

Colombia estrena cuatro importantes cambios laborales en julio: esto es todo lo que debe saber sobre la nueva jornada y los recargos.

IMPUESTOS – AUDITORIAS – ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE –
CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES- INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Estos son los cuatro cambios laborales obligatorios que comienzan a regir en Colombia a partir de julio de 2026.

Las nuevas medidas modifican el cálculo de algunos pagos y consolidan la reducción gradual de la jornada laboral en el país.

Julio marca un punto de llegada para uno de los cambios laborales más importantes de los últimos años en Colombia.

Desde ese mes en el país se aplicarán cuatro cambios laborales obligatorios que cierran la reducción de la jornada semanal y modifican el cálculo de salarios, recargos y horas extras: la jornada máxima ordinaria bajará de 44 a 42 horas, subirá el valor de la hora trabajada, el recargo por domingos y festivos pasará del 80% al 90% y el calendario sumará un nuevo día festivo.

La reducción semanal forma parte de la Ley 2101 de 2021, que ordenó un recorte gradual de la jornada laboral de 48 a 42 horas sin disminuir el salario de los trabajadores. El proceso avanzó en etapas sucesivas: pasó a 47 horas el 15 de julio de 2023, a 46 horas en 2024, a 44 horas en 2025 y ahora llega a su tramo final.

La reducción definitiva de la jornada eleva el valor de la hora ordinaria.

El primer cambio es la entrada en vigor de la jornada máxima de 42 horas semanales. Con esa modificación se cumple la meta fijada por la norma aprobada en 2021, que buscó reducir el tiempo de trabajo semanal sin recortar ingresos.

La consecuencia inmediata es que cada hora ordinaria tendrá un valor mayor. A partir de ahí se recalculan los pagos asociados al trabajo adicional y a las jornadas especiales.

El segundo cambio afecta las horas extras y los recargos nocturnos. Suben la hora nocturna, la hora extra diurna y la hora extra nocturna, porque todos esos conceptos se liquidan con base en la nueva hora ordinaria.

El tercer ajuste corresponde al trabajo en domingos y festivos. Desde julio, el recargo legal aumenta del 80% al 90%, y ese incremento se suma a la nueva base derivada del mayor valor de la hora.

El nuevo festivo por la Virgen de Chiquinquirá se trasladó al lunes 13 de julio

El cuarto cambio es la incorporación de un nuevo festivo nacional por la celebración de la Virgen de Chiquinquirá. La conmemoración, que se realiza cada 9 de julio, se trasladará al lunes 13 de julio a partir de 2026.

Las empresas que deban operar ese día tendrán que reconocer el recargo correspondiente del 90%. Ese pago aplicará bajo las nuevas condiciones que ya regirán para el trabajo en festivos.

En conjunto, las medidas reducen el tiempo de trabajo semanal y mejoran la remuneración de quienes laboran horas adicionales o prestan servicios en jornadas nocturnas, domingos y festivos. El cambio impacta de manera directa la liquidación salarial de millones de trabajadores en el país.

Cómo calcular las horas extras si se gana el salario mínimo.

En Colombia, la hora ordinaria de trabajo para quienes ganan el salario mínimo valdrá \$7.959 hasta el 14 de julio de 2026 y subirá a \$8.338 desde el 15 de julio, porque la jornada máxima semanal bajará de 44 a 42 horas sin reducir la remuneración mensual.

El cambio no solo modifica el valor base de la hora ordinaria. También altera el cálculo de horas extra, recargos nocturnos y trabajo en domingos y festivos, ya que todos esos pagos se liquidan a partir de esa referencia.

Para 2026, el salario mínimo fue fijado en \$1.750.905 y el auxilio de transporte en \$249.095, con un ingreso mensual cercano a \$2.000.000 para quienes tienen derecho a ese beneficio. Ese auxilio, de todos modos, no entra en la base para calcular horas extra ni

Colombia estrena cuatro importantes cambios laborales en julio: esto es todo lo que debe saber sobre la nueva jornada y los recargos.

IMPUESTOS – AUDITORIAS – ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE –
CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES- INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La fórmula general es directa: el valor de la hora ordinaria resulta de dividir el salario mensual por las horas laborales del mes. En 2026, antes del 15 de julio, la cuenta se hace sobre 220 horas mensuales: $\$1.750.905 \div 220$, lo que da \$7.959 por hora.

Desde el 15 de julio, el mismo salario se dividirá entre 210 horas mensuales. De esa operación surge el nuevo valor de \$8.338 por hora ordinaria.

La razón del aumento es la reducción gradual de la jornada laboral. Como el trabajador mantiene el mismo salario y la cantidad de horas semanales disminuye, cada hora pasa a tener un valor más alto.

Ese dato responde la pregunta central sobre cuánto vale la hora de trabajo en 2026 para un empleado que recibe el mínimo: hasta mediados de julio, \$7.959; desde la segunda quincena de ese mes, \$8.338. Esa cifra es la base para liquidar pagos adicionales.

En 2026, la jornada nocturna laboral irá de 7:00 p. m. a 6:00 a. m. Ese tramo tendrá un recargo de 35% sobre el valor de la hora ordinaria.

La modificación amplía el período con derecho a pago nocturno, porque antes ese recargo empezaba a las 9:00 p. m. Para un trabajador con salario mínimo, tres horas nocturnas después del 15 de julio equivaldrán a \$33.768, calculadas sobre una hora con recargo de \$11.256.

Los ejemplos incluidos en el esquema de liquidación muestran cómo opera esa base en otros casos. Dos horas extra diurnas antes del 15 de julio darán \$19.896, una hora extra nocturna desde el 15 de julio valdrá \$14.591 y ocho horas ordinarias trabajadas en un festivo desde esa fecha sumarán \$116.728.

De acuerdo con la iniciativa, reducir la jornada no significa modificar el salario ni los derechos laborales de los empleados. Es decir, lo único que cambia es el tiempo, no las condiciones laborales. Sin embargo, detrás de estas transformaciones no sólo hay factores favorables para los trabajadores, sino también algunos retos para las empresas que operan en el país, especialmente para las más pequeñas.

¿El sábado dejará de ser un día laboral en Colombia?

A pesar de la reducción laboral, la implementación de la nueva jornada no implica que los sábados dejarán de ser un día de trabajo para los colombianos. De hecho, la nueva legislación establece que la jornada de 42 horas puede distribuirse en 5 o 6 días a la semana, según el acuerdo al que lleguen el empleador y el trabajador.

No obstante, deberá respetarse el día de descanso obligatorio. Esto quiere decir que en una distribución de 6 días, los empleados podrían trabajar 7 horas diarias de lunes a sábado. Sin embargo, si se opta por liberar el sábado, la jornada diaria se extendería a 8 horas y 24 minutos de lunes a viernes. Ahora, trabajar el sábado no constituye automáticamente el pago de horas extra, siempre que el tiempo laborado esté dentro del límite de las 42 horas pactadas como jornada ordinaria. No obstante, esto dependerá del acuerdo previo entre las partes y del registro de los horarios.

¿Qué pasará con el día de la familia en Colombia?

Las empresas ya no estarán obligadas a otorgar el día de la familia ni las dos horas semanales de actividades recreativas. De acuerdo con la normativa, la reducción del tiempo de trabajo compensa estos beneficios. “A largo plazo, esta medida puede generar transformaciones estructurales importantes. Por un lado, fortalece el bienestar del trabajador, promoviendo una mejor calidad de vida, lo cual puede traducirse en mayor productividad, menor ausentismo y mejores condiciones de salud mental”

¿La reducción de la jornada laboral es un golpe para las empresas? Ese encarecimiento del trabajo por hora presiona especialmente a las empresas más pequeñas. Según datos de la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (Anif), el 63% de los asalariados en empresas de 1 a 5 trabajadores devenga un salario cercano al mínimo, proporción que alcanza el 58,2% en compañías entregadas por entre 6 a 10 empleados. “En la práctica, las empresas han optado por mecanismos de reorganización interna, tales como la flexibilización de horarios, la implementación de turnos rotativos, y la búsqueda de alternativas que ayuden a optimizar procesos productivos en menor tiempo.