

Bogotá, D.C.

08SE2026120300000023788
13/05/2026

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2026410600000018141-
Reducción de jornada laboral, jornada flexible y permisos remunerado.

Respetada Señora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico respecto de la reducción de jornada laboral, jornada flexible y permisos remunerado., Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el sector Administrativo del Trabajo", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, ello le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta.

Por su parte el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone las atribuciones y sanciones del Ministerio de Trabajo en el marco de la inspección, vigilancia y control; no obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no tienen dentro de sus competencias facultad para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Finalmente, es preciso indicar que en sentencia C 542 de 2005, la Corte Constitucional realiza la distinción entre actos administrativos y conceptos de la administración, definiendo que el acto administrativo es la forma habitual de actuación de la administración, que crea, modifica o extingue derechos u obligaciones para los administrados, mientras que el concepto es una opinión o criterio de la administración que, por regla general, no genera efectos jurídicos directos ni es obligatorio para los administrados.

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y

aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito, no obstante, haciendo uso de la **función orientadora de este Ministerio**, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios guías frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial.

Es oportuno señalar respecto a las preguntas por usted planteadas que aun cuando no son claras, esta oficina haciendo uso de la **función orientadora de este Ministerio**, a continuación, expondrá algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios guías frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo cuenta la posición de esta Cartera Ministerial:

La Ley 2466 de 2025, conocida como la reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, en su **ARTÍCULO 11. Jornada Máxima Legal**. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

"Artículo 161. Duración. *La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.*

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1º. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.”

El artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante C.S. del T establece que la jornada ordinaria que rige el contrato de trabajo es la acordada por las partes, pero si no hay acuerdo es la máxima legal, norma que a la letra dice:

“Artículo 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.”

Por lo tanto, el C.S. del T permite al empleador acordar la jornada laboral que registrará el contrato de trabajo dentro de los límites señalados en la ley; sin embargo, al no haber acuerdo el contrato de trabajo se rige por la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42), o cuarenta y cuatro (44) horas semanales, como máximo, si se implementó la reducción gradual a partir del 15 de julio del 2025, sin afectación del salario devengado por el trabajador.

En este sentido, es preciso reiterar que el artículo que el artículo 11 de la Ley 2466 del 2025 establece:

“ARTÍCULO 11. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2011, el cual quedará así:

Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3º de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, y sin afectar el salario (...)

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.” (negrilla fuera de texto)

Así las cosas, la Ley 2466 del 2025 señala que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, dejando en claro que se continúa con la implementación gradual, la cual desde el 15 de julio del 2025 es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, si el empleador o empresa empleadora optó por implementarla gradualmente, o de cuarenta y dos (42) si lo hizo de manera automática, así:

1. Implementación automática: El artículo 3 de la ley objeto de estudio señala que el empleador podrá acoger la jornada laboral de cuarenta

y dos (42) horas a la semana, a la entrada en vigencia de la ley, es decir, a partir del 15 de Julio de 2021.

2. Implementación gradual: La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, en los términos del artículo 3 así:

A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MAXIMA LEGAL
A partir del 15 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	Sería de 47 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	Sería de 46 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas	Sería de 44 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas	Sería de 42 horas semanales.

Se observa, por tanto, que la norma se refiere únicamente a la disminución de la jornada laboral máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas a cuarenta y dos (42) horas semanales, sin afectación del salario devengado por el trabajador, indicando que podrá distribuirse de común acuerdo entre empleador o empresa empleadora y trabajador o trabajadora en cinco (5) o seis (6) días semanales, garantizando siempre el día de descanso.

Así mismo, establece que el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable y en el evento que se haya pactado con el trabajador o trabajadora laborar en jornada nocturna deberá reconocerse el pago correspondiente al recargo nocturno.

Por tal razón, si el empleador o la empresa empleadora requiere la continuidad de las labores de los trabajadores para el cumplimiento de sus objetivos empresariales, por fuera de las cuarenta y cuatro (44) horas semanales a partir del 15 de Julio de 2025, o de las cuarenta y dos (42) horas semanales debe garantizar el derecho al pago correspondiente del trabajo suplementario o de horas extras al trabajador o trabajadora en los términos señalados en la ley, para lo cual desde el pasado 25 de julio del 2025 no se requerirá permiso por parte del Ministerio del Trabajo, pero deberá respetarse el límite del trabajo suplementario que en ningún caso puede exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Ahora bien, **las jornadas permitidas en Colombia** por disposición legal son la jornada laboral de común acuerdo entre las partes o a falta de convenio, la máxima legal como lo señalamos inicialmente que no puede sobrepasar de (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, a desde el 15 de julio de 2025 si se implementó la reducción gradual por ser la máxima legal; la jornada flexible establecida en el literal a) del artículo 161, modificado por la Ley 2101 del 2021 y el artículo 11 de la Ley 2466 del 2025 y la jornada laboral por Turnos de Trabajo, artículos 165 y 166 del C.S. del T.

Debido a la libertad de empresa que la gozan los empleadores, la cual connota la autonomía de organizarla como lo deseen hacer, con el límite establecido por las normas constitucionales y legales, cabe manifestar que la empresa empleadora o el empleador, pueden implementar turnos de trabajo, en algunos de los cuales, pueden sobrepasar las horas trabajadas diariamente, sin que implique trabajo suplementario y de horas extras, siempre y cuando se sujeten a los límites y promedios que las mismas normas preceptúan en el manejo de los turnos de trabajo, que a continuación se detalla.

JORNADA FLEXIBLE

Si el empleador opta por la implementación de la reducción de la jornada de manera gradual, se pone de presente que la norma no hace referencia expresamente al respecto, sin embargo, el empleador de conformidad con la transición gradual dispuesta en la ley objeto de estudio, deberá realizarla en los tiempos establecidos en la norma.

Frente a la implementación gradual de la **jornada diaria flexible** de trabajo contenida en el **Literal a)** del Artículo 161 de CS de T modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 y el artículo 11 de la Ley 2466 del 2025, al no determinar la manera específica de la implementación de ésta, respecto de la distribución del trabajo diario durante la respectiva semana, ya que la norma solamente establece unos mínimos (4 horas diarias continuas) y unos máximos (9 horas diarias) los cuales deben ser atendidos por el empleador al momento de determinar sus jornadas diarias flexibles, es así que se otorga al empleador la libertad de distribución de la jornada flexible diaria y semanal, según las necesidades de cada empleador, o según los acuerdos que se den entre empleador y trabajador o trabajadora, según cada caso particular y concreto.

Para adoptar la jornada flexible se debe estar sujeto a lo normado en el artículo 2 de la Ley 2101 de 2011 y el artículo 11 de la Ley 2466 del 2025, este último que modificó el literal d) del artículo 161 del CS del T, así:

"ARTÍCULO 11. Jornada Máxima Legal Duración Máxima de la Jornada Laboral. *Modifíquese el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:*

Artículo 161. Duración. *La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3º de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, y sin afectar el salario (...)*

(...)

Se establecen las siguientes excepciones:

a) *El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.*

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo. (...)"

Como se observa, la norma establece que el empleador puede optar por este tipo de jornada caracterizada como su nombre lo indica, por la flexibilidad de las horas diarias laboradas, la cual ostenta 6 condiciones a saber:

1. Que las horas laboradas deben ser distribuidas en máximo seis días a la semana
2. Que diariamente de manera variable si así se desea, la jornada como mínimo debe ser de cuatro (4) horas consecutivas y máximo nueve (9) horas.
3. En esta jornada no hay lugar al pago de trabajo suplementario o también conocido como pago de horas extras.
4. Que debe conceder al trabajador un día de descanso obligatorio remunerado semanal que puede coincidir, o no, con el domingo.
5. Que las horas laboradas semanalmente no pueden sobrepasar las cuarenta y dos (42) horas semanales.
6. Que las horas laboradas sean dentro de la jornada ordinaria de 6 am a 7 pm, tal y como lo dispone el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 del 2025.

Ahora bien, por otra parte, respecto a los permisos que el empleador concede a sus trabajadores, se encuentran contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo CST., norma que preceptúa los permisos obligatorios los cuales son remunerados, es decir, sin descuento alguno y los que puede conceder el empleador los cuales pueden o no ser remunerados en atención al convenio realizado entre las partes, cuando preceptúa lo concerniente a las obligaciones especiales del empleador establecidas en artículo 57, ordinal 6; situación que debe guardar armonía con lo preceptuado en la Constitución con respecto al derecho a la dignidad humana, por ser la Constitución norma de normas de obligatorio acatamiento por todos incluyendo los particulares, siendo de prevalencia la aplicación de las normas constitucionales cuando haya incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, derecho que al ser transgredido por ser de rango constitucional, puede ser reclamado ante las Autoridades, como el Juez, quien tiene competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos individuales y dirimir controversias, vedada a los funcionarios de esta Cartera Ministerial.

En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo, en adelante CST., en su artículo 57 a la letra dice en su ordinal seis, al establecer lo atinente a las licencias, se entiende remuneradas concedidas por el empleador en forma obligatoria al trabajador, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

"Artículo 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}. Son obligaciones especiales del {empleador}:

(...)

6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997.

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida

oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

Por tanto, por disposición legal el empleador está obligado a conceder licencias antes señaladas, las cuales son remuneradas y por tanto no afectan el ingreso del trabajador, por lo cual no puede haber descuento salarial alguno.

Ahora bien, dentro de su autonomía el empleador puede conceder a sus trabajadores permisos no remunerados, los mismos que serían de potestad del empleador su concesión, los que, al no ser remunerados, pues no se enmarcarían dentro de las causales que el Código contempla para que lo sean, como las enumeradas en la norma transcrita con antelación, afectarían el pago del salario.

Es decir, cuando el trabajador requiera permisos para atender asuntos personales, estos pueden estar sujetos a condiciones del empleador para la compensación del tiempo dedicado por el trabajador para atenderlos o el descuento respectivo de dicho tiempo, salvo que los permisos tengan que ver con la obligatoriedad del empleador para concederlos, los cuales están dispuestos en el artículo 57 del CST., antes transcrito.

En efecto el Código Sustantivo del Trabajo CST., establece que en el contenido del Reglamento de Trabajo, debe estar incluido lo concerniente a los permisos que puede otorgar el empleador, norma que en su artículo 108 a la letra dice en su parte pertinente:

"Artículo 108. Contenido. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

(...)

*7. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; **permisos**, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica..." (resaltado fuera de texto).*

Lo expuesto, permite concluir que es el empleador quien dispone las condiciones particulares en las que se otorga el permiso, salvo en aquellos aspectos en los cuales la Ley y la Jurisprudencia de la Corte Constitucional.

En conclusión, como se puede observar, las situaciones tienen una naturaleza jurídica diferente, dado que la primera hace referencia a la jornada laboral implementada por la empresa y la segunda a los permisos que por orden legal

debe conceder el empleador como remunerados en virtud del numeral 6 del artículo 57 del C.S del T., así como los que se encuentren en el Reglamento Interno del trabajo.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que esta Oficina Asesora Jurídica no tiene competencia para sugerir la actuación de las partes, solamente está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio. Por lo tanto, la responsabilidad de tomar decisiones y determinar las acciones en los casos particulares recae en la compañía, quien debe actuar en estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

Elaboró: Marisol Porras Méndez Profesional Especializado Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	Revisó: Marisol Porras Méndez Profesional Especializado Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	Aprobó: Nombre y apellido Cargo Oficina
--	---	---