

Reducción de la jornada laboral en Colombia: más productivos, y más felices

Hace 4 años fue aprobada la Ley 2101 de 2021, la cual estableció la reducción gradual de la jornada laboral en Colombia sin afectar el salario de los trabajadores. De acuerdo con dicha norma, la jornada de trabajo, que era de 48 horas semanales, disminuiría a 47 horas en el segundo año, a 46 horas en el tercer año, y a 44 horas en el cuarto año, es decir, en 2025, para finalmente llegar a 42 horas en el año 2026.

Esta reducción de la jornada laboral no es exclusiva de Colombia. A lo largo de los años, muchos países alrededor del mundo han hecho ajustes en dirección de disminuir las horas de trabajo y brindar, de esta manera, mejores condiciones laborales para los trabajadores y, en general, mayores niveles de bienestar para la población. Por ejemplo, países como Alemania, Corea del Sur, Brasil, y más recientemente Chile, entre otros, han reducido de forma importante sus legislaciones en términos de jornada laboral, liberando tiempo y aumentando los niveles de productividad.

En Colombia, la sorpresa no es que se esté reduciendo la jornada laboral, sino que hasta ahora se tome una medida así. En el país la jornada laboral de 48 horas semanales, que derivaba de la ratificación del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919, se incorporó en el año 1950 con la adopción del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, aquí hubo una jornada laboral que se mantuvo estática durante más de 70 años, como si las condiciones de crecimiento económico y productividad hubiesen permanecido invariables.

Y aunque es cierto que en Colombia el problema de la productividad económica, esto es, la capacidad del aparato productivo de producir de forma más eficiente es un problema estructural, ello no implica que puedan darse ajustes, graduales y responsables, en favor de los trabajadores, como con la reducción de la jornada laboral. Además, teniendo en cuenta que la literatura académica respalda las ventajas potenciales que tiene este tipo de medidas para el desarrollo y el bienestar.

De hecho, la evidencia empírica muestra que, a partir de cierto umbral, jornadas laborales más extensas no se traducen en mayor productividad, sino que tienden a reducirla por fatiga, errores y menor rendimiento por hora (Kang, 2024). Al mismo tiempo, trabajar menos —sin reducción salarial— mejora la salud mental, la conciliación vida-trabajo y la satisfacción laboral, como lo evidencian estudios recientes en Europa y Asia (Voglino et al., 2022; Mullens & Laurijssen, 2024). Aunque el impacto sobre el empleo total es más controversial, y depende de cómo se implemente la medida, existe un consenso en que la reducción responsable de la jornada puede ser una herramienta clave para avanzar hacia un modelo laboral más justo, saludable y sostenible.

Por lo tanto, la reducción de la jornada laboral no es solo una reivindicación histórica o una bandera política. En el fondo, se trata de una discusión sobre el sentido del trabajo en el siglo XXI, en términos de cómo repartir el tiempo, cómo producir de forma más humana y cómo construir sociedades donde el bienestar no dependa de la fatiga crónica de los trabajadores. Así, la reducción de la jornada laboral no es un punto de llegada, sino un punto de partida para pensar en nuevas formas de organización económica más equitativas, sostenibles y centradas en las personas.

Referencias

- Kang, M.-Y. (2024). *Working hours and labour productivity from the occupational medicine perspective*. *Industrial Health*, 62(4), 281–283. <https://doi.org/10.2486/indhealth.62-4e>
- Mullens, F., & Laurijssen, I. (2024). *An organizational working time reduction and its impact on three domains of mental well-being of employees: a panel study*. *BMC Public Health*, 24, Article 1727. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19161-x>
- Voglino, G., Savatteri, A., Gualano, M. R., Catozzi, D., Rousset, S., Boietti, E., Bert, F., & Siliquini, R. (2022). *How the reduction of working hours could influence health outcomes: A systematic review of published studies*. *BMJ Open*, 12(4), e051131. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051131>