, Ley 21 de 1982 y,
3. En la eventualidad de que las dos primeras opciones no se materialicen por las razones que sean, el empleador debe conceder al trabajador una jornada libre remunerada para el cumplimiento de dichos fines, por lo que deberá llegar a un común acuerdo con su trabajador.

## ¿Cómo trabajador debo reponer el tiempo que me da mi empleador como jornada semestral del día de la familia?

En el caso que el empleador no logre de ninguna manera facilitar, promover y gestionar una jornada semestral del día de la familia, deberá permitir que los trabajadores tengan este tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Al referirse la norma que será sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario, se entendería que queda al arbitrio del empleador solicitar o no al trabajador completar la jornada laboral que ha remunerado sin que el trabajador preste sus servicios al empleador, ya que tanto el empleador como el trabajador no hacen uso de esta opción por decisión propia, sino en cumplimiento de la disposición legal.

## ¿Cuántas jornadas del día de la familia se deben llevar a cabo anualmente?

La norma dispone que el empleador debe propiciar una jornada semestral, significando con ello, que el empleador durante un año deberá desarrollar 2 jornadas del día de la familia, es decir:

JORNADA DE LA FAMILIA	FECHA
PRIMER SEMESTRE	De enero a junio
SEGUNDO SEMESTRE	De julio a diciembre.

¿Para tener derecho a la jornada semestral del día de la familia, como trabajador debo tener alguna antigüedad en mi trabajo?



No, todos los trabajadores sin importar su antigüedad tendrán derecho a disfrutar de la jornada semestral del día de la familia.

**MAM**

*Miguel A. Marquez*  
CONTADOR PÚBLICO

---

## CONTADORES HOY

C.P. MIGUEL ANTONIO MÁRQUEZ MONTAÑEZ

[www.contadorespublicossantander.com](http://www.contadorespublicossantander.com)

---