

CARTILLA JURÍDICA: LIQUIDACIÓN DE DERECHOS LABORALES CONFORME A LA
LEY 2101 DE 2021 Y LA LEY 2466 DE 2025
(ACTUALIZADA A 2026)



URIEL GONZÁLEZ MANRIQUE



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS
FACULTAD DE DERECHO
MAESTRÍA EN DERECHO Y JUSTICIA
VILLAVICENCIO

2026

CARTILLA JURÍDICA: LIQUIDACIÓN DE DERECHOS LABORALES CONFORME A LA
LEY 2101 DE 2021 Y LA LEY 2466 DE 2025
(ACTUALIZADA A 2026)

URIEL GONZÁLEZ MANRIQUE

Documento de grado presentado para optar al título de Magister en Derecho y Justicia

Asesor

Mg. TOMAS DANIEL RODRÍGUEZ CORREA
Magister in Centre for Commercial Law Studies

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS
FACULTAD DE DERECHO
MAESTRÍA EN DERECHO Y JUSTICIA
VILLAVICENCIO

2026

Autoridades Académicas

P. Álvaro José ARANGO RESTREPO, O. P.

Rector General

P. Adrián Mauricio GARCIA PEÑARANDA O. P.

Vicerrector Académico General

P. Luis Antonio ALFONSO VARGAS, O. P.

Rector Seccional Villavicencio

P. Juan Francisco CORREA HIGUERA O. P.

Vicerrector Académico Seccional Villavicencio

Mg. Julieth Andrea SIERRA TOBÓN

Secretaria General Seccional Villavicencio

P. Omar Orlando SANCHEZ SUAREZ O.P.

Director de División Ciencias Jurídicas

Mg. Julián Leonardo RIVEROS CRUZ

Decano Facultad de Derecho

Agradecimientos

Agradezco a Dios en primer lugar, mi fuente de vida, quien en su misericordia permite mostrarme el camino, a Cristo mi fuente de amor y con afecto al Espíritu Santo, mi fuente de inspiración.

Mi reconocimiento y gratitud a los directivos de la Universidad Santo Tomás, lugar de desarrollo profesional y académico, quienes durante más de 15 años me han permitido ser parte del cuerpo docente, contribuir a mis logros en la formación académica y lo más importante participar en la formación de nuevas generaciones de abogados (as) y a todas aquellas personas que se cruzaron en mi camino de vida, mil gracias.

Dedicación especial a mi madre y mis hermanas, compañía de estos años y en memoria de quienes ya partieron, “*lucho*” mi padre quien me inspiró para ser hombre trabajador y “*javi*” quien me inspira para permanecer en la fe por Jesucristo.

Tabla de Contenido

Glosario.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	1
Planteamiento del Problema.....	3
Justificación.....	4
Justificación Jurídica.....	4
Justificación Social.....	4
Justificación Académica.....	4
Objetivos.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Marco Metodológico.....	6
Capítulo I. Régimen Jurídico de los Derechos Laborales.....	8
1.1. Análisis de las Reformas Laborales.....	9
1.2. Marco Constitucional de los Derechos Laborales.....	11
1.3. Marco Legal de los Derechos Laborales.....	12
1.3.1. Periodo de la Jornada Diurna y Nocturna.....	13
1.3.2. Recargo Hora Extra Diurna y Hora Extra Nocturna.....	13
1.3.3. Recargo Dominical y Festivo, con Hora Extra Diurna, Hora Extra Nocturna y con el Recargo Nocturno.....	14
1.3.4 Reducción de jornada laboral. Ley 2101 de 2021.....	15
1.4. Marco Doctrinal de los Derechos Laborales.....	16
1.4.1. Prestaciones Sociales.....	16
1.4.2. Jornadas de Trabajo, Horas Extras y Recargos.....	17
1.5. Marco Jurisprudencial de los Derechos Laborales.....	19
1.5.1 Corte Suprema de Justicia.....	19
1.5.2. Corte Constitucional.....	21

Capítulo II. Cartilla Jurídica: Liquidación de Derechos Laborales conforme a la Ley 2101 de 2021 y Ley 2466 de 2025, actualizada a 2026.....	24
2.1. Descripción General de la Cartilla.....	24
2.1.1. Presentación	24
2.1.2. Objetivos de la Cartilla	24
2.1.3. Contenido de la Cartilla	25
2.2 Conceptos básicos de prestaciones sociales de carácter económico.....	25
2.3. Fórmulas para Liquidar Prestaciones Sociales de Carácter Económico	26
2.4. Indemnización art 64 C.S.T. Terminación Unilateral Sin Justa Causa.....	27
2.5. Indemnización art 65 C.S.T. por No Pago de Salarios y Prestaciones Sociales	27
2.6. Sanción art 99 Ley 50 de 1990 por No Consignación de Cesantías al Fondo	27
2.7. Horas Extras-Trabajo Suplementario (antes de reformas).....	28
2.8. Casos Prácticos Aplicación Porcentajes Trabajo Suplementario.....	29
2.8.1. Caso 1.....	29
2.8.2. Caso 2.....	30
2.8.3. Caso 3.....	31
2.8.4. Caso 4.....	31
2.9. Reforma Laboral. Ley 2466 de 2025	32
2.10. Reforma Laboral. Ley 2101 de 2021	36
2.11. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas hasta 15-7-2023.....	37
2.12. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas después del 16-7-2023	38
2.13. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas hasta 15-7-2024.....	40
2.14. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas después del 16-7-2024	41
2.15. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas hasta el 15-7-2025	42
2.16. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas después del 16-7-2025	43
2.17. Tabla para Liquidar Recargo 80% Día Descanso y Horas Trabajadas después del 16-7-2025	44
2.18. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas hasta el 15-7-2026.....	45
2.19. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas después del 16-7-2026	46
2.20. Tabla para Liquidar Recargo 90% Día Descanso y Horas Trabajadas después del 16-7-2026.....	47

2.21. Tabla Situación Especial del 1 al 15 julio de 2025 para Liquidar Recargo 80% Descanso y Horas Trabajadas.....	Día 48
2.22. Tabla Situación Especial del 1 al 15 julio de 2026 para Liquidar Recargo 90% Descanso y Horas Trabajadas.....	Día 49
Capítulo III. Ejercicios Teórico-Prácticos	51
3.1. Ejercicio 1. Liquidar Recargo Nocturno en Diciembre de 2025	51
3.2. Ejercicio 2. Otras Situaciones Hipotéticas.....	52
3.3. Ejercicio 3. Teórico Práctico: Liquidación Laboral.....	53
Conclusiones	61
Referencias.....	63

Lista de Figuras

Figura 1 Fórmulas para liquidar prestaciones sociales de carácter económico	26
Figura 2 Tabla de indemnización por contrato indefinido.....	27
Figura 3 Horas extras-trabajo suplementario (antes de reformas).....	28
Figura 4 Porcentaje horas extras-trabajo suplementario. Antes reformas	28
Figura 5 Bosquejo porcentajes de recargo	29
Figura 6 Ley 2466 de 2025 cambios normativos.....	33
Figura 7 Periodo jornada diurna y nocturna. Recargo nocturno	33
Figura 8 Recargo hora extra diurna y hora extra nocturna	34
Figura 9 Recargo dominical y festivo; más hora extra diurna, hora extra nocturna y con el recargo nocturno	35
Figura 10 Reducción de la jornada laboral semanal	36
Figura 11 Tabla para liquidar horas trabajadas hasta 15-7-2023	37
Figura 12 Tabla para liquidar horas trabajadas después del 16-7-2023.....	38
Figura 13 Criterio del Ministerio del Trabajo.....	39
Figura 14 Tabla para Liquidar Horas Trabajadas hasta 15-7-2024	40
Figura 15 Tabla para Liquidar Horas Trabajadas después del 16-7-2024.....	41
Figura 16 Tabla para Liquidar Horas Trabajadas hasta el 15-7-2025	42
Figura 17 Tabla para liquidar horas trabajadas después del 16-7-2025.....	43
Figura 18 Tabla para Liquidar Recargo 80% Día Descanso y Horas Trabajadas después del 16-7-2025.....	44
Figura 19 Tabla para liquidar horas horas trabajadas hasta el 15-7-2026	45
Figura 20 Tabla para liquidar horas trabajadas después del 16-7-2026.....	46
Figura 21 Tabla para liquidar recargo 90% día descanso y horas trabajadas después del 16-7-2026	47
Figura 22 Tabla Situación especial del 1 al 15 julio de 2025 para liquidar recargo 80% día descanso y horas trabajadas	48
Figura 23 Tabla Situación especial del 1 al 15 julio de 2026 para liquidar recargo 90% día descanso y horas trabajadas	49

Figura 24 Tabla para Liquidar Horas Trabajadas con Dominical al 80% ley 2466/2025, art. 14 (179 cst)	51
Figura 25 Tabla para conocer valor hora hasta 15-7-2025 y aún con el 75% dominical para mes de junio 2025.....	55
Figura 26 Tabla para Liquidar Horas Trabajadas con Dominical al 80% ley 2466/2025, art. 14 (179 cst)	56
Figura 27 Fórmulas para liquidar prestaciones sociales de carácter económico	58

Lista de Tablas

Tabla 1 Indemnización art 64 C.S.T. terminación unilateral sin justa causa.....	27
Tabla 2 Datos para Calcular el Salario Base Liquidación	57
Tabla 3 Consolidado factores a pagar por prestaciones sociales, indemnizaciones y sanciones. Vacaciones. Salarios insolutos.....	60

Glosario

CC:	Corte Constitucional Colombiana
CP:	Constitución Política de Colombia
C.P.T. y de la S.S.:	Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social
CSJ:	Corte Suprema de Justicia
HED:	Hora Extra Diurna
HEN:	Hora Extra Nocturna
NIT:	Normas Internacionales del Trabajo
OEA:	Organización de Estados Americanos
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
<i>Ratio decidendi:</i>	Razón de la decisión
Rd/f:	Recargo dominical/festivo
RN:	Recargo Nocturno
SL:	Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia
<i>Status:</i>	Estatus
STC:	Sentencia del Tribunal Constitucional
SU:	Sentencia de Unificación de la Corte Constitucional Colombiana

Resumen

La presente cartilla jurídica analiza y desarrolla, desde una perspectiva pedagógica y aplicada, los principales efectos normativos y prácticos derivados de la **Ley 2101** (2021), que reduce progresivamente la jornada laboral en Colombia, y de la **Ley 2466 de 2025** (2025), que redefine la jornada nocturna, los recargos y el trabajo dominical y festivo.

El documento integra elementos conceptuales, normativos y jurisprudenciales con herramientas operativas como fórmulas de cálculo, tablas comparativas, casos prácticos y ejercicios aplicados, orientados a facilitar la comprensión y aplicación de las obligaciones laborales vigentes.

La cartilla se fundamenta en la experiencia docente y como asesor en la práctica del Consultorio Jurídico de la Universidad Santo Tomás – Seccional Villavicencio, donde ha sido socializada y utilizada como recurso de formación y orientación a la comunidad. Este trabajo constituye, además, el producto académico para optar al título de **Magíster en Derecho y Justicia**, articulando investigación aplicada, análisis normativo y proyección social, con el propósito de fortalecer el acceso a la justicia laboral y la apropiación social del conocimiento jurídico.

Palabras clave: Derecho laboral, jornada laboral, Ley 2101 de 2021, Ley 2466 de 2025, recargos, Consultorio Jurídico, apropiación social del conocimiento. Liquidación laboral, prestaciones sociales, jornada laboral, indemnizaciones, sanciones, horas extras, horas nocturnas.

Abstract

This legal handbook analyzes and elaborates, from an educational and applied perspective, on the main regulatory and practical effects arising from Law 2101 (Congress of the Republic of Colombia, 2021), which progressively reduces the workweek in Colombia, and Law 2466 (Congress of the Republic of Colombia, 2025), which redefines night shifts, premium pay, and work on Sundays and holidays.

The document integrates conceptual, regulatory, and jurisprudential elements with practical tools such as calculation formulas, comparative tables, case studies, and applied exercises, designed to facilitate the understanding and application of current labor obligations.

The handbook is based on the author's experience as a professor and legal advisor at the Legal Clinic of the University of Santo Tomás—Villavicencio Campus, where it has been shared and used as a training and guidance resource for the community. This work also serves as the academic thesis for the Master's degree in **Law and Justice**, combining applied research, regulatory analysis, and social outreach, with the aim of strengthening access to labor justice and the social appropriation of legal knowledge.

Keywords: Labor Law, Workday, Law 2101 Of 2021, Law 2466 Of 2025, Surcharges, Legal Clinic, Social Appropriation Of Knowledge. Severance Pay, Employee Benefits, Workday, Compensation, Penalties, Overtime, Night Shifts.

Introducción

La idea de elaborar una Cartilla Jurídica, en la cual se presente la liquidación de derechos laborales, nace en razón a los cambios legislativos originados con la Ley 2101 (2021) y la Ley 2466 (2025), cuando finalmente a partir del 15 de julio de 2026, termine la disminución progresiva de la jornada laboral quedando en 42 horas semanales.

La transformación reciente del derecho laboral colombiano ha generado un escenario normativo dinámico que exige nuevas herramientas pedagógicas y analíticas para su adecuada comprensión y aplicación. La **Ley 2101 de 2021**, que introduce la reducción progresiva de la jornada laboral, y la **Ley 2466 de 2025**, que redefine la jornada nocturna, los recargos y el trabajo dominical y festivo, constituyen hitos legislativos que impactan directamente la forma en que se calculan las prestaciones sociales, las indemnizaciones y las obligaciones económicas derivadas de la relación de trabajo. Sin embargo, la implementación práctica de estas reformas ha evidenciado vacíos de interpretación, dificultades operativas y una necesidad creciente de introducir elementos prácticos que traduzcan la complejidad normativa en herramientas claras, accesibles y aplicables a casos reales.

El legislador en su producción legislativa estableció vigencias diferidas de la normatividad generando situaciones disímiles en el mismo año, identificamos que mediante la **Ley 2101 de 2021** se estableció una disminución gradual de la jornada laboral, ocasionando que hasta julio 15 de cada año tenemos una norma de jornada laboral semanal y a partir del 16 de julio de ese mismo año, vemos que rige otra norma de jornada laboral semanal, lo que genera dificultad en la aplicación de las liquidaciones laborales.

En este contexto, la presente cartilla se desarrolla como un **producto de Apropiación Social del Conocimiento – Tipo A**, orientado a fortalecer la comprensión jurídica de estudiantes, asesores del Consultorio Jurídico, trabajadores, empleadores y operadores jurídicos. Su propósito es ofrecer una guía actualizada, rigurosa y didáctica que permita comprender, calcular y aplicar correctamente los derechos laborales derivados de las reformas mencionadas. El documento integra explicaciones conceptuales, fórmulas de liquidación, tablas comparativas, casos prácticos y ejercicios aplicados, contruidos a partir de la experiencia docente y de la práctica profesional como asesor en el Consultorio Jurídico de la Universidad Santo Tomás – Seccional Villavicencio.

Al mismo tiempo, esta cartilla constituye el **trabajo de grado para optar al título de Magíster en Derecho y Justicia**, en tanto articula investigación aplicada, análisis normativo y proyección social. Su elaboración responde a la necesidad de generar conocimiento útil y pertinente para la comunidad, alineado con los principios de justicia material, acceso efectivo a derechos y fortalecimiento de capacidades jurídicas que orientan el programa de maestría. La metodología empleada combina revisión normativa, conceptos doctrinales y referentes jurisprudenciales, análisis comparado, estudio de casos y diseño pedagógico, lo que permite presentar un material académico práctico, coherente y con impacto verificable.

Así, esta obra no solo busca aportar a la comprensión técnica de la liquidación laboral, sino también contribuir a la construcción de una cultura jurídica más informada, crítica y orientada a la justicia social. Su valor radica en su utilidad práctica, su claridad expositiva y su capacidad para traducir la complejidad normativa en conocimiento accesible y socialmente significativo.

Planteamiento del Problema

Las reformas laborales introducidas por la **Ley 2101** (2021) y la **Ley 2466** (2025) modificaron aspectos esenciales de la jornada laboral, los recargos y la liquidación de derechos económicos derivados del contrato de trabajo. Sin embargo, su implementación ha generado incertidumbre interpretativa, dificultades operativas y una brecha significativa entre la norma y su aplicación práctica.

En la práctica jurídica cotidiana —particularmente en los Consultorios Jurídicos, en las asesorías laborales y en los escenarios de conciliación— se evidencia que trabajadores, empleadores, estudiantes y operadores jurídicos **no cuentan con herramientas pedagógicas claras** que permitan comprender y aplicar correctamente estas reformas. Esto se traduce en liquidaciones erróneas, reclamaciones mal fundamentadas, desconocimiento de derechos y barreras para el acceso efectivo a la justicia laboral.

El problema central que aborda este trabajo es, por tanto:

¿Cómo facilitar la comprensión y aplicación práctica de las reformas laborales recientes en materia de jornada laboral, recargos y liquidación de derechos laborales, mediante un instrumento pedagógico que traduzca la complejidad normativa en conocimiento accesible y aplicable a casos reales?

Justificación

Justificación Jurídica

Las reformas laborales traen cambios normativos complejos, que afectan los derechos económicos, particularmente el salario de los trabajadores dado que las normas son de difícil comprensión para el común de las personas y el acceso a una explicación personalizada es muy limitada. La ausencia de materiales pedagógicos actualizados genera errores en la interpretación de la norma y afecta la garantía de derechos laborales fundamentales.

Justificación Social

El Consultorio Jurídico atiende población vulnerable, que requiere orientación clara y precisa. Una cartilla actualizada contribuye al acceso a la justicia, a la protección del trabajador y a la prevención de conflictos laborales.

Justificación Académica

En el marco de la Maestría en Derecho y Justicia, este trabajo articula investigación aplicada, análisis normativo y proyección social, generando un producto que fortalece la formación jurídica, aporta a la apropiación social del conocimiento y responde a necesidades reales del entorno.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar una cartilla jurídica pedagógica y aplicada que facilite la comprensión, interpretación y correcta liquidación de los derechos laborales en Colombia, a partir del análisis jurídico de la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, como aporte académico y social en el marco de la Maestría en Derecho y Justicia.

Objetivos Específicos

1. **Analizar** el régimen jurídico de los derechos laborales desde el marco constitucional, legal, jurisprudencial y doctrinal, identificando como se regula la jornada laboral, el trabajo suplementario, los recargos y la liquidación de derechos laborales en Colombia.
2. **Identificar** las transformaciones introducidas por la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, evaluando su impacto jurídico y práctico en la liquidación de prestaciones sociales de carácter económico, indemnizaciones, sanciones y recargos.
3. **Examinar** casos reales atendidos en el Consultorio Jurídico, con el fin de reconocer dificultades interpretativas, errores frecuentes y necesidades pedagógicas en materia de liquidación laboral.
4. **Diseñar y estructurar una cartilla jurídica pedagógica**, que incluya explicaciones conceptuales, fórmulas de cálculo, tablas comparativas, casos prácticos y ejercicios aplicados.
5. **Validar** la utilidad pedagógica y social de la cartilla mediante su aplicación en inducciones, asesorías y actividades de proyección social del Consultorio Jurídico USTA.
6. **Proponer** recomendaciones de política pública y estrategias de alfabetización jurídica, orientadas a fortalecer el acceso a la justicia laboral y la apropiación social del conocimiento.

Marco Metodológico

El presente trabajo adopta una **metodología cualitativa, aplicada y documental**, orientada a la producción de un instrumento pedagógico —la cartilla jurídica— que permita traducir la complejidad normativa laboral reciente en conocimiento accesible, práctico y socialmente útil. La metodología se estructura en cuatro componentes: **(i) enfoque metodológico, (ii) diseño de investigación, (iii) técnicas de recolección y análisis de información, y (iv) validación del producto académico...**

1. Enfoque metodológico

El enfoque del estudio es **cualitativo**, dado que se centra en la comprensión profunda de fenómenos jurídicos, interpretaciones normativas y prácticas sociales relacionadas con la liquidación de derechos laborales. Este enfoque permite analizar:

- La forma en que los sujetos, trabajadores y ciudadanos en general comprenden las reformas laborales.
- Las dificultades interpretativas que enfrentan estudiantes, trabajadores y empleadores.
- Los vacíos pedagógicos existentes en la enseñanza y aplicación del derecho laboral.

El trabajo también es **aplicado**, pues su finalidad no es únicamente descriptiva o teórica, sino la **creación de un producto concreto**: una cartilla jurídica que sirva como herramienta de formación y orientación.

2. Diseño de investigación

El diseño es **documental y de investigación aplicada**, articulado en tres fases:

Fase 1: Revisión normativa, doctrinal y jurisprudencial del régimen laboral.

Incluye el análisis sistemático de:

- Código Sustantivo del Trabajo
- Ley 2101 de 2021
- Ley 2466 de 2025
- Doctrina laboral relevante
- Jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia, relacionada con los temas y su *ratio decidendi* a pesar de lo reciente de las normas y su poca evolución jurisprudencial

Esta fase permitió identificar los cambios normativos, sus efectos y los puntos críticos para la práctica jurídica.

Fase 2: Análisis de casos reales

Se revisaron casos atendidos en el **Consultorio Jurídico USTA**, lo que permitió:

- Identificar errores frecuentes en liquidaciones.
- Reconocer patrones de desconocimiento normativo.
- Determinar necesidades pedagógicas reales.

Fase 3: Construcción del instrumento pedagógico

Con base en las fases anteriores se elaboró la cartilla, integrando:

- Explicaciones conceptuales
- Fórmulas de cálculo
- Tablas comparativas
- Casos prácticos
- Ejercicios aplicados

3. Técnicas de recolección y análisis de información

3.1. Recolección de información

Se emplearon tres técnicas principales:

a) Análisis documental

Revisión de normas, doctrina, jurisprudencia, informes técnicos y literatura especializada.

b) Observación de los casos sometidos a la práctica jurídica de estudiantes y asesores

A través de la participación en:

- Inducciones de liquidación laboral
- Asesorías del Consultorio Jurídico

c) Sistematización de casos reales

Se recopilaron y analizaron casos reales de usuarios del Consultorio Jurídico, preservando la confidencialidad.

3.2. Análisis de la información

El análisis se realizó mediante:

a) Análisis hermenéutico

Interpretación de normas y jurisprudencia para comprender su alcance y efectos.

b) Análisis comparado

Comparación entre el régimen anterior y las reformas introducidas por las leyes 2101 de 2021 y ley 2466 de 2025.

c) Análisis pedagógico

Identificación de los elementos necesarios para transformar contenido jurídico complejo en material didáctico.

d) Triangulación

Se contrastaron:

- Normas
- Jurisprudencia
- Casos reales
- Experiencia docente

Esto permitió validar la pertinencia del contenido y garantizar su coherencia.

4. Validación del producto académico

La cartilla fue sometida a un proceso de validación práctica, que incluyó:

a) Socialización en contextos reales

Se utilizó en:

- Inducciones de liquidación laboral (enero y abril 2026)
- Asesorías del Consultorio Jurídico
- Talleres internos con estudiantes practicantes

b) Retroalimentación de usuarios

Se recogieron observaciones de:

- Estudiantes
- Asesores del Consultorio Jurídico USTA
- Usuarios del Consultorio Jurídico USTA

Estas observaciones permitieron ajustar:

- Ejemplos. Mediante Casos y ejercicios.
- Tablas y creación de fórmulas en cuadro Excel, según año de vigencia
- Explicaciones a las tablas y ejercicios

Capítulo I. Régimen Jurídico de los Derechos Laborales

El principio de progresividad en materia laboral genera una defensa permanente de los derechos laborales advierte que cada norma en su motivación debe ir encaminada a la protección de los trabajadores, por ello se requiere una contextualización que permita analizar las principales

reformas, el régimen jurídico de los derechos laborales desde el marco constitucional, legal, jurisprudencial y doctrinal, identificando como se regula la jornada laboral, el trabajo suplementario, los recargos y la liquidación de derechos laborales en Colombia.

1.1. Análisis de las Reformas Laborales

El derecho del trabajo ha sido creado para garantizar la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, se puede decir que ese cuerpo normativo es el que permite mantener un grado de equilibrio entre unos y otros, particularmente con los instrumentos que permiten la intervención estatal a través de expedición de normas de orden público.

Se parte de la premisa, en que la prioridad es la protección del trabajador subordinado, en respaldar la necesidad de los trabajadores por mejores condiciones laborales, que exista estabilidad en el empleo, que se garantice un salario mínimo vital y móvil, para ello las normas constitucionales y legales, se establecen como pilares esenciales en defensa de los derechos laborales.

Sin embargo, la normatividad estática en ocasiones no resulta acorde con las necesidades de modernización o adecuaciones tecnológicas y sociales que el paso del tiempo y las modalidades contractuales imponen, por ello es necesario impulsar reformas laborales, que en ocasiones son promovidas con ideales que afectan la propia estabilidad laboral.

En la concepción doctrinal, como lo menciona Vanegas Castellanos (2011),

“las reformas laborales son modificaciones estructurales unas veces, significativas, otras, que se efectúan sobre la legislación del trabajo. En Colombia se han adelantado varias, entre las cuales sobresalen las decididas sucesivamente mediante el Decreto Ley 2351 de 1965, la ley 50 de 1990, la ley 100 de 1993 y la ley 789 de 2002” (pp. 445-446)

La resistencia a las reformas laborales es notoria, dado que algunas normas como el decreto ley 2351 de 1965 permanecieron en el tiempo hasta los años 1990 y cuando se expide la ley 789 de 2002, se plantean cambios en la jornada laboral, tales como recargo para las horas nocturnas después de las 10 de la noche, disminución de los recargos dominicales al 75%, que hoy con las reformas actuales fueron objeto de modificación, con la ley 2101 de 2021 se establece disminución de manera gradual de la jornada semanal de 48 horas laborales hasta llegar a 42 horas semanales en julio de 2026 y con la ley 2466 de 2025 se establece la jornada nocturna a partir de las 7:00 de

la noche, con un regreso al recargo dominical al 100% también de manera gradual, estos núcleos temáticos son los que constituyen el eje central de la cartilla laboral y el objeto principal de estudio, para evidenciar los efectos de las reformas laborales.

En otro acápite relacionado con reformas laborales vemos la reducción de la indemnización por despido sin justa causa, se establecía en el artículo 8 numeral 4 del decreto ley 2351 de 1965 que en los contratos a término indefinido, la indemnización a pagar sería de cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa y de allí se fijaban los días según los años de vinculación laboral, esto permite contrastar o hacer una comparación con la reforma de la ley 789 (2002) hoy artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a que esos 45 días iniciales de indemnización por despido sin justa causa pasaron a 30 días por el primer año, siempre que devengara el trabajador un salario inferior a 10 salarios mínimos mensuales legales. Únicamente se hace referencia al primer año para reflejar la disminución de 45 a 30 días, dado que los años subsiguientes traen su propia tabla de días a indemnizar. Normativa que se mantiene con las reformas de 2021 y 2025.

Otra situación es la que planteaba el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo frente a la indemnización por no pago de salarios y prestaciones sociales al prohibir que la sanción fuera indefinida ya que el empleador debía pagar un día de salario por cada día de retardo en el pago de salarios y prestaciones sociales, lo cual solo se paralizaba con el pago efectivo de la obligación. Fue con la reforma de la ley 789 de 2002 en el artículo 29 donde se estableció como límite 24 meses para esta indemnización y luego de allí pago de intereses. Con la salvedad que, para contratos con salario mínimo legal mensual, el límite de la sanción no paraba y seguía hasta su pago. La redacción normativa no fue muy afortunada y dio lugar a diferentes interpretaciones, al punto que en la Corte Suprema de Justicia se dieron desacuerdos frente a la exigibilidad de la sanción según que se presentara o no la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato. (Sentencia SL36577, 2010) La normativa de la indemnización moratoria se mantiene tal como fue establecida por la ley 789 de 2002 y no se afectó con las reformas de 2021 y 2025.

La realidad laboral es que el trabajo formal, viene siendo la excepción, a 2026 es notorio el desempleo y los trabajadores optan por un empleo informal o temporal, muchas veces por la misma situación del empleador a quien se le dificulta a nivel empresarial mantener nominas estables y con contratos indefinidos. Es la razón por la cual unas veces las reformas vienen con poca aceptación tanto de un lado como de otro, empleadores y trabajadores.

1.2. Marco Constitucional de los Derechos Laborales

El derecho laboral tiene su fundamento en el trabajo humano, el cual refleja un desarrollo histórico, en virtud de la necesidad de regular el trabajo humano y esto fue el resultado de cada una de las etapas que experimentó la humanidad, producto entre otras, como situaciones dadas por la revolución industrial, por la primera y segunda guerra mundial, que tuvieron un impacto en el trabajo humano y la necesidad de su protección, por ello una concepción prefiere hablar del derecho del trabajo, como norma viviente del ser humano.

Según expresa Molina M. (2005) “Los derechos laborales son derechos humanos, y algunos de ellos también derechos fundamentales o intangibles, cuyo respeto no puede estar sujeto a regulaciones estatales en situaciones normales o de excepción, ni a disposición de las mayorías.” (p. 2)

En Colombia para mencionar algunas normas internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Carta de la OEA, se consideran como Normas Internacionales del Trabajo-NIT y tienen un reconocimiento al momento de su aplicación conforme lo disponen los artículos 53, 93, 94 de la Constitución Política, estas normas “confieren a los tratados internacionales o principios universales de *ius cogens* en esa materia, un *status* equivalente a la ley o un carácter equivalente a normas constitucionales.” (p. 4)

Tiene gran influencia la OIT en el orden interno (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2026) dado que como organización propende por el trabajo decente y en diversos convenios promueve temas como la capacitación de los trabajadores, la prevención y tratamiento de accidentes de trabajo, el derecho de asociación sindical, el trabajo forzoso, la igualdad de remuneración, la discriminación (empleo y ocupación), seguridad y salud de los trabajadores. Estos convenios, son algunas de las normas internacionales del trabajo que constituyen instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. (OIT, 2026)

Se enfatiza en que el trabajo tiene una protección y por ello se menciona la Constitucionalización del derecho del trabajo, consecuente con la declaración contenida en su

artículo 1º: “Colombia es un Estado social de Derecho, organizado en forma de Republica unitaria [...] fundada [...] en el trabajo [...] (Molina M, 2005, p. 4)

A su vez la Constitución Política (1991) eleva a derecho fundamental el trabajo y señala en el Artículo 25 que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Los derechos laborales van en relación estrecha y conexa con los principios fundamentales del derecho del trabajo y deben ubicarse en el rango constitucional, dado que tienen por finalidad la justicia en las relaciones de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo.

Al referirse al espíritu de la Constitución y su conexión con los principios y las leyes Obando Garrido (2007), señala:

“En la Constitución se establece la obligación social del trabajo, las garantías de su ejercicio y protección, la dignidad del trabajador, la seguridad social, la irrenunciabilidad de derechos, la negociación colectiva y la intangibilidad de los derechos adquiridos por los trabajadores. El ordenamiento constitucional conforma un verdadero programa laboral, imperativo de principios orientadores y definitorios.” (p. 190)

El desarrollo legal del precepto constitucional implica que en la integración normativa el Estado debe propender por la protección especial a las diferentes modalidades de trabajo y velar porque los derechos laborales sean respetados y al expedir la ley 2101 de 2021 y ley 2466 de 2025 se trató de establecer condiciones que reflejen el desarrollo de los mandatos y principios constitucionales.

1.3. Marco Legal de los Derechos Laborales

El Código Sustantivo del Trabajo, como norma especial, desarrolla el mandato constitucional del derecho al trabajo, se reitera la protección al trabajador mediante el principio *in dubio pro-operario*, el de favorabilidad y el de la condición más beneficiosa.

La ley laboral es la fuente formal obligatoria por regla general y está supeditada al ordenamiento constitucional, en especial al artículo 53 que ordena expedir el estatuto del trabajo, norma que en concreto no se ha expedido, las reformas objeto de análisis en este trabajo, como son la ley 2101 de 2021 y 2466 de 2025 contienen temas y aspectos laborales muy concretos, razón por la cual la cartilla jurídica se enfoca en temas como disminución de la jornada de trabajo semanal, lo que va a determinar variación en el valor de la hora de trabajo, su recargo y el trabajo

suplementario, ello unido al aumento gradual de los porcentajes en los recargos de los días de descanso, asuntos que determinan un aumento en el valor del salario mensual y como factor determinante al momento de liquidar las prestaciones sociales de carácter económico.

Las prestaciones sociales tienen diferentes clasificaciones, como puede ser por su origen en **legales**, según la consagre la ley, decreto, ordenanza o acuerdo u otras autoridades competentes y **extralegales**, según surjan en acuerdo entre las partes, por convención colectiva, por pacto, laudo arbitral o decisión unilateral del trabajador. (Vanegas Castellanos, 2011, p. 406)

1.3.1. Periodo de la Jornada Diurna y Nocturna

La ley 2466 de 2025 se expide el 25 de junio de 2025. Lo dispuesto en el artículo 10 que modifica el **artículo 160 del C.S.T** sobre trabajo diurno y nocturno inicia a regir seis meses después de su vigencia, es decir a partir del 25 de diciembre de 2025.

Dispone la ley 2466 de 2025, artículo 10:

“ARTÍCULO 160. *TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO*. Artículo modificado por el artículo [10](#) de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

PARÁGRAFO 1o. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

PARÁGRAFO 2o. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.” (Congreso de la República de Colombia, 2025)

1.3.2. Recargo Hora Extra Diurna y Hora Extra Nocturna

El porcentaje de los recargos por remuneración del trabajo nocturno y del suplementario se mantiene, el 35% para recargo nocturno, el 25% para la hora extra diurna y el 75% para la hora extra nocturna y no sufren modificación con las reformas:

Dispone el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo:

“ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS. <Artículo modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <[161](#)> literal c) de esta ley.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno (sic) otro.” (1950)

1.3.3. Recargo Dominical y Festivo, con Hora Extra Diurna, Hora Extra Nocturna y con el Recargo Nocturno

El artículo 14 de la ley 2466 de 2025¹, que modifica el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, establece a partir del primero de julio de 2025 incremento al 80% por trabajar en día de descanso obligatorio, los cuales se aumentan de manera gradual, en 2026 al 90% hasta llegar el primero de julio de 2027 al 100%.

Dispone la ley 2466 de 2025, artículo 14:

“**ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** <Artículo modificado por el artículo [14](#) de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. [...]

¹ Ley 2466 de 2025 se expide el 25 de junio de 2025. Lo dispuesto en el artículo 10 que modifica el artículo 160 del C.S.T sobre trabajo diurno y nocturno inicia a regir seis meses después de su vigencia, es decir a partir del 25 de diciembre de 2025.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. *Implementación Gradual.* El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.” (Congreso de la República de Colombia, 2025)

1.3.4 Reducción de jornada laboral. Ley 2101 de 2021

Tiene vigencia desde 15 julio 2021 y contiene cambios que implican reducción progresiva de la jornada laboral, se analiza en la cartilla laboral cada una de las incidencias en el valor de las horas extras diurnas, horas extras nocturnas, recargos tanto nocturnos como en días de descanso.

Señala la ley 2101 de 2021:

“ARTÍCULO 3o. IMPLEMENTACIÓN GRADUAL. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2o de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.” (Congreso de la República de Colombia, 2021)

1.4. Marco Doctrinal de los Derechos Laborales

El derecho del trabajo reclama que el salario y las prestaciones sociales, no pierdan su fin u objetivo, para ello se establece la aplicación de otros principios mínimos, a saber, irrenunciabilidad, prelación de créditos, mínimo de derechos y garantías, es la protección que garantiza los derechos del trabajador.

Con las modificaciones que introduce la ley 2101 de 2021 y 2466 de 2025, el análisis de la cartilla tendrá en cuenta los efectos laborales de disminución de la jornada de trabajo semanal, que implica variación en el valor de la hora de trabajo, su recargo y el trabajo suplementario, ello unido al aumento gradual de los porcentajes en los recargos en días de descanso son aspectos que modifican el valor del salario mensual e influyen al momento de liquidar las prestaciones sociales de carácter económico.

1.4.1. Prestaciones Sociales

Menciona Vanegas Castellanos (2011) para definir las prestaciones sociales que:

“son derechos económicos distintos al salario, pero generados en este, de que son titulares los trabajadores por su misma condición de asalariados, cuyo fin es mejorar los ingresos, y cubrir contingencias durante la vigencia del contrato o después de su terminación. Constituyen una variable de los pagos de carácter laboral, junto con el salario, los descansos y las indemnizaciones” (p. 405)

Las prestaciones sociales tienen diferentes clasificaciones, como puede ser por su origen en **legales**, según la consagre la ley, decreto, ordenanza o acuerdo u otras autoridades competentes y **extralegales**, según surjan en acuerdo entre las partes, por convención colectiva, por pacto, laudo arbitral o decisión unilateral del trabajador. (p. 406)

Señala (Burdin, 2009) “En los países occidentales, las normas sociales indican que las personas deberían sustentarse por sí mismas. En este sentido, el hecho de solicitar una prestación social puede concebirse como una desviación de las reglas de trabajo y un símbolo de fracaso. Según Lindbeck, Nyberg y Weibull (1999), el estigma que genera el hecho de recibir una prestación podría definirse como la sanción a que da lugar la violación de la norma social en virtud de la cual las personas deben autosustentarse con su propio trabajo.” (p. 17)

Para autores como Vanegas Castellanos (2011), las prestaciones sociales también se clasifican: Por su naturaleza, puede ser comunes u ordinarias y especiales: *prestaciones comunes u ordinarias*, son las que deben cubrir todos los empleadores independientemente de su capital, a saber, auxilio de cesantía, prima de servicios, auxilio de transporte a lo cual se incluyen los intereses a las cesantías y previene que otras prestaciones las pague el empleador cuando no tiene afiliado al trabajador al sistema de seguridad social, como la protección de la maternidad, el pago de la indemnización por accidente de trabajo y enfermedad profesional, auxilio monetario por enfermedad no profesional y gastos funerarios. Las que se denominan *prestaciones especiales*, ya hoy se establecen a cargo del sistema de seguridad social (p. 406) y tienen conforme a la ley 776 de 2002 un carácter asistencial, tales como la atención médica, hospitalaria, rehabilitación o según corresponda auxilio por incapacidad temporal, reconocimiento de pensión en caso de invalidez o muerte y auxilio funerario.

Al respecto tenemos que el marco legal encuentra respaldo en normas internacionales como los convenios de OIT, señala (Diazgranados Quimbaya, Valecilla Baena, Gómez Escobar, Montenegro-Timón, & Almanza Junco, 2018) Por último, cabe mencionar convenios como el 118 de 1962, sobre igualdad de trato (seguridad social), así como el 19 de 1925, sobre igualdad de trato frente a accidentes de trabajo. Ambos están enfocados en brindar plenas garantías, de forma equitativa, a todos los trabajadores, de cara a los riesgos sociales a los cuales se ven enfrentados. (p. 23)

1.4.2. Jornadas de Trabajo, Horas Extras y Recargos

En materia laboral y para el caso concreto de la cartilla jurídica-liquidación laboral, esta se soporta en temas relacionados con la jornada laboral o jornada de trabajo, allí se debe diferenciar según sea **jornada ordinaria** porque está dentro de los límites autorizados por la ley y la **jornada extraordinaria**, según exceda esos límites, lo que genera el derecho a reclamar el pago por **horas extras** laboradas, que es conocido como trabajo suplementario, el cual puede ocurrir de manera **diurna o nocturna**, a su vez se generan el concepto de **recargos** el cual se puede dar por el solo hecho de que el trabajo sea nocturno, al cual se le aplica un 35% de recargo a la hora u horas trabajadas después de las 7 de la noche y hasta las 6 am. Además, en los días de descanso asociados

al domingo y/o los festivos también se presentan los recargos por trabajar el día o una o varias horas en las cuales normalmente se debe descansar.

Menciona Uribe, Silvia Catalina (2011) “la importancia que tiene el tema de las jornadas de trabajo y de los descansos de cara al ligamen que tiene con derechos constitucionales tales como derecho a la vida digna, el derecho a la salud, el derecho a la recreación, entre otros, así como su contribución para con la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.” (pp. 271-272)

Cuando se menciona la jornada de trabajo, tenemos la jornada máxima legal y siempre viene regulada por ley, es el tiempo mediante el cual el trabajador desarrolla su actividad, esta jornada tradicionalmente venia establecida en 8 horas diarias y 48 horas semanales. Esta jornada hoy sufre variación con la implementación de la ley 2101 de 2021 al reducir de manera gradual de 48 horas semanales hasta llegar a 42 horas semanales a partir del 16 de julio de 2026.

A su vez Uribe, Silvia Catalina (2011) expresa que “los recargos nocturnos consisten en el mayor costo que tiene la hora trabajada por el hecho de ejecutarse una actividad en un tiempo en el que el trabajador requiere de mayor esfuerzo físico y mental para un adecuado desempeño” (p. 278)

Existe el denominado trabajo suplementario o extraordinario, el cual se concibe como el que se desarrolla más allá de la jornada ordinaria y del cual se deriva en que ocurra en la jornada diurna o nocturna. Se desarrollan en la cartilla jurídica fórmulas para la liquidación de horas extras diurnas y horas extras nocturnas, en la cual se identifica el porcentaje del 25% dependiendo en que sea de día o del 75% si es el trabajo de noche.

Si bien es cierto se establece la jornada de trabajo como exigencia o tiempo en que se desarrolla la actividad contratada, también se debe tener en cuenta el tiempo que todo ser humano debe dedicar al descanso y la recreación en cualquiera de sus formas. Se establece como regla general que el descanso mínimo sea de 24 horas y que deba ser remunerado.

La ley 789 de 2002 fijó un recargo del 75% en caso de trabajar en el día de descanso, pero con la reforma laboral contenida en la ley 2466 de 2025, el artículo 14 dispone que se empieza un aumento gradual a partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%; a partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90% y en julio de 2027 se llega al 100% de recargo por trabajo en día de descanso.

1.5. Marco Jurisprudencial de los Derechos Laborales

Obtener el pago de la liquidación por los servicios prestados con ocasión al vínculo laboral constituye uno de los fines esenciales del trabajador y una de las obligaciones del empleador, las reformas introducen cambios sustanciales que implican variación del Salario Base de Liquidación de las prestaciones sociales que al no ser canceladas obligan a recurrir ante el Juez Laboral, de allí que para resolver temas de acreencias laborales a veces quien decide es la Corte Suprema de Justicia o en su caso la Corte Constitucional.

1.5.1 Corte Suprema de Justicia

En **Sentencia SL245-2026**, se resuelve el recurso de casación interpuesto por el señor Gustavo Adolfo Díaz Flórez quien en primera instancia pidió que se declarara que su despido fue injusto, ilegal, violatorio del debido proceso y en consecuencia ineficaz. Por ello reclama su reintegro, junto con el pago de los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales legales y extralegales, los aportes al sistema de seguridad social integral, los perjuicios, la indexación de las sumas debidas, entre otras. Son hechos de la demanda el haber sido citado a diligencia de descargos por la no legalización de las cesantías autorizadas por la empresa, destinadas a la compra de vivienda.

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín declaró probadas las excepciones de «inexistencia de las obligaciones reclamadas – cobro de lo no debido», falta de título y causa en el demandante, compensación, pago y buena fe, y, en consecuencia, absolvió a la demandada. En apelación el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín confirmó la decisión y tuvo como material probatorio la solicitud de retiro parcial de cesantía por \$100.000.000.00, acompañada de una promesa de compra de derechos hereditarios sobre un bien inmueble; el desembolso de la referida suma; la realización de una auditoría en la que se verificó que no se había acreditado la destinación específica del dinero para los fines establecidos legalmente; que se había requerido al trabajador en varias oportunidades para tal fin y que, ante el silencio, había sido citado a diligencia de descargos, mediante comunicación enviada por su jefe inmediata. (Corte Suprema de Justicia, 2026)

Señala la Sentencia SL245-2026 que en su motivación el Tribunal estableció que el demandante había incurrido en la no legalización de las cesantías parciales y no probó la inversión del dinero en alguna de las otras variables permitidas, precisa la sentencia:

“Dicho ello, el Tribunal recordó que las cesantías constituyen una prestación social consagrada por el legislador para auxiliar al trabajador en el momento en que, por cualquier causa, quede sin acceso a una fuente de empleo que le permita devengar los ingresos necesarios para su subsistencia. Igualmente, que, con el fin de alcanzar ese propósito, el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo proscribe los pagos parciales, salvo en los casos expresamente autorizados, a saber: la compra, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a vivienda (artículo 256 del mismo Código); la financiación de la educación superior del trabajador, su cónyuge o compañero permanente y sus hijos (artículo 102 de la Ley 50 de 1990)

[...]

Señaló que, al estar consagrados el propósito y los momentos para el pago de las cesantías, «[...] toda sustracción de este auxilio con fines diferentes a los descritos y por tanto prohibidos, constituye un aprovechamiento indebido de las mismas por parte del trabajador [...]», sin que resulte válido alegar, como justificación, el solo hecho de ser propietario del dinero, para otorgarle un destino diferente. (Corte Suprema de Justicia, 2026, p. 7)

Conforme a las pruebas evidenciadas la Corte Suprema de Justicia NO CASA la sentencia y en consecuencia al trabajador demandante no se le concede el reintegro y se crea una línea jurisprudencial en el sentido que la autorización para retiro del auxilio de cesantías corresponde a una destinación específica y el no hacerlo constituye justa causa para despido del trabajador.

En **sentencia SL2596-2025** la Corte Suprema de Justicia, fijó varias reglas en materia laboral teniendo como referente los acuerdos contenidos en convenciones colectivas, a saber:

“3.2. Auxilio de cesantías e intereses a las cesantías convencional. Las Convenciones Colectivas de Trabajo 2006-2009, 2009-2014 y 2014- 2018 (artículos 102 y 104 respectivamente) señalaron: “Para liquidar el auxilio de cesantía se tomará como base el último salario mensual del trabajador, siempre y cuando que no haya tenido variación en los últimos tres (3) meses. Cuando el salario varíe por aumento del salario ordinario básico, reemplazos de vacantes, sobrerremuneraciones (dominicales y festivos, ganancias extras, sobretiempo, recargos de salario), se tomará como base

el promedio de lo devengado en los últimos tres (3) meses o en todo el tiempo servido si fuere menor de tres (3) meses.” (2025, p. 23)

En los hechos de la sentencia SL2596-2025, el reclamante aduce que es beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la Unión Sindical Obrera -USO- y Ecopetrol, y que Schlumberger Surencó S. A. y Ecopetrol S. A., como operadores de la «Alianza Casabe», son solidariamente responsables de las condenas. Reclama como pretensiones el pago de salarios, beneficios convencionales, trabajo suplementario, nocturno, dominicales, festivos y horas de recreación causados entre el 17 de abril de 2008 y el 5 de febrero de 2015. Asimismo, solicitó que se reliquiden los salarios, primas, vacaciones y demás prestaciones legales y convencionales «a que tenga derecho» (2025)

Señaló en relación con la jornada de trabajo y la jornada máxima legal, (Sentencia SL2596-2025) que “los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, están excluidos de la jornada máxima legal de trabajo; que las horas de recreación de conformidad con el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 están previstas para su disfrute, no su compensación en dinero y en relación con la reliquidación de los descansos dominicales y festivos no procede ya que las partes anticiparon tanto el trabajo suplementario como la remuneración de los descansos dominicales y festivos en la dinámica propia del sistema de turnos, de modo que los conceptos reclamados por el demandante estaban pactados en el salario, el cual fue cancelado por el empleador en los términos de los contratos celebrados. (2025, pp. 18, 25)

La Corte Suprema (Sentencia SL2596-2025) condenó a Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación y señala como regla que para el reajuste de la remuneración y consecuente el reajuste de las prestaciones sociales el demandante debe cumplir con la carga de la prueba pues omitió algunas pruebas documentales, como desprendibles de nómina, escalas salariales. Pero, sí bien condenó a la demandada excluyó a Ecopetrol reiterando la sentencia CSJ SL17526-2016 y el artículo 1.º del Decreto Legislativo 284 de 1957, que no establece la solidaridad entre la empresa beneficiaria y el contratista independiente en el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones. (2025, p. 38)

1.5.2. Corte Constitucional

Frente a la irrenunciabilidad de derechos laborales y cuando está de por medio la renuncia a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales en (Sentencia C-027), la Corte

Constitucional al estudiar la demanda de inconstitucionalidad en contra del artículo 148 (parcial) del Decreto Ley 2158 de 1948 “*Código Procesal del Trabajo*”, consideró que las autoridades administrativas, que normalmente son los inspectores de trabajo quienes tienen facultad de autorizar acuerdos de transacción o conciliación extrajudicial, la cual solo podrá comprender prestaciones sociales cuando se discutan derechos inciertos y discutibles sin que sea viable aceptar transacciones o conciliaciones cuando se renuncie a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales. (2026)

En Sentencia T-194 la Corte Constitucional, precisó el carácter subsidiario de la acción de tutela para la protección de derechos laborales, según lo cual, pretensiones -como reajuste salarial, pago de prestaciones laborales, reintegro de trabajadores protegidos por fuero sindical, entre otras- deben ser solucionadas por la jurisdicción ordinaria correspondiente. Pero ello no implica que de probarse que no existe un mecanismo de protección de tales derechos diferente a la tutela o que los mecanismos existentes no son idóneos para la protección de los derechos fundamentales como el mínimo vital y móvil, el derecho a asociación sindical, tan íntimamente relacionados con los derechos laborales, no deba prosperar la tutela. (Corte Constitucional de Colombia, 2003)

Capítulo 2. Cartilla

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Seccional Villavicencio

Facultad de Derecho – Consultorio Jurídico

CARTILLA JURÍDICA

Liquidación de derechos laborales conforme a la Ley 2101 de 2021 y Ley 2466 de 2025

Producto Tipo A – Apropiación Social del Conocimiento

Autor:

Uriel González Manrique

Abogado

Magíster en Derecho con énfasis en Derecho del Trabajo

Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Especialista en Derecho Tributario

Especialista en Derecho Administrativo

Especialista en Derecho Procesal

Docente Investigador

2026

Villavicencio, Meta

Capítulo II. Cartilla Jurídica: Liquidación de Derechos Laborales conforme a la Ley 2101 de 2021 y Ley 2466 de 2025, actualizada a 2026

2.1. Descripción General de la Cartilla

2.1.1. Presentación

La cartilla constituye un **producto de Apropiación Social del Conocimiento – Tipo A**, orientado a brindar a estudiantes, trabajadores, empleadores y comunidad en general una guía clara, actualizada y práctica sobre la **liquidación de derechos laborales en Colombia**, para ello se realizó análisis de las siguientes normas:

- **Ley 2101 de 2021**, la cual establece reducción gradual de la jornada laboral
- **Ley 2466 de 2025**, la cual establece modificación de la jornada nocturna, recargos dominicales y días festivos, reiterando el concepto de día de descanso.

La cartilla contiene temas del Derecho Laboral y se explican de manera pedagógica conceptos básicos, sobre prestaciones sociales, indemnizaciones, sanciones laborales, se generan fórmulas de liquidación conforme a la variación normativa, se reflejan cuáles son los cambios normativos vigentes, se plantean casos prácticos, se realizan ejercicios aplicados, para ver la incidencia de las reformas, además contiene tablas comparativas de horas extras, recargos y jornadas de descanso y se incorporan ejemplos reales del Consultorio Jurídico

El documento se fundamenta en el material académico elaborado y diseñado por el autor-docente, donde señalo los porcentajes y variables para tener en cuenta al momento de liquidar prestaciones sociales de carácter económico en materia laboral, fue necesario realizar varias presentaciones en las **inducciones de liquidación laboral del Consultorio Jurídico USTA**, para dar a conocer la temática de la cartilla y mediante la socialización promover el uso formativo de la cartilla.

2.1.2. Objetivos de la Cartilla

Objetivo General

Fortalecer el conocimiento jurídico de la comunidad sobre la liquidación de derechos laborales, mediante una cartilla pedagógica basada en normativa vigente y casos reales.

Objetivos Específicos

- Explicar los cambios introducidos por la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025.
- Enseñar a calcular prestaciones sociales, indemnizaciones y sanciones.
- Proporcionar ejercicios prácticos aplicables a casos reales.
- Servir como herramienta de apoyo en las asesorías del Consultorio Jurídico.
- Contribuir a la apropiación social del conocimiento jurídico laboral.

2.1.3. Contenido de la Cartilla

1. Presentación
2. Conceptos básicos de prestaciones sociales de carácter económico: auxilio de cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, y otros conceptos sobre vacaciones y dotaciones al trabajador.
3. Fórmulas para liquidación de prestaciones sociales de carácter económico.
4. Indemnización artículo. 64 Código Sustantivo del Trabajo (CST)
5. Indemnización artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)
6. Sanción por no consignar cesantías al fondo artículo 99 ley 50/1990
7. Horas Extras. Trabajo suplementario antes de la reforma
8. Casos prácticos aplicación porcentajes trabajo suplementario
9. Reforma laboral. Ley 2466 de 2025
10. Reforma laboral. Ley 2101 de 2021
11. Tablas de referencia para liquidar horas trabajadas: 2023-2026
12. Ejercicio 1- teórico práctico
 - 12.1.- Liquidar recargo nocturno en diciembre de 2025
 - 12.2 - Otras situaciones hipotéticas
13. Ejercicio 2- teórico práctico. Liquidación laboral

2.2 Conceptos básicos de prestaciones sociales de carácter económico

Las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario. Las prestaciones legales básicas son:

- Auxilio de cesantías: Se liquidan las cesantías el 31 de diciembre de cada año y se depositan al fondo de cesantías antes del 15 de febrero del siguiente año. (Ley 50, 1990, art. 99), salvo que el contrato termine antes de esa fecha se liquidan y pagan a la terminación del contrato.
- Intereses de cesantías: En enero de cada año, el empleador debe pagar directamente al trabajador intereses sobre las cesantías a una tasa del 12% anual.
- Prima de servicios: Equivalente a 15 días de salario por el tiempo laborado durante el semestre. Esta prestación se paga el 30 de junio y el 20 de diciembre, o a la terminación del contrato de trabajo.
- Vacaciones: Es un descanso. No una prestación social. Corresponde a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio o proporcional por fracción de año.
- Dotación: Calzado y vestuario: Art 230 CST. Se entrega cada cuatro (4) meses, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, que puede ser el 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. Se entrega a quienes devenguen hasta 2 SMLMV.

2.3. Fórmulas para Liquidar Prestaciones Sociales de Carácter Económico

Figura 1

Fórmulas para liquidar prestaciones sociales de carácter económico

Fórmulas para liquidar prestaciones sociales	
Cesantías	$\frac{\text{Salario mensual} \times \text{días trabajados}}{360}$
Intereses de cesantías	$\frac{\text{Cesantías} \times \text{días trabajados} \times 0,12}{360}$
Vacaciones	$\frac{\text{Salario mensual básico} \times \text{días trabajados}}{720}$
Prima de servicios	$\frac{\text{Salario mensual} \times \text{días trabajados en el semestre}}{360}$

Nota. (Ducura Martínez, 2023)

(*) Se precisa que las vacaciones constituyen un descanso y no una prestación social.

2.4. Indemnización art 64 C.S.T. Terminación Unilateral Sin Justa Causa

Tabla 1

Indemnización art 64 C.S.T. terminación unilateral sin justa causa

Artículo 64 C.S.T. Despido sin justa causa	
INDEMNIZACIÓN (CONTRATO A TERMINO FIJO)	Se indemniza el valor de los salarios que falten para la terminación del contrato

Nota. Archivo personal

Figura 2

Tabla de indemnización por contrato indefinido

Tabla de indemnización por contrato indefinido			
Salario del trabajador	Primer año o menos	Cada año adicional	Fracción de año adicional
Menos de 10 SMMLV	30 días de salario	20 días de salario	Proporcional
10 SMMLV o más	20 días de salario	15 días de salario	Proporcional

Nota. (Magneto empleos)

2.5. Indemnización art 65 C.S.T. por No Pago de Salarios y Prestaciones Sociales

Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, **una suma igual al último salario diario por cada día de retardo**, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor... (luego intereses moratorios)

...

PARÁGRAFO 2o. Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente

2.6. Sanción art 99 Ley 50 de 1990 por No Consignación de Cesantías al Fondo

El numeral 3º del art. 99 de la ley 50 de 1990 consagra:

“El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar **un día de salario por cada día de retardo**”

2.7. Horas Extras-Trabajo Suplementario (antes de reformas)

Figura 3

Horas extras-trabajo suplementario (antes de reformas)

HORAS EXTRAS	
CONCEPTO	FÓRMULA
Hora ordinaria	$\frac{\text{Salario diario}}{8}$
TRABAJO NOCTURNO-RN Entre las 9 p.m. y las 6 a.m.	Hora ordinaria X 0.35
HORA EXTRA DIURNA-HED Entre las 6 a.m. y las 9 p.m.	Hora ordinaria X 1.25
HORA EXTRA NOCTURNA-HEN Entre las 9 P.M. y las 6 A.M.	Hora ordinaria X 1.75
HORA ORDINARIA DOMINICAL O FESTIVO RD/F	Hora ordinaria X 1.75
HORA EXTRA DIURNA EN DOMINICAL O FESTIVO- HEDRD/F	Hora ordinaria X 2.0

Nota. Archivo personal

Figura 4

Porcentaje horas extras-trabajo suplementario. Antes reformas

▪ TRABAJO SUPLEMENTARIO. Art 168 ss			
HED=	25%	[1.25]	
RN =	35%	[]	
HEN=	75%	[1.75]	
Rd/f =	75%	[1.75]	
Rd/fED=	100%	[2.0]	
Rd/fN =	110%	[2.1]	
Rd/fEN=	150%	[2.5]	

Nota. Archivo personal

Jornada de trabajo. Horas extras- trabajado suplementario. *Antes de reformas.*

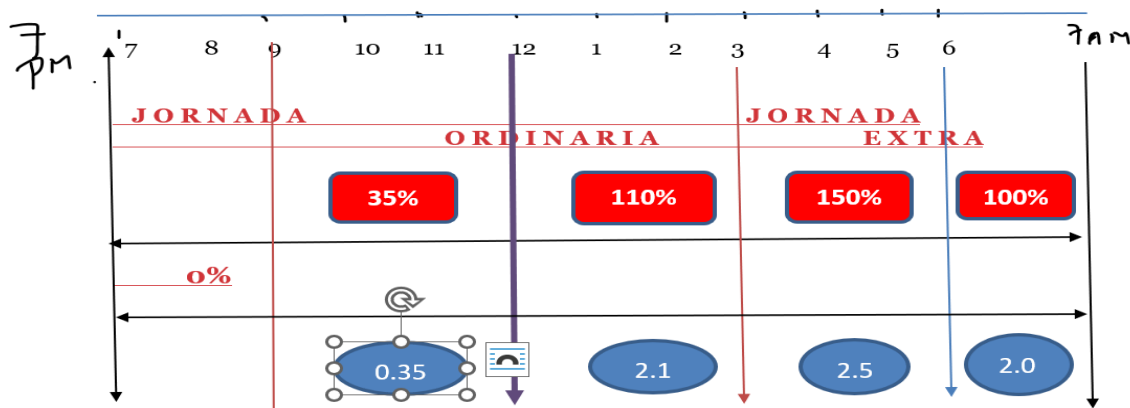
Ahora, 2026 se debe en cada caso establecer la jornada ordinaria de acuerdo con la jornada máxima laboral establecida en las reformas laborales de 2021 y 2025.

Figura 5

Bosquejo porcentajes de recargo

Ejemplo:

Inicia sábado 7 pm y termina domingo 7 am



Nota. Archivo personal

2.8. Casos Prácticos Aplicación Porcentajes Trabajo Suplementario

Se trata de unos ejercicios básicos, para aplicación de los cuadros anteriores, que nos permita identificar en cada caso la jornada ordinaria y extraordinaria, como se aplican los recargos dependiendo que sean Horas Extras Diurnas (**HED**), Horas Extras Nocturnas (**HEN**), Recargo Nocturno (**RN**) y la combinación entre Recargos Nocturnos, Horas Extras y dominicales o festivos. (**Rd/f**)²

2.8.1. Caso 1

María recibe en el año 2020 como salario \$3.000.000 después de los descuentos recibe al mes \$2.100.000.

² De manera pedagógica se toman los casos antes de las reforma de la ley 2101 de 2021 y de la ley 2466 de 2025 para evidenciar la diferencia practica al momento de liquidar trabajo suplementario.

En abril, trabajó un martes 2 pm a 12 m.

Liquidar el valor del trabajo suplementario, para ese mes.

Desarrollo caso:

Jornada ordinaria 2-10 p.m (8 horas)

Hora Recargo Nocturno (RN) 9-10 p.m.= 1 Hora

$SBL \$3.000.000/240 = \$12.500 * 35\% = \$4.375$

Se saca el valor de las Horas Extras Nocturnas (HEN) de 10-12 (2 horas)

Vr Hora $\$3.000.000/240 = \$12.500 * 1.75 = \$21.875 * 2 = \43.750

El trabajo suplementario por RN +HEN equivale a $\$4.375 + \$43.750 = \$48.125$

Respuesta: En el mes de abril adicional a su salario recibe = \$48.125

2.8.2. Caso 2

Juan tiene contrato a término fijo. Devengaba en 2020 \$1.200.000 mensuales

Trabajó en mayo un Domingo de 7 pm hasta el lunes 7 am. ¿Cuánto se le debe remunerar por ese trabajo suplementario?:

Desarrollo caso:

Jornada Ordinaria: De 7 p.m hasta 3 am del lunes= 8 Horas

De 3-7 a.m son Horas Extras, por pasar de las 8 horas diarias. De 3-6 am son Horas Extras Nocturnas= (3 HEN); de 6-7 am son Horas Extras Diurnas= (1 HED)

Desde las 7 pm hasta las 12 de la noche del domingo (5Rd/F) se tiene recargo (75%) más el recargo nocturno (RN) del 35%, que equivale al $75\% + 35\% = 110\%$

Se debe tener en cuenta que 3 horas desde las 12 de la noche del domingo hasta las 3 am de la jornada ordinaria, se les aplica el Recargo Nocturno (3RN)*(35%) no va el recargo dominical, pues ya dejó de ser domingo.

- Horas Extras Nocturnas (3 HEN)

$SBL \$1.200.000/240^3 = \$5.000 * 3HEN = \$15.000$

- Horas Extras Diurnas= (1 HED)

$SBL \$1.200.000/240 = \$5.000 * 1.25 (25\%) = \$6.250$

- Recargo nocturno (RN) más dominical (Rd/f)= 5 horas

$SBL \$1.200.000/240 = \$5.000 * 2.1 (110\%) = \$10.500 * 5HRd/f = \52.500

- Recargo Nocturno 3 horas RN (35%) es solo el porcentaje, ya no es festivo

³ 240 son las horas mes, resultado de multiplicar 8 horas diarias * 30 días= 240

$$\text{SBL} \$1.200.000/240 = \$5.000 * 35\% = \$1750 * 3 \text{RN} = \mathbf{\$5.250}$$

El total del valor por concepto trabajo suplementario suma **\$79.000**

Respuesta: En el mes de mayo adicional a su salario recibe \$79.000

2.8.3. Caso 3

María tenía un contrato a término fijo. Devenga como salario en 2020 \$1.500.000 mensuales. En junio fue a trabajar un domingo 10 am -12 noche. ¿Cuánto se le debe remunerar por ese trabajo suplementario?:

Desarrollo caso:

Jornada Ordinaria: De 10 a.m. hasta las 6 p.m del domingo= 8 Horas (**Rd/f**)*75%

De 6-12 de la noche del domingo son Horas Extras, por pasar de las 8 horas diarias.

De 6-9 pm son Horas Extras Diurnas= (**3 HED**); **HED+Rd/f** = 25%+75%=100%

De 9-12 am son Horas Extras Nocturnas= (**3 HEN**); **HEN+Rd/f** = 75%+75%=150%

Por ser en dominical o día de descanso se le aplica el 75% a cada ítem.

- Horas recargo dominical =8 Horas ordinarias de 10 am a 6 pm (**Rd/f**)*75%

$$\$1.500.000/240 = \$6.250 * 1.75 \text{ (75\%)} \text{ Rd/f} = \$10.937,50 * 8 = \mathbf{\$87.500}$$

Un sector doctrinal considera que solo debería ir el incremento del 75% es decir \$4.687 y a ello multiplicar las horas trabajadas 8 horas, lo que daría \$37.500.

A nuestro criterio no resulta razonable que el trabajador vaya a trabajar en domingo y reciba \$37.500, ello en razón a que, si trabaja el día, se le paga el día más el recargo, por ello los \$87.500 resultan razonables

- Horas Extras Diurnas, de 6 a 9 p.m = (**3 HED+Rd/f**)

$$\text{SBL} \$1.500.000/240 = \$6.250 * 2.0 \text{ (100\%)} = \$12.500 * 3 \text{ HED+Rd/f} = \mathbf{\$37.500}$$

- Horas Extra Nocturnas, de 9-12 p.m = (**3 HEN**); **HEN+Rd/f**

$$\text{SBL} \$1.500.000/240 = \$6.250 * 2.5 \text{ (150\%)} = \$15.625 * 3 \text{ HEN+Rd/f} = \mathbf{\$46.875}$$

El total del valor por concepto trabajo suplementario suma **\$171.875**

Respuesta: En el mes de junio adicional a su salario recibe \$171.875

2.8.4. Caso 4

Felipe trabajo mediante contrato en julio de 2020 recibiendo de salario \$2.100.000 mensuales. Un viernes trabajó de 2 pm – 2 am. ¿Cuánto se le debe remunerar por ese trabajo suplementario?:

Jornada ordinaria 2-10 p.m (8 horas)

Hora Recargo Nocturno (RN) 9-10 p.m.= 1 Hora

$SB\$2.100.000/240=\$8.750*35\%=\$3.062,5$

Se saca el valor de las Horas Extras Nocturnas (HEN) de 10-2 p.m (4horas)

$SB\$2.100.000/240=\$8.750*1.75 (75\%)=\$15.312.5*4HEN=\61.250

El trabajo suplementario por RN +HEN equivale a $\$3.062,5+\$61.250=\$64.312.5$

Respuesta: En el mes de julio adicional a su salario recibe $\$64.312.5$

2.9. Reforma Laboral. Ley 2466 de 2025

Expedida el 25 de junio de 2025, se debe tener en cuenta que 6 meses después entran a regir los cambios en el trabajo diurno y nocturno. Es decir, a partir del 25 de diciembre de 2025. Según el artículo 10 de la ley que modifica el artículo 160 C.S.T.

La Ley 2466 de 2025 es una reforma laboral que modifica el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, con el objetivo de fortalecer el trabajo digno, la remuneración justa y el diálogo social.

Entre los cambios que impactan directamente las liquidaciones laborales se podrían mencionar los siguientes:

1. Adelanto del inicio de la jornada nocturna. A partir del 25 de diciembre de 2025.

La jornada nocturna ahora inicia a las 7:00 p. m. (antes 9:00 p. m.) y termina a las 6:00 a.m.

2. Incremento progresivo del recargo dominical y festivo

- Julio 2025: 80%
- Julio 2026: 90%
- Julio 2027: 100%

Al tener impacto directo en liquidaciones laborales en lo relativo a pagos de nómina, por concepto de recargos, horas extra, se hace necesario primero presentar de manera gráfica y pedagógica los cambios.

Figura 6*Ley 2466 de 2025 cambios normativos**Nota.* ABC de la jornada laboral (Actualicese, 2026)**Figura 7***Periodo jornada diurna y nocturna. Recargo nocturno**Nota.* ABC de la jornada laboral (Actualicese, 2026)

La ley 2466 de 2025 se expide el 25 de junio de 2025. Lo dispuesto en el artículo 10 que modifica el **artículo 160 del C.S.T** sobre trabajo diurno y nocturno inicia a regir seis meses después de su vigencia, es decir a partir del 25 de diciembre de 2025.

Establece el trabajo diurno como aquel que se realiza entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m. y el trabajo nocturno es el que se realiza entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m.

Por trabajar en la jornada nocturna, es decir entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. se debe reconocer un 35% al valor de cada hora trabajada durante ese periodo de tiempo.

Figura 8

Recargo hora extra diurna y hora extra nocturna⁴



Nota. ABC de la jornada laboral (Actualicese, 2026)

El porcentaje de los recargos por remuneración del trabajo nocturno y del suplementario se mantiene, el 35% para recargo nocturno, el 25% para la hora extra diurna y el 75% para la hora extra nocturna y no sufren modificación con las reformas.

⁴ Ley 2466 de 2025 se expide el 25 de junio de 2025. Lo dispuesto en el artículo 10 que modifica el artículo 160 del C.S.T sobre trabajo diurno y nocturno inicia a regir seis meses después de su vigencia, es decir a partir del 25 de diciembre de 2025

Figura 9

Recargo dominical y festivo; más hora extra diurna, hora extra nocturna y con el recargo nocturno



Nota. ABC de la jornada laboral. (Actualícese, 2026)

El artículo 14 de la ley 2466 de 2025,⁵ que modifica el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, establece a partir del primero de julio de 2025 incremento al 80% por trabajar en día de descanso obligatorio, los cuales se aumentan de manera gradual, en 2026 al 90% hasta llegar el primero de julio de 2027 al 100%.

Caso Práctico

Desarrollar el siguiente caso:

Alejandra en diciembre 28 de 2025, debe trabajar desde la 1:00 p.m hasta las 9:00 p.m. Devenga 1 SMLMV.

¿Como se le remuneran las horas laboradas de ese día?⁶

⁵ Ley 2466 de 2025 se expide el 25 de junio de 2025. Lo dispuesto en el artículo 10 que modifica el artículo 160 del C.S.T sobre trabajo diurno y nocturno inicia a regir seis meses después de su vigencia, es decir a partir del 25 de diciembre de 2025.

⁶ En el acápite de ejercicios se dará la solución al caso.

2.10. Reforma Laboral. Ley 2101 de 2021

Tiene vigencia desde el 15 de julio de 2021 y contiene cambios que implican reducción progresiva de la jornada laboral.

Figura 10

Reducción de la jornada laboral semanal

A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MAXIMA LEGAL
A partir del 16 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	Sería de 47 horas semanales
A partir del 16 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	Sería de 46 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas	Sería de 44 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas	Sería de 42 horas semanales.

Nota. Ministerio del Trabajo. Concepto.

Para poder comprender las diferentes variables que generan las implementaciones progresivas de las normas, lo primero es decir que el legislador debió prever cambios asociados a los periodos de inicio de año, donde se cambia el Salario Mínimo Mensual y por efectos prácticos para liquidación de nóminas, resultaba mucho más práctico tener en cuenta este factor al establecer la vigencia normativa.

Tampoco resulta muy acorde con la práctica, normas de jornada laboral que inicien a fin de año (diciembre 25) o cambios en la reducción de la jornada laboral a mitad de mes (15 de julio) o aumentos progresivos del incremento del porcentaje del recargo en día de descanso.

La siguiente elaboración de cuadros o tablas permite evidenciar las diferentes variables que se deben tener en cuenta al momento de liquidar salarios, horas extras, diurnas, nocturnas, recargos nocturnos, recargos en días de descanso, factores salariales que inciden al momento de realizar la liquidación de prestaciones sociales y que se dejaron en evidencia al mostrar ejercicios prácticos.

2.11. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas hasta 15-7-2023

Figura 11

Tabla para liquidar horas trabajadas hasta 15-7-2023

Ley 2101 de 2021- vigencia desde 15 julio 2021					
		2023	LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR		
		48 HORAS SEMANALES	HASTA 15-7-2023		
			VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL
			\$ 1.160.000	\$ 140.606	\$ 1.300.606
		DIARIO	\$ 38.667	\$ 4.687	\$ 43.354
		VALOR HORA (dia/8)	\$ 4.833		
	30*8=240	otra formula Sal mes/240	\$ 4.833		*
35%	35%	RECARGO NOCTURNO	\$ 1.692		
25%	1,25	HORA EXTRA DIURNA	\$ 6.042		
75%	1,75	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 8.458		
75%	1,75	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 67.667		
75%	1,75	HORA D/F	\$ 8.458		
110%	2,1	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 10.150	\$ 5.317	*
100%	2,0	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 9.667		
150%	2,5	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 12.083		
		(*) 48 horas semanales / 6 dias semana= 8 horas diarias*30=240			*
diferencia con ámbito j *RDF 110% UGM 2.1 Conozca el valor del salario mínimo por días y por horas para el 2023 Ámbito Jurídico (ambitojuridico.com)					

Nota. Elaboración propia. Archivo personal Uriel González Manrique

Conforme a la expedición de la ley 2101 de 2021, que rige desde el 15 de julio, se determina el valor de la hora dividiendo el valor del salario mensual entre 240, aquí no se incluye el auxilio de transporte.

240 horas es el resultado, que corresponde a 8 horas diarias trabajadas por 30 días, equivale a 6 días por 8 horas diarias da 48 horas trabajadas a la semana, que regirán hasta 15-7-2023, cuando se reduzca la jornada laboral a 47 horas semanales.

Se deja el enlace para verificar los valores con la publicación de ámbito jurídico, en el cual multiplica el valor de la hora por 110% sin embargo, discrepamos porque el resultado no lo suma a la hora, quedando solo el valor del recargo de la hora en día dominical, al colocar ellos *\$5.317 y en mi caso \$12.083 que es el producto de multiplicar la hora por 75% (recargo dominical) + (35%) recargo nocturno más la hora normal, lo que da un 110% o un 2.1.

2.12. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas después del 16-7-2023

Figura 12

Tabla para liquidar horas trabajadas después del 16-7-2023

		Pasados 2 años de vigencia		
LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR				
	47 HORAS SEMANALES	DESPUES 16-7-2023		
	<i>Ley 2101 de 2021</i>	VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL
		\$ 1.160.000	\$ 140.606	\$ 1.300.606
	DIARIO	\$ 38.667	\$ 4.687	\$ 43.354
	VALOR HORA (dia/7,833)	\$ 4.936		
30*7,83=235	otra formula Sal mes/235	\$ 4.936		
7,8333	RECARGO NOCTURNO	\$ 1.728		
235	HORA EXTRA DIURNA	\$ 6.170		
	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 8.638		
	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 67.667		
	HORA D/F	\$ 8.638		
	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 10.366		
	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 9.872		
	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 12.340		
47 horas semanales/6 dias semana=7,8333 horas diarias*30= 235				
<i>Error concepto Mintrabajo toma semanas de 7 dias= 4,33</i>				

Nota. Elaboración propia. Archivo personal Uriel González Manrique

Con la aplicación de la ley 2101 de 2021 a partir del 16-7-2023, la jornada laboral semanal queda en 47 horas, lo que obliga a sacar el valor de la hora, para lo cual se toman las 47 horas semanales, se dividen entre los 6 días a la semana que se trabajan y da 7.83333 horas diarias a trabajar por día, y ese resultado se multiplica por 30 días al mes, dando un factor de 235 horas trabajadas mes.

En la práctica los trabajadores y empleadores acuerdan repartir las 47 horas semanales, por ejemplo: en 6 días de trabajo, 5 días trabajan 8 horas dan 40 horas y un día trabajan 7 horas, para completar las 47 horas semanales.

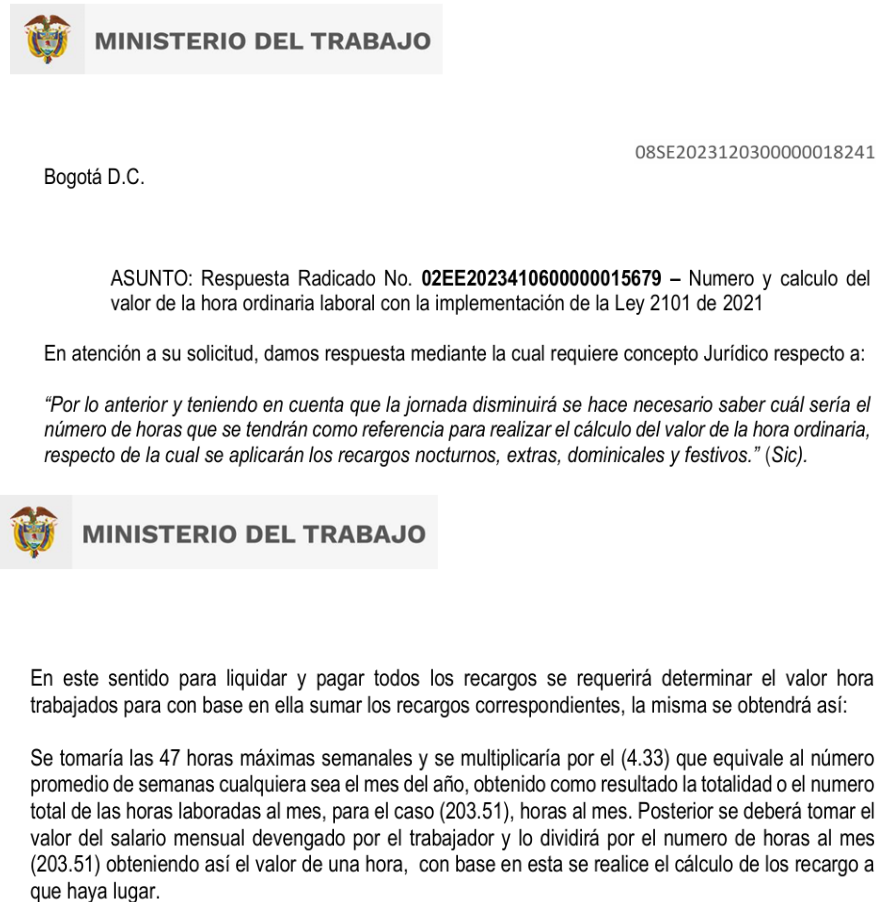
Sin embargo, no deja de ser poco práctico al liquidar y el efecto de la reforma es que con el mismo salario mínimo mensual al mismo trabajador hasta el 15-7-2023 se le debía pagar por

hora \$4.833 y después del 16-7-2023 se le debía pagar \$4.936 una diferencia a favor del trabajador de \$103.

Para su momento diferimos de un criterio del Ministerio del Trabajo, según el cual:

Figura 13

Concepto del Ministerio del Trabajo



Establecía el concepto que el número de horas mes trabajadas por el trabajador serían 203.51, con lo cual el valor de la hora se establecía en \$5.714, valor mucho más alto que el fijado en nuestra tabla. Con el tiempo el Ministerio suprimió de su página el concepto, pero esto nos da un ejemplo que la interpretación normativa en aplicación de la reforma no viene siendo pacífica, por ello con la cartilla se trata de dar claridad.

2.13. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas hasta 15-7-2024

Figura 14

Tabla para Liquidar Horas Trabajadas hasta 15-7-2024

		2024	LIQUIDACIÓN HORAS TRABAJADOR		
		47 HORAS SEMANALES	HASTA 15-7-2024		
			VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL
			\$ 1.300.000	\$ 162.000	\$ 1.462.000
		DIARIO	\$ 43.333	\$ 5.400	\$ 48.733
		VALOR HORA (dia/7,833)	\$ 5.532		
	30*7,83=235	otra formula Sal mes/235	\$ 5.532		
35%	35%	RECARGO NOCTURNO	\$ 1.936		
25%	1,25	HORA EXTRA DIURNA	\$ 6.915		
75%	1,75	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 9.681		
75%	1,75	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 75.833		
75%	1,75	HORA D/F	\$ 9.681		
110%	2,1	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 11.617	\$ 6.085	
100%	2,0	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 11.064		
150%	2,5	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 13.830		
		(*) 47 horas semanales / 6 días semana= 7.833 horas diarias*30=235			
		47			
		6			
		7,833333333			
		30			
		235			

Nota. Elaboración propia. Archivo personal Uriel González Manrique

La ley 2101 de 2021 a partir del 16-7-2023, establecía la jornada laboral semanal en 47 horas, pero para el año siguiente con un salario mínimo diferente, ya el valor de la hora cambiaba. Al tomar el valor del salario mínimo y dividir en el factor 235 la hora quedaba en \$5.532 la cual regiría hasta el 15 de julio de 2024, pues a partir de esa fecha la jornada laboral por semana pasará a 46 horas, con lo cual el valor de la hora volverá a cambiar.

*\$6.085 obedece a multiplicar la hora \$5.532*110%

2.14. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas después del 16-7-2024

Figura 15

Tabla para Liquidar Horas Trabajadas después del 16-7-2024

LIQUIDACIÓN HORAS TRABAJADOR				
	46 HORAS SEMANALES	DESPUES 16-7-2024		
	Ley 2101 de 2021	VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL
		\$ 1.300.000	\$ 162.000	\$ 1.462.000
	DIARIO	\$ 43.333	\$ 5.400	\$ 48.733
	VALOR HORA (dia/7,666)	\$ 5.652		
30*7,66=230	otra formula Sal mes/230	\$ 5.652		
7,666	RECARGO NOCTURNO	\$ 1.978		
230	HORA EXTRA DIURNA	\$ 7.065		
	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 9.891		
	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 75.833		
	HORA D/F	\$ 9.891		
	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 11.870		
	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 11.304		
	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 14.130		
46 horas semanales/6 dias semana=7,3333 horas diarias*30= 230				
46				
6				
7,666666667				
30				
230				

Nota. Elaboración propia. Archivo personal Uriel González Manrique

La ley 2101 de 2021 a partir del 16-7-2024, establecía la jornada laboral semanal en 46 horas semanales. Por tener un salario mínimo diferente en 2024 se debe calcular de nuevo el valor de la hora. Al tomar el valor del salario mínimo y dividir en el factor 230 la hora quedaba en \$5.652.

2.15. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas hasta el 15-7-2025⁷

Figura 16

Tabla para Liquidar Horas Trabajadas hasta el 15-7-2025

	2025	LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR		
	46 HORAS SEMANALES	HASTA 15-7-2025		
		VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL
		\$ 1.423.500	\$ 200.000	\$ 1.623.500
	DIARIO	\$ 47.450	\$ 6.667	\$ 54.117
	VALOR HORA (dia/7,6666)	\$ 6.189		
30*7,66=230	otra formula Sal mes/230	\$ 6.189		(*)
35%	RECARGO NOCTURNO	\$ 2.166	\$ 8.355	
1,25	HORA EXTRA DIURNA	\$ 7.736		
1,75	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 10.831		
1,75	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 83.038		
1,75	HORA D/F	\$ 10.831		
2,1	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 12.997	\$ 6.808	
2,0	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 12.378		
2,5	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 15.473		
(*)	46 horas semanales / 6 días semana= 7.666 horas diarias*30= 230			(*)
46				
6				
7,666666667				
30				
230				

Nota. Elaboración propia. Archivo personal Uriel González Manrique

Aquí debe tenerse en cuenta que, conforme a la reforma laboral a partir del 1 de julio de 2025, el recargo para el día de descanso (dominical/ festivo) se incrementa al **80%**

Por lo cual existirán las siguientes variables:

Trabajadores hasta el 30 de junio de 2025 tendrán en cuenta jornada laboral de 46 horas semanales y recargo de dominicales con el 75%

Trabajadores del 1 de julio de 2025 y hasta el 15 de julio de 2025, con jornada laboral de 46 horas semanales y recargo dominical del 80%

Trabajadores a partir del 16 de julio de 2025, con jornada de 44 horas semanales y recargo dominical del 80%

En pie de página se referencia el valor del salario mínimo mensual para 2025.

*\$8.355 obedece a sumar el valor de la hora más recargo nocturno \$6.189+\$2.166

*\$6.808 obedece a multiplicar la hora \$6.189*110%

⁷ [Salario Mínimo 2025 Colombia](#)

2.16. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas después del 16-7-2025

Figura 17

Tabla para liquidar horas trabajadas después del 16-7-2025

LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR				
	44 HORAS SEMANALES	DESPUES 16-7-2025		
	<i>Ley 2101 de 2021</i>	VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL
		\$ 1.423.500	\$ 200.000	\$ 1.623.500
	DIARIO	\$ 47.450	\$ 6.667	\$ 54.117
	VALOR HORA (dia/7,333)	\$ 6.470		
30*7,33=220	otra formula Sal mes/220	\$ 6.470		
7,3333	RECARGO NOCTURNO	\$ 2.265	\$ 8.735	
220	HORA EXTRA DIURNA	\$ 8.088		
	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 11.323		
	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 83.038		
	HORA D/F	\$ 11.323		
	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 13.588		
	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 12.941		
	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 16.176		
	44 horas semanales/6 días semana=7,3333 horas diarias*30= 220			
44				
6				
7,333333333				
30				
220				

Nota. Elaboración propia. Archivo personal Uriel González Manrique

La ley 2101 de 2021 a partir del 16-7-2025, establecía la jornada laboral semanal en 44 horas semanales. Por tener un salario mínimo diferente en 2025 se debe calcular de nuevo el valor de la hora. Al tomar el valor del salario mínimo y dividir en el factor 220 la hora quedaba en \$6.470.

*\$8.735 obedece a sumar el valor de la hora más recargo nocturno \$6.470+\$2.265.

2.17. Tabla para Liquidar Recargo 80% Día Descanso y Horas Trabajadas después del 16-7-2025

Figura 18

Tabla para Liquidar Recargo 80% Día Descanso y Horas Trabajadas después del 16-7-2025

LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR-con dominical al 80% ley 2466/2025 de julio 25. art 14 (179 cst)					
Ley 2101 de 2021	44 HORAS SEMANALES	DESPUES 16-7-2025		RECARGO: 80%	DESPUES 1-7-2025
Ley 2466 de 2025		VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL	
Cambio Jornada	DESPUES 25-12-2025	\$ 1.423.500	\$ 200.000	\$ 1.623.500	
noctura 7:00 p.m.	DIARIO	\$ 47.450	\$ 6.667	\$ 54.117	
Art 160 CST					
Desde 25 dic/25	VALOR HORA (dia/7,333)	\$ 6.470			
	30*7,33=220	otra formula Sal mes/220	\$ 6.470		
35%	35%	RECARGO NOCTURNO	\$ 2.265		
25%	1,25	HORA EXTRA DIURNA	\$ 8.088		
75%	1,75	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 11.323		
80%	1,8	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 85.410		
80%	1,8	HORA D/F	\$ 11.647		
115%	2,15	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 13.911		
105%	2,05	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 13.264		
155%	2,55	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 16.500		
	(*)	44 horas semanales/6 dias semana=7,3333 horas diarias*30= 220			
	44				
	6				
	7,333333333				
	30				
	220				

Nota. Elaboración propia. Archivo personal Uriel González Manrique

La ley 2101 de 2021 a partir del 16-7-2025, establecía la jornada laboral semanal en 44 horas semanales, pero también implementó con la ley 2466 de 2025 el recargo para días de descanso en un 80% a partir del 1-7-2025, por ello se incorpora nueva tabla para complementar la anterior y la diferente variable que pueda ocurrir con trabajador que laboren en día de descanso después del 16-7-2025.

2.18. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas hasta el 15-7-2026

Figura 19

Tabla para liquidar horas trabajadas hasta el 15-7-2026

	2026	LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR		
	44 HORAS SEMANALES	HASTA 15-7-2026		
		VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL
		\$ 1.750.905	\$ 249.095	\$ 2.000.000
	DIARIO	\$ 58.364	\$ 8.303	\$ 66.667
	VALOR HORA (dia/7,3333)	\$ 7.959		
30*7,33=220	otra formula Sal mes/220	\$ 7.959		(*)
35%	RECARGO NOCTURNO	\$ 2.786		
1,25	HORA EXTRA DIURNA	\$ 9.948		
1,75	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 13.928		
1,8	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 105.054		
1,8	HORA D/F	\$ 14.326		
2,15	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 17.111	\$ 9.152	
2,05	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 16.315		
2,55	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 20.295		
(*)	44 horas semanales / 6 dias semana= 7.333 horas diarias*30=220			(*)
44				
6				
7,333333333				
30				
220				

Nota. Elaboración propia. Archivo personal Uriel González Manrique

La ley 2101 de 2021 a partir del 16-7-2025, establecía la jornada laboral semanal en 44 horas semanales. Por tener un salario mínimo diferente en 2026 se debe calcular de nuevo el valor de la hora. Al tomar el valor del salario mínimo y dividir en el factor 220 la hora quedaba en \$7.959.

*\$9.152 obedece a multiplicar la hora \$7.959*115%

2.19. Tabla para Liquidar Horas Trabajadas después del 16-7-2026

Figura 20

Tabla para liquidar horas trabajadas después del 16-7-2026

LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR--2026				
	42 HORAS SEMANALES	DESPUES 16-7-2026		
	<i>Ley 2101 de 2021</i>	VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL
		\$ 1.750.905	\$ 249.095	\$ 2.000.000
	DIARIO	\$ 58.364	\$ 8.303	\$ 66.667
	VALOR HORA (dia/7)	\$ 8.338		
30*7=210	otra formula Sal mes/210	\$ 8.338		
35%	RECARGO NOCTURNO	\$ 2.918		
25%	HORA EXTRA DIURNA	\$ 10.422		
75%	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 14.591		
80%	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 105.054	El 1-7-2026 al 90%	
80%	HORA D/F	\$ 15.008		
115%	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 17.926		
105%	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 17.092		
155%	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 21.261		
42 horas semanales/6 días semana=7 horas diarias*30= 210				
42				
6				
7				
30				
210				

Nota. Elaboración propia. Archivo personal Uriel González Manrique

La ley 2101 de 2021 a partir del 16-7-2026, establece la jornada laboral semanal en 42 horas semanales. Por tener un salario mínimo mensual diferente en 2026 se debe calcular de nuevo el valor de la hora. Al tomar el valor del salario mínimo y dividir en el factor 210 la hora queda en \$8.338.

2.20. Tabla para Liquidar Recargo 90% Día Descanso y Horas Trabajadas después del 16-7-2026

Figura 21

Tabla para liquidar recargo 90% día descanso y horas trabajadas después del 16-7-2026

2026	LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR-con dominical al 90% ley 2466/2025 de julio 25. art 14 (179 cst)					
		42 HORAS SEMANALES	DESPUES 16-7-2026		RECARGO:90%	DESPUES 1-7-2026
		Ley 2101 de 2021	VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL	
		Ley 2466 de 2025	\$ 1.750.905	\$ 249.095	\$ 2.000.000	
		DIARIO	\$ 58.364	\$ 8.303	\$ 66.667	
		VALOR HORA (dia/7)	\$ 8.338			
	30*7=210	otra formula Sal mes/210	\$ 8.338			
35%	35%	RECARGO NOCTURNO	\$ 2.918			
25%	1,25	HORA EXTRA DIURNA	\$ 10.422			
75%	1,75	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 14.591			
90%	1,9	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 110.891			
90%	1,9	HORA D/F	\$ 15.842			
125%	2,25	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 18.760			
115%	2,15	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 17.926			
165%	2,65	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 22.095			
		(*) 42 horas semanales/6 dias semana=7 horas diarias*30= 210				
	42					
	6					
	7					
	30					
	210					

Nota. Elaboración propia. Archivo personal Uriel González Manrique

La ley 2101 de 2021 a partir del 16-7-2026, establece la jornada laboral semanal en 42 horas semanales, pero también implementó con la ley 2466 de 2025 el recargo para días de descanso en **un 90%** a partir del 1-7-2026, por ello se incorpora nueva tabla para complementar la anterior y la diferente variable que pueda ocurrir con trabajador que labore en **día de descanso** después del 16-7-2026

2.21. Tabla Situación Especial del 1 al 15 julio de 2025 para Liquidar Recargo 80% Día Descanso y Horas Trabajadas

Figura 22

Tabla Situación especial del 1 al 15 julio de 2025 para liquidar recargo 80% día descanso y horas trabajadas

1-SITUACIÓN ESPECIAL-PERÍODO ENTRE EL 1-7-2025 AL 15-7-2025					
2025		LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR			
46 HORAS SEMANALES		DEL 1 AL 15-7-2025		RECARGO: 80%	DESPUES 1-7-2025
		VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL	
		\$ 1.423.500	\$ 200.000	\$ 1.623.500	
DIARIO		\$ 47.450	\$ 6.667	\$ 54.117	
VALOR HORA (dia/7,6666)		\$ 6.189			
30*7,66=230	otra formula Sal mes/230	\$ 6.189		(*)	
35%	35%	RECARGO NOCTURNO	\$ 2.166	\$ 8.355	
25%	1,25	HORA EXTRA DIURNA	\$ 7.736		
75%	1,75	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 10.831		
80%	1,8	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 85.410		
80%	1,8	HORA D/F	\$ 11.140		
115%	2,15	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 13.307	\$ 7.118	
105%	2,05	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 12.688		
155%	2,55	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 15.782		
(*) 46 horas semanales / 6 días semana= 7.666 horas diarias*30=230				(*)	
46					
6					
7,666666667					
30					
230					

Nota. Elaboración propia. Archivo personal Uriel González Manrique

La ley 2101 de 2021 al 1-7-2025 trae 46 horas semana trabajadas, pero al implementar el recargo dominical al 80% a partir del 1-7-2025, genera un estado intermedio entre los trabajadores que laboren en ese periodo de tiempo, pues se deberá tener del 1° al 15 de julio de 2025 ya el incremento para trabajo dominical del 80% y con 46 horas semana trabajadas, por ello la hora en día de descanso festivo o domingo en ese periodo sale a **\$11.140**.

El estudio comparativo refleja:

La hora dominical **\$10.831** con 46 horas semana trabajadas antes del 1-7-2025

La hora dominical **\$11.140** con 46 horas semana trabajadas entre el 1 al 15-7-2025 y con recargo del 80%

La hora dominical **\$11.323** con 44 horas semana trabajadas después del 16-7-2025, sin recargo del 80%

La hora dominical **\$11.647** con 44 horas semana trabajadas después del 16-7-2026 y con recargo del 80%

Se evidencia el aumento progresivo en el valor de la hora por trabajo en día dominical o festivo, llamado de descanso.

* \$8.355 obedece a sumar el valor de la hora más recargo nocturno \$6.189+\$2.166

* \$7.118 obedece a multiplicar la hora \$6.189*115%

2.22. Tabla Situación Especial del 1 al 15 julio de 2026 para Liquidar Recargo 90% Día Descanso y Horas Trabajadas

Figura 23

Tabla Situación especial del 1 al 15 julio de 2026 para liquidar recargo 90% día descanso y horas trabajadas

2-SITUACIÓN ESPECIAL-PERÍODO ENTRE EL 1-7-2026 AL 15-7-2026					
2026	LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR-con dominical al 90% ley 2466/2025 de julio 25. art 14 (179 cst)				
	44 HORAS SEMANALES	DEL 1 AL 15-7-2026		RECARGO:90%	DESPUES 1-7-2026
	Ley 2101 de 2021	VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL	
	Ley 2466 de 2025	\$ 1.750.905	\$ 249.095	\$ 2.000.000	
	DIARIO	\$ 58.364	\$ 8.303	\$ 66.667	
	VALOR HORA (dia/7,3333)	\$ 7.959			
	30*7,33=220	otra formula Sal mes/220	\$ 7.959		
35%	35%	RECARGO NOCTURNO	\$ 2.786		
25%	1,25	HORA EXTRA DIURNA	\$ 9.948		
75%	1,75	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 13.928		
90%	1,9	DÍA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 110.891		
90%	1,9	HORA D/F	\$ 15.121		
125%	2,25	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 17.907		
115%	2,15	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 17.111		
165%	2,65	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 21.090		
	(*) 44 horas semanales / 6 días semana= 7.333 horas diarias*30=220				
	44				
	6				
	7,333333333				
	30				
	220				

Nota. Elaboración propia. Archivo personal Uriel González Manrique

La ley 2101 de 2021 al 1-7-2026 trae 44 horas semana trabajadas, pero al implementar el recargo dominical al 90% a partir del 1-7-2026 genera un estado intermedio entre los trabajadores que laboren en ese periodo de tiempo, pues se deberá tener del 1 al 15 de julio de 2026 ya el incremento para trabajo dominical del 90% y con 44 horas semana trabajadas, por ello la hora domingo en ese periodo sale a **\$15.121**

El estudio comparativo refleja:

La hora dominical **\$14.326** con 44 horas semana trabajadas antes del 1-7-2026

La hora dominical **\$15.121** con 44 horas semana trabajadas entre el 1 al 15-7-2026 y con recargo del 90%

La hora dominical **\$15.008** con 42 horas semana trabajadas después del 16-7-2026, con recargo aún del 80% y sin aplicar aún el 90%

La hora dominical **\$15.842** con 42 horas semana trabajadas después del 16-7-2026 y con recargo del 90%

Se evidencia el aumento progresivo en el valor de la hora por trabajo en día dominical o festivo, llamado de descanso.

Capítulo III. Ejercicios Teórico-Prácticos

3.1. Ejercicio 1. Liquidar Recargo Nocturno en Diciembre de 2025

El objetivo es establecer la incidencia de la reforma laboral contenida en la ley 2101 de 2021 y la 2466 de 2025 en cuanto a la reducción de las horas semanales y la implementación de la jornada nocturna desde las 7:00 p.m.

- Alejandra en diciembre 28 de 2025, debe trabajar desde la 1:00 p.m hasta las 9:00 p.m.
- Devenga 1 SMLMV. ¿Cómo se le remuneran las horas laboradas de ese día?

Solución caso práctico:

Tenemos en cuenta las fórmulas (figura 18) contenidas en la cartilla jurídico laboral

Figura 24

Tabla para Liquidar Horas Trabajadas con Dominical al 80% ley 2466/2025, art. 14 (179 cst)

LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR-con dominical al 80% ley 2466/2025 de junio 25. art 14 (179 cst)					
Ley 2101 de 2021	44 HORAS SEMANALES	DESPUES 16-7-2025	RECARGO: 80%	DESPUES 1-7-2025	
Ley 2466 de 2025		VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL	
Cambio Jornada	DESPUES 25-12-2025	\$ 1.423.500	\$ 200.000	\$ 1.623.500	
noctura 7:00 p.m.	DIARIO	\$ 47.450	\$ 6.667	\$ 54.117	
Art 160 CST					
Desde 25 dic/25	VALOR HORA (dia/7,333)	\$ 6.470			
	30*7,33=220	otra formula Sal mes/220	\$ 6.470		
35%	35%	RECARGO NOCTURNO	\$ 2.265		
25%	1,25	HORA EXTRA DIURNA	\$ 8.088		
75%	1,75	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 11.323		
80%	1,8	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 85.410		
80%	1,8	HORA D/F	\$ 11.647		
115%	2,15	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 13.911		
105%	2,05	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 13.264		
155%	2,55	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 16.500		
	(*)	44 horas semanales/6 días semana=7,3333 horas diarias*30= 220			
	44				
	6				
	7,333333333				

Salario Mínimo 2025: \$1.423.500

(Auxilio Transporte: \$200.000) No se requiere, para liquidar horas extras, ni recargos.

Sacar Horas mes: 44 Horas semanales/6 días semana= 7,3333 Horas diarias*30=**220** (horas mes)

Sacar Valor Hora: $SMLMV/220$; $\$1.423.500/220=\$6,470$ (**Valor Hora**)

O puede sacar Vr día ($SMLMV/30$) y luego sacar Vr hora

($Vr\ día/7,333$): $\$1,423,500/30=\$47.450/7,333=\$6.470$ es el valor de Hora Ordinaria

- *Alejandra en diciembre 28 de 2025, debe trabajar desde la 1:00 p.m hasta las 9:00 p.m.*

Con la reforma laboral, las horas laboradas entre las 7:00 p.m y 6:00 a.m, se consideran nocturnas y se pagan con un recargo del 35%

En este caso Alejandra labora dos horas dentro de la franja nocturna (7:00 p.m. a 9:00 p.m)

Formula: Sacar valor Recargo Nocturna= Valor Hora Ordinaria*35%

1- Pago mensual: $\$6,470*35\%$ (0,35)= $\$2,264,5*2$ Horas=**\$4,529** (Es el valor de recargo q recibe a fin de mes)

2- Este valor se le suma a lo devengado en el mes por concepto de salario + auxilio de transporte, a lo devengado se le efectúan las deducciones de ley.

3.2. Ejercicio 2. Otras Situaciones Hipotéticas

Aprovechando el mismo caso de Alejandra, veamos:

1. En el evento que la jornada de Alejandra fuera de 11:00 a.m. hasta las 9:00 p.m., las dos horas de 7:00 p.m. a 9:00 pm., se analizan, así:

Se debe revisar que la jornada semanal no pase de las 44 horas semanales.

Si pasa de 44 horas semanales, las dos horas se liquidarían como horas extras nocturnas.

HEN: $\$6.470*75\%=\$4.852.5$ tenemos (Vr Hora recargo)*2

$\$6.470*+\$4.852.5 =\$11.322.50$ (es igual a $\$6.470*1.75=\$11.322.50$)

$\$11.322.50*2\text{Horas}=\22.645

$\$22.645$ Es el valor que se debe reconocer a fin de mes adicional al salario.

2. En el evento que a Alejandra se le pagara el solo día:

Pago por Horas día: $\$6.470*6$ (Horas)= $\$38.820 +\$8.734.5*2$ (Horas) = $\$17.469 =$ **\$56.289**

**$\$6,470+\$2,264,5=\$8.735*2$ horas) = $\$17,470 + (\$6.470*6 = \$38,820) + \$17,470 =$
\$56.290**

3. Ahora hagamos un estudio comparado con un trabajador antes de la ley 2101 de 2021, en la cual se tenía como jornada semanal 48 horas y con 8 horas diarias, veremos que el valor de hora es diferente.

$$\text{\$1.423.500/30}=\text{\$47.450/8}=\text{\$5.931.25 (Vr Hora Ordinaria)}$$

Recargo nocturno: $\text{\$5.931.25} \times 35\% = \text{\$2.075.93} \times 2 = \text{\$4.151.87}$ (es el valor del recargo que recibe adicional al fin de mes)

$$\text{Si paga el día, sería } \text{\$47.450} + \text{\$4.151.87} = \text{\$51.601}$$

4. Conclusión del ejercicio

Aquí debemos precisar a manera de conclusión frente al caso que:

Al comparar dos horas con recargo en la jornada anterior (**=\\$4.151.87**) y con la nueva ley 2101 de 2021 (**=\\$4,529**) Observamos la diferencia, que representa un mayor valor para el trabajador de **\\$377.13** en dos horas de recargo

Al comparar el valor del día tenemos que con la jornada anterior de 48 horas semanales para el caso, el día vale **=\\$51.601** y con la ley 2101 de 2021 el valor del día a pagar será de **=\\$56.290**. Observamos la diferencia de **\\$4.689**, que representa un mayor valor para el trabajador.

Nota: Se trata de un ejercicio práctico, el cual nos permite establecer el monto del recargo por el cambio de jornada nocturna a partir de las 7:00 p.m. en comparación con la jornada nocturna anterior en que empezaba a partir de las 9:00 p.m.

3.3. Ejercicio 3. Teórico Práctico: Liquidación Laboral

A continuación, encontrará un ejercicio taller, donde usted podrá aplicar toda la teoría y práctica de los derechos prestacionales de carácter económicos, para lo cual debe tener en cuenta los cambios normativos según la ley 2101 de 2021 y la ley 2466 de 2025

Caso Práctico:

Luisa trabajo como cajera en un restaurante, así:

1. Clase de contrato: Término indefinido.
2. Fecha de ingreso: 5 de marzo de 2025.
3. Fecha de retiro: 28 de noviembre de 2025.
4. Causal de despido: Sin justa causa.
5. Al finalizar la relación laboral no le pagaron las prestaciones sociales.
6. Tampoco le pagaron lo correspondiente a las vacaciones.
7. En abril trabajo 6 Horas Extras Nocturnas (HEN)
8. En junio trabajo 5 Horas Extras Diurnas en días Dominicales (HED d/f)

9. En agosto trabajo 8 Horas Extras Nocturnas en Dominical (HEN d/f)
10. En octubre trabajo 5 Horas Extras Diurnas y 5 Horas Extras Nocturnas.
11. En noviembre trabajo 2 domingos; además en este mes trabajo diferente al domingo otros 4 días con recargo nocturno de 4 horas.

Desarrollo del ejercicio:

1. Averiguamos el tiempo de trabajo.

	Día	Mes	Año
Fecha de Retiro	28	11	2025
Fecha de Ingreso	05	03	2025

	23	08	0
		x30	

	$240 + 23 = 263 + 1 = \mathbf{264 \text{ días trabajados}}$		

2. **Sacamos el valor del salario base de liquidación (SBL)** del último año trabajado. Para ello se deben tener en cuenta los cambios normativos⁸

Adicional al cambio en el porcentaje del día de descanso, se debe tener en cuenta la ley 2102 de 2021 y su aplicación al caso. Como no se precisa la jornada laboral, se deben entrar a diferenciar dos eventos, de acuerdo con la **cartilla jurídica laboral**, siendo el mismo salario mínimo (\$1.423.500), el valor de la hora cambiara por contemplar jornada de horas semanales diferentes, según se trate antes del 15-7-2025 o después del 16-7-2025.

2.1. Averiguamos el valor del trabajo suplementario y recargos hasta 15 de julio de 2025:

El trabajo suplementario hasta el 15 de julio de 2025, se tomará la tabla (figura 16) teniendo en cuenta el cuadro guía de la cartilla jurídica, así:

⁸ Art 14 de la ley 2466 de 2026, que modifica el art 179 del CST. “..A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

Figura 25

Tabla para conocer valor hora hasta 15-7-2025 y aún con el 75% dominical para mes de junio 2025

		2025	LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR		
		46 HORAS SEMANALES	HASTA 15-7-2025		
			VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL
			\$ 1.423.500	\$ 200.000	\$ 1.623.500
		DIARIO	\$ 47.450	\$ 6.667	\$ 54.117
		VALOR HORA (dia/7,666)	\$ 6.189		
	30*7,66=230	otra formula Sal mes/230	\$ 6.189		(*)
35%	35%	RECARGO NOCTURNO	\$ 2.166	\$ 8.355	
25%	1,25	HORA EXTRA DIURNA	\$ 7.736		
75%	1,75	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 10.831		
75%	1,75	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 83.038		
75%	1,75	HORA D/F	\$ 10.831		
110%	2,1	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 12.997	\$ 6.808	
100%	2,0	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 12.378		
150%	2,5	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 15.473		
		(*) 46 horas semanales / 6 días semana= 7.666 horas diarias*30=230			(*)

Horas extras nocturnas de abril de 2025

HEN: $1.423.500 / 30 = 47.450 / 7.666 = 6.189 * 1.75 (75\%) = 10.830.75 * 6 \text{ HEN} =$

64.985

Horas extras diurnas en dominical-junio de 2025

HED d/f⁹: $1.423.500 / 30 = 47.450 / 7.666 = 6.189 * 2.00 (100\%) =$

$12.378 * 5 \text{ HED d/f} = \mathbf{61.890}$

2.2. Averiguamos el valor del trabajo suplementario y recargos, después del 16 de julio de 2025:

Para el trabajo suplementario después del 16 de julio de 2025, se tendrán en cuenta 44 horas semanales, aplicables en nuestro caso a los meses de agosto, octubre y noviembre de 2025 los cuales tienen trabajo suplementario.

Para ello debemos tener en cuenta el cuadro (figura 18) que se suministra en la cartilla jurídica laboral y que se transcribe así:

⁹ **HED d/f** significa Hora Extra Diurna en día dominical, descanso o festivo. Para dinamizar se multiplica por 2.0 (100%) que conforme a la tabla es el resultado del 75% (dominical) y+ 25% (Hora Extra Diurna)

Figura 26

Tabla para Liquidar Horas Trabajadas con Dominical al 80% ley 2466/2025, art. 14 (179 cst)

LIQUIDACION HORAS TRABAJADOR-con dominical al 80% ley 2466/2025 de junio 25. art 14 (179 cst)					
Ley 2101 de 2021	44 HORAS SEMANALES	DESPUES 16-7-2025	RECARGO: 80%	DESPUES 1-7-2025	
Ley 2466 de 2025		VALOR SALARIO	AUXILIO TRANSP	SBL	
Cambio Jornada	DESPUES 25-12-2025	\$ 1.423.500	\$ 200.000	\$ 1.623.500	
noctura 7:00 p.m.	DIARIO	\$ 47.450	\$ 6.667	\$ 54.117	
Art 160 CST					
Desde 25 dic/25	VALOR HORA (dia/7,333)	\$ 6.470			
	30*7,33=220	otra formula Sal mes/220	\$ 6.470		
35%	35%	RECARGO NOCTURNO	\$ 2.265		
25%	1,25	HORA EXTRA DIURNA	\$ 8.088		
75%	1,75	HORA EXTRA NOCTURNA	\$ 11.323		
80%	1,8	DIA DOMINICAL/FESTIVO	\$ 85.410		
80%	1,8	HORA D/F	\$ 11.647		
115%	2,15	HORA RECARGO NOC D/F	\$ 13.911		
105%	2,05	HORA EXTRA DIURNA D/F	\$ 13.264		
155%	2,55	HORA EXTRA NOCT D/F	\$ 16.500		
(*) 44 horas semanales/6 dias semana=7,3333 horas diarias*30= 220					

Horas extras diurnas de octubre de 2025:

HED: $1.423.500 / 30 = 47.450 / 7.333 = 6.470 * 25\% = 1.617 + 6.470 =$

$8.087 * 5 \text{ HED} = \mathbf{40.435}$

Horas extras nocturnas de octubre de 2025:

HEN: $1.423.500 / 30 = 47.450 / 7.333 = 6.470 * 75\% = 4.852 + 6.470 = 11.322 * 5 \text{ HEN}$
 $= \mathbf{56.612}$

Recargo nocturno de noviembre de 2025:

RN: $1.423.50 / 30 = 47.450 / 7.333 = 6.470 * 35\% = 2.264 * 16 \text{ (Horas RN)} = \mathbf{36.240}$

Dominicales¹⁰ de noviembre de 2025:

D/F¹¹: $1.423.500 / 30 = 47.450 * 1.80 = 85.410 * 2 \text{ DF} = \mathbf{170.820}$

(Es igual a multiplicar $47.450 * 80\% = 37.960 + 47.450 = 85.410$)

Horas extras nocturna en dominical de agosto de 2025:

HEN d/f: $1.423.500 / 30 = 47.450 / 7.333 = 6.470 * 2.55 = 16.498,5 * 8 = \mathbf{131.988}$

¹⁰ Téngase en cuenta que a partir de 1-7-2025 ya el recargo dominical pasa del 75% al 80%

¹¹ D/F Descanso o festivo. Para el ejercicio tomado como periodo de descanso. No habitual

Ahora para poder calcular el Salario Base de Liquidación (SBL), debemos tomar todos los datos del periodo laboral, el siguiente cuadro nos ayuda:

Tabla 2

Datos para Calcular el Salario Base Liquidación

MES	SALARIO	AUX. T	HED	HEN	R/N	D/F	HED DF	HEN DF	RN DF
Marzo	1.186.250	166.675							
Abril	1.423.500	200.000		64.985					
Mayo	1.423.500	200.000							
Junio	1.423.500	200.000					61.890		
Julio	1.423.500	200.000							
Agosto	1.423.500	200.000						131.988	
Septiembre	1.423.500	200.000							
Octubre	1.423.500	200.000	40.435	56.612					
Noviembre	1.328.600	186.676			36.240	170.820			
	12.479.350	1.753.351	40.435	121.597	36.240	170.820	61.890	131.988	

(*) En marzo y noviembre se toman solo los días trabajados, no el mes completo. Según la tabla el día de salario sale a 47.450 y el de auxilio de transporte a 6.627.

*Marzo: Salario $47.450 \times 25D = 1.186.250$ y Auxilio de transporte: $6.627 \times 25D = 166.675$

*Noviembre: Salario $47.450 \times 28D = 1.328.600$ y Auxilio de transporte: $6.627 \times 28D = 186.676$

El trabajo suplementario y recargos suman un total de **\$ 562.970,00**

Todos los factores se suman y nos da el total del valor recibido por la trabajadora durante el último año 2025, que fue: **\$14.795.671**

2.3. Sacamos el Salario Base de Liquidación para liquidar prestaciones sociales (cesantía, intereses de cesantías y primas de servicio), en el cual se toma todo lo recibido.

$\$14.795.671 / 264 = \$56.044,20 \times 30 = \$1.681.326,25$

2.4. Sacamos el Salario Base de Liquidación para liquidar las indemnizaciones y sanciones. Vacaciones. (Se excluye el auxilio de transporte)

$\$13.042.320 / 264 = \$49.402,72 \times 30 = \$1.482.081,81$

Ahora procedemos a la liquidación de las prestaciones sociales de carácter económico, para lo cual es necesario tener presentes las fórmulas contenidas en la cartilla jurídica.

Figura 27*Fórmulas para liquidar prestaciones sociales de carácter económico*

Fórmulas para liquidar prestaciones sociales	
Cesantías	$\frac{\text{Salario mensual} \times \text{días trabajados}}{360}$
Intereses de cesantías	$\frac{\text{Cesantías} \times \text{días trabajados} \times 0,12}{360}$
Vacaciones	$\frac{\text{Salario mensual básico} \times \text{días trabajados}}{720}$
Prima de servicios	$\frac{\text{Salario mensual} \times \text{días trabajados en el semestre}}{360}$

Nota. (Ducura Martínez, 2023)

(*) Se precisa que las vacaciones constituyen un descanso y no una prestación social.

3. Liquidamos las prestaciones sociales:**Cesantías:**

Corresponden desde el 5 de marzo de 2025 al 28-11-2025

$$\$1.681.326,25 \times 264/360 = \$1.232.972,58$$

Intereses de Cesantías:

$$\$1.232.972,58 \times 264 \times 0.12/360 = \$108.501,58$$

Prima de servicios:

$$\$1.681.326,25 \times 264/360 = \$1.232.972,58$$

Vacaciones¹²: Tengamos en cuenta que no se toma en cuenta el auxilio de transporte.

$$\$1.482.081,81 \times 264/720 = \$543.429,99$$

4. Indemnizaciones:**4.1. Indemnización artículo 64 del C.S. T. por despido sin justa causa:**

Saquemos los días según dispone la norma que fue modificada por la Ley 789/02:

“...En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales

¹² No constituye una prestación social, sino un descanso, al no haberlas disfrutado se compensan en dinero.

legales: 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.” (Código Sustantivo del Trabajo, 2026, art. 64)

En nuestro caso la trabajadora no supera el primer año de trabajo y tratándose de un contrato a término indefinido y de establecerse el despido sin justa causa, recibirá:

Por el primer año 30 días de indemnización:

Como la ley no califica expresamente el salario base y utiliza solo la expresión "*salario*" se tendrán en cuenta todos los factores constitutivos del salario. Recuerde no tener en cuenta el auxilio de transporte, por no constituir salario, solo para liquidar prestaciones sociales.

$$\text{\$1.482.081,81} / 30 = \$49.402,72 \times 30 = \text{\$1.482.081,81}$$

4.2. Indemnización por falta de pago, artículo 65 del C.S.T.

Sacamos el tiempo desde la terminación del contrato, hasta el cumplimiento de la obligación laboral, siendo esta desde el 28-11-2025 al 5-6-2026 (fecha en que se realiza este ejercicio) **189 días calendario.**

Nota: Salario Base a tener en cuenta es el del artículo 127 del C.S.T.

$$\text{\$1.482.081,81} / 30 = \$49.402,72 \times 189 = \text{\$9.337.114,08}$$

4.3. Sanción por no consignar las cesantías al fondo.

Conforme a la normatividad señalada en *la ley 50/90, tenemos:*

“ARTÍCULO 99.- [Reglamentado por el Decreto 1176 de 1991](#). El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

1ª. ...

2ª.

3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo. “tomado de [art 99 ley 50 de 1990 cesantías al fondo - Búsqueda](#)

Para nuestro caso aún no se ha generado la obligación de liquidar las cesantías y tampoco existe la obligación de consignarlas al fondo, dado que el contrato no llegó al 31-12-2025 para liquidar las cesantías ni llegó al 15 .2-2026 para que naciera la obligación de consignar.

Importante que en contratos en los cuales si se cumpla el requisito de consignar y este termine, no podrían correr paralelas las sanciones del artículo 65 del Código Sustantivo del

Trabajo, moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales junto con la sanción del artículo 99 de la ley 50 de 1990.

4.4. Intereses de cesantías adeudadas.

Según la ley 52 de 1975, art 1, establece:

3°. Si el patrono no pagare al trabajador los intereses aquí establecidos, salvo los casos de retención autorizados por la Ley o convenidos por las partes, deberá cancelar al asalariado a título de indemnización y por una sola vez un valor adicional igual al de los intereses causados.

Deberá pagar el Doble por una sola vez.

$$\text{\$1.232.972,58} \times 264 \times 0.12/360 = \text{\$108.501,58}$$

5. Consolidado factores a pagar por prestaciones sociales, indemnizaciones y sanciones. Vacaciones. Salarios insolutos

Tabla 3

*Consolidado factores a pagar por prestaciones sociales, indemnizaciones y sanciones.
Vacaciones. Salarios insolutos*

Prestaciones sociales	
Cesantías	1.232.972,58
Intereses de cesantías	108.501,58
Prima de servicios	1.232.972,58
Vacaciones	543.429,99
Indemnizaciones	
Art. 64 C.S.T. (terminación sin justa causa)	1.482.081,81
Art. 65 C.S.T. (moratoria falta de pago)	9.337.114,08
Sanciones	
No consignar al fondo Cesantías	0
Intereses a las cesantías. Ley 52/75	108.501,58
Otros	
Trabajo suplementario Horas Extras, Recargos. Salarios insolutos.	562.970,00
Total	14.608.544.2

Conclusiones

La liquidación de horas extras como trabajo suplementario implica una aplicación normativa dispersa en el tiempo, con la necesidad de ubicación cronológica en el tiempo exacto de la prestación del servicio para poder establecer la norma aplicable.

En los casos sometidos a consulta en los Consultorio jurídicos, tiene un alto porcentaje el no pago de salarios y acreencias laborales, ello implica la referencia normativa al momento de la relación laboral, para lo cual cada uno de los cuadros permite extraer de manera practica el valor de la hora trabajada, sus recargos desde 2023 hasta la fecha 2026, cálculos realizados conforme al salario mínimo mensual de cada año.

La agenda legislativa, requiere una coordinación plena al momento de expedir las normas y su vigencia en materia laboral, dado que la implementación progresiva de las normas genera confusión en su aplicación.

El legislador debió prever cambios asociados a los periodos de inicio de año, donde se cambia el Salario Mínimo Mensual y por efectos prácticos para liquidación de nóminas, resultaba mucho más práctico tener en cuenta este factor al establecer la vigencia normativa.

Tampoco resulta muy acorde con la práctica, normas de jornada laboral que inicien a fin de año (diciembre 25) o cambios en la reducción de la jornada laboral a mitad de mes (15 de julio) o aumentos progresivos del incremento del porcentaje del recargo en día de descanso (1° julio)

La elaboración de cuadros mediante tablas con los porcentajes de ley en cada momento permite evidenciar las diferentes variables que se deben tener en cuenta al momento de liquidar salarios, horas extras diurnas, nocturnas, recargos nocturnos, recargos en días de descanso, factores salariales que inciden al momento de realizar la liquidación de prestaciones sociales y que se dejaron en evidencia al mostrar ejercicios prácticos.

Se generan unas situaciones especiales, con periodos intermedios de días con variación del valor de la hora de trabajo, vemos que la ley 2101 de 2021 al 1-7-2026 trae 44 horas semana trabajadas, pero al implementar el recargo dominical al 90% a partir del 1-7-2026 genera un estado intermedio entre los trabajadores que laboren en ese periodo de tiempo, pues se deberá tener del 1° al 15 de julio de 2026 ya el incremento para trabajo dominical del 90% y con 44 horas semana trabajadas, por ello la hora domingo en ese periodo sale a **\$15.121**

El estudio comparativo para el mismo mes de julio, refleja:

La hora dominical **\$14.326** con 44 horas semana trabajadas antes del 1-7-2026

La hora dominical **\$15.121** con 44 horas semana trabajadas entre el 1 al 15-7-2026 y con recargo del 90%

La hora dominical **\$15.008** con 42 horas semana trabajadas después del 16-7-2026, con recargo aún del 80% y sin aplicar aún el 90%

La hora dominical **\$15.842** con 42 horas semana trabajadas después del 16-7-2026 y con recargo del 90%

Significa que el mismo trabajador, en el mismo mes julio de 2026 y con el mismo salario mínimo va a tener diferentes valores de su hora de trabajo, dependiendo el día que labore, lo cual no resulta nada práctico al momento de liquidar nominas y/o reclamar derechos laborales.

Se evidencia el aumento progresivo en el valor de la hora por trabajo en día dominical o festivo, llamado de descanso.

Es necesario adoptar una política pública para que el ciudadano conozca el impacto de las reformas laborales en un contexto real, con las variables según la época de trabajo, para ello la cartilla permite ser utilizada en inducciones del Consultorio Jurídico, constituye un material base para asesorías laborales, sirve como recurso de apoyo en cursos de Derecho Laboral, permite fortalecer la comprensión sobre liquidaciones laborales a trabajadores, empleadores y personas en general.

El documento cartilla contiene un material académico en lenguaje lo más claro posible, pero se deja como constancia que no supe la asesoría de un experto, para lo cual se requiere asesoría especializada, para casos complejos.

Bibliografía

- Actualicese. (2026). *ABC de la jornada laboral*. <https://actualicese.com/jornada-laboral/>
- Ambito Jurídico. (2023). *Conozca-el-valor-del-salario-minimo por-dias y por horas para el 2023*.
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/general/laboral-y-seguridad-social/conozca-el-valor-del-salario-minimo-por-dias-y-por>
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de Julio de 1991). *Constitución Política de Colombia*.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Burdin, G. (2009, agosto). Prestaciones sociales en Uruguay: ¿porqué hay beneficiarios que no las solicitan? Santiago, Uruguay: Revista D-CEPAL 98.
<https://elibro.net/es/ereader/usta/96621?page=4>.
- Congreso de la República de Colombia. (26 de mayo de 1873). Ley 84. *Código Civil*.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html
- Congreso de la República de Colombia. (28 de diciembre de 1990). Ley 50 de 1990. *Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Congreso de la República de Colombia. (2002, diciembre 17). Ley 776. *Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>
- Congreso de la República de Colombia. (27 de diciembre de 2002). Ley 789. *Por la cuál se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la proteccion social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo*.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html
- Congreso de la República de Colombia. (15 de julio de 2021). Ley 2101. *Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones*.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html
- Congreso de la República de Colombia. (25 de junio de 2025). Ley 2466. *Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo*

- decente* y *digno* en Colombia.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2466_2025.html
- Corte Constitucional de Colombia. (2003, marzo 6). Sentencia T-194. *Magistrado ponente Marco Gerardo Monroy Cabra*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/t-194-03.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2026, febrero 19). Sentencia C-027. *Magistrado ponente Jorge Enrique Ibáñez Najar*.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado-07-Febrero-18-y-19-de-2026.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. (6 de mayo de 2010). Sentencia SL36577. *Magistrado ponente Gustavo Gnecco Mendoza*. Colombia. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-874145050>
- Corte Suprema de Justicia. (2025, noviembre 26). Sentencia SL2596-2025. *Magistrado ponente Iván Mauricio Lenis Gómez*.
<https://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Corte Suprema de Justicia. (2026, abril 15). Sentencia SL245-2026. *Magistrado ponente Marjorie Zuñiga Romero*. <https://www.ambitojuridico.com/sites/default/files/2026-05/Sent-SL-2452026%2805001310500720220023901%29-26.pdf>
- Diazgranados Quimbaya, L. A., Valecilla Baena, L. F., Gómez Escobar, S., Montenegro-Timón, J. D., & Almanza Junco, J. E. (2018, febrero 28). *Derecho Laboral en Colombia. Aplicabilidad de los principios en el nuevo derecho laboral*. (L. A. Diazgranados Quimbaya, & E. A. Perafán del Campo, Eds.). Universidad Católica de Colombia.
<https://elibro.net/es/ereader/usta/197071?page=23>
- Ducuara Martínez, E. (2023). *Formulas para calcular liquidación de prestaciones sociales*.
https://www.linkedin.com/posts/elkin-ducuara-mart%C3%ADnez-07abb1251_formulas-para-calcular-liquidaci%C3%B3n-de-prestaciones-share-6991484438731755520-wVXI/
- Magneto empleos. (n.d.). Indemnización por contrato indefinido en Colombia: cálculo y ejemplos.
<https://www.magneto365.com/co/blog/indemnizacion-contrato-indefinido>
- Molina M, C. E. (2005). *Las normas internacionales del trabajo y su efectividad en el derecho colombiano*. Temis S.A.
- Monroy Cabra, M. G. (1998). *Introducción al derecho*. Temis.

Obando Garrido, J. M. (2007). *Derecho Laboral*. Ediciones Doctrina y Ley.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2026, junio 21). *Convenios, protocolos y recomendaciones*. <https://www.ilo.org/>: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

Presidencia de la República de Colombia. (5 de agosto de 1950). Decreto 2663. *Por el cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo*. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104&dt=S>

Presidencia de la República de Colombia. (4 de septiembre de 1965). Decreto Ley 2351 de 1965. Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No.31754. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83596>

Presidencia de la República de Colombia. (24 de junio de 1948). Decreto Ley 2158 de 1948. Sobre procedimiento en los juicios del trabajo. Diario Oficial No.26773. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1871227>

Real Academia Española (RAE). (2025). Diccionario de la lengua española.

Uribe Garcia, S. C. (2011). Jornada de trabajo en Colombia. In AAVV, *Manual de derecho laboral*. Universidad Externado de Colombia.

Vanegas Castellanos, A. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Ediciones del profesional.