



Legal

Colombia



2026

Legal

Colombia



auren.com

2026

ÍNDICE

1.	Salario mínimo 2026 y cargas para empleador	4
2.	Reducción jornada laboral en el año 2026	4
3.	Reforma Laboral - Ley 2466 de 2025	4
4.	Cotización flexible al sistema de seguridad social para trabajadores a tiempo parcial	8
5.	Visitas sorpresa del Ministerio de Trabajo	9
6.	Reducción de semanas de cotización de pensión para mujeres	10
7.	Obligación empresarial de restauración ecológica	10
8.	Régimen de presunción costos para aportes a seguridad social de independientes	11

1. Salario mínimo 2026 y cargas para el empleador

A partir del 1 de enero de 2026, el salario mínimo mensual se incrementó en un 23% en relación con el año 2025, alcanzando la suma de **Un Millón Setecientos Cincuenta Mil Novecientos Cinco Pesos (\$1.750.905)**, según el Decreto 1469 de 2025. Por su parte, el auxilio de transporte, el cual es obligatorio hasta salarios de 2 SMLMV (2026 = \$3.501.810), para el año 2026 será de **Doscientos Cuarenta y Nueve Mil Noventa y Cinco Pesos (\$249.095)**, de acuerdo con el Decreto 1470 de 2025.

Así las cosas, el costo total mensual de un trabajador que devengue 1 SMLMV en el año 2026 será de:

Concepto	%	Valor 2025
Salario mínimo	-	\$ 1.750.905
Auxilio de transporte	-	\$ 249.095
Salud**	8,5%	\$ -
Pensión	12%	\$ 210.109
Riesgos laborales	0,52%	\$ 9.105
Caja de compensación	4%	\$ 70.036
SENA e ICBF**	5%	\$ -
Prima de servicios	8,33%	\$ 166.600
Cesantías	8,33%	\$ 166.600
Intereses a las cesantías	1%	\$ 20.000
Vacaciones	4,17%	\$ 73.013
Dotación (aproximado)	5%	\$ 87.545
TOTAL		\$ 2.803.007

**Exonerado según el Art. 114-1 del E.T. Los porcentajes de aportes a Salud, SENA e ICBF solo aplican para salarios iguales o superiores a 10 SMLMV (2026=\$17.509.050).

2. Reducción de la jornada laboral en el año 2026

De acuerdo con la Ley 2101 de 2021, desde el año 2023, la jornada laboral máxima en Colombia se ha venido reduciendo gradualmente de 48 horas semanales a 47 horas semanales en 2023, 46 horas semanales en 2024, 44 horas semanales en 2025 y se espera que a partir del próximo **15 de julio de 2026** la jornada máxima laboral sea de **42 horas semanales**, terminado así la disminución gradual.

Así las cosas, el número de horas laborales mensuales pasará de 220 a 210 de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{42 \text{ horas semanales}}{6 \text{ días a la semana}} \times 30 \text{ días del mes} = \mathbf{210 \text{ horas al mes}}$$

Lo anterior es importante para efectos de determinar el **valor de la hora ordinaria laboral** y la aplicación de los respectivos recargos, de manera que, para un trabajador que devengue 1 SMLMV (2026=\$1.750.905) en el año 2026, a partir del 15 de julio de 2026, el valor de la hora ordinaria laboral con recargos será:

	Porcentaje	Valor
Valor hora ordinaria		\$ 8.338
Recargo nocturno	35%	\$ 11.256
Hora extra diurna	25%	\$ 10.423
Hora extra nocturna	75%	\$ 14.592
Hora diurna en domingo y festivos	90% (*)	\$ 15.842
Hora nocturna en domingo y festivos	125% (*)	\$ 18.761
Hora extra diurna en domingo y festivos	115% (*)	\$ 17.927
Hora extra nocturna en domingo y festivos	165% (*)	\$ 22.096

(*) Los porcentajes de recargo incluyen el incremento del recargo dominical que a partir del 1 de julio de 2026 corresponde al 90%.

Por último, la reducción de la jornada laboral **no** afecta en ningún caso el salario del trabajador, de manera que no podrá ser disminuido el salario del trabajador.

3. Reforma Laboral – Ley 2466 de 2025

Mediante la **Ley 2466 del 25 de junio de 2025** se aprobó la reforma laboral. A continuación, presentamos un resumen ejecutivo de la norma, haciendo énfasis en los aspectos que presentan modificaciones más relevantes para el 2026:

Tema	Modificaciones	Entrada en Vigencia
Trabajo diurno y trabajo nocturno	<p>Trabajo diurno: entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m.</p> <p>Trabajo nocturno: entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente.</p> <p>Antes la jornada nocturna iniciaba a las 9:00 pm</p>	<p>25 de diciembre de 2025</p>
Remuneración en días de descanso obligatorio	<p>El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del 100% sobre el salario ordinario (antes 75%).</p>	<p>Implementación gradual:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 de julio de 2025: recargo del 80% 1 de julio de 2026: recargo del 90% 1 de julio de 2027: aplicación plena del 100% <p>El empleador podrá acogerse al 100% desde la entrada en vigencia de la Ley.</p>

Tema	Modificaciones	Entrada en Vigencia
Contrato de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Es un contrato laboral especial y a término fijo por máximo tres (3) años. • El aprendiz recibirá como mínimo el 75% del SMLMV durante la fase lectiva y el 100% en la fase práctica. • Durante la formación, estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, riesgos laborales, pensión y demás derechos laborales. • En caso de no cumplir la cuota de aprendizaje, las empresas deberán pagar al SENA 1,5 SMLMV por cada aprendiz que no contraten. • A partir del período de cotización de octubre de 2025 (liquidado en noviembre 2025), los aprendices que se encuentren en etapa lectiva deberán ser reportados con el nuevo tipo de cotizante "19 – Aprendices etapa lectiva Ley 2466 de 2025", que incluye los aportes a salud y riesgos laborales, en cumplimiento del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025. <p>Antes no se trataba de un contrato laboral sujeto a pago de prestaciones sociales y aportes.</p>	25 de junio de 2025
Jornada de trabajo	<p>La duración máxima de la jornada ordinaria será de 8 horas diarias y 42 horas semanales. No obstante, se respetará la reducción gradual de la jornada laboral que termina el 15 de julio de 2026.</p> <p>A partir de esta fecha, no será obligatorio otorgar el día de la familia ni las 2 horas destinadas a actividades de recreación y cultura.</p>	<p>Se respetará la reducción gradual de la jornada laboral que termina el 15 de julio de 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A partir 15/07/2025: 44 horas semanales • A partir 15/07/2026: 42 horas semanales
Horas extra	<ul style="list-style-type: none"> • No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborarlas. El empleador cumple con el pago correcto y con llevar un registro detallado por trabajador del trabajo suplementario. • Si se demuestra que el empleador no las remunera, se le podrá suspender dicha facultad por 6 meses, además de otras sanciones legales. • Continua vigente el límite: en ningún caso podrán exceder de 2 horas diarias ni 12 semanales. 	25 de junio de 2025

Tema	Modificaciones	Entrada en Vigencia
Obligaciones especiales del empleador - regulación de permisos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Permiso por grave calamidad doméstica: se define "grave calamidad doméstica" como todo suceso personal o familiar hasta tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, que afecte gravemente el desarrollo de las actividades del trabajador. 2. Permiso para asistir a citas médicas. 3. Se permite asistir a obligaciones escolares como acudiente cuando sea de obligatoria asistencia. 4. Descanso por uso de bicicleta: las empresas podrán conceder 1 día de descanso remunerado cada 6 meses si el trabajador certifica el uso de bicicleta como medio de transporte hacia y desde el trabajo. 	<p>25 de junio de 2025</p>
Contratación de personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas con hasta 500 trabajadores deberán contratar al menos 2 personas con discapacidad por cada 100 empleados; de 501 en adelante, se añade uno 1 más por cada tramo de 100. • Las empresas que contraten personas con discapacidad pueden acceder a una deducción en el impuesto de renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante el periodo gravable y una disminución del 50% en la cuota de aprendices. 	<p>La aplicación será optativa durante el primer año, tiempo durante el cual las empresas deberán iniciar el plan de ajustes razonables.</p> <p>A partir del 25 de junio de 2026 será de obligatorio cumplimiento.</p>
Contrato de trabajo a término indefinido	<ul style="list-style-type: none"> • Se establece el contrato laboral a término indefinido como regla general para vincular a los trabajadores. • Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. 	<p>25 de junio de 2025</p>
Contrato de trabajo a término fijo	<p>No podrá renovarse indefinidamente.</p> <p>Se limita el tiempo de duración a máximo 4 años.</p>	<p>Para contratos a término fijo vigentes a la fecha de la reforma, este límite se contará desde la entrada en vigencia de esta ley, es decir, desde el 25 de junio de 2025.</p>

Tema	Modificaciones	Entrada en Vigencia
<p>Procedimiento para aplicar sanciones</p>	<p>El procedimiento debe contener como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador. • Indicación escrita de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso. • Traslado al trabajador de todas las pruebas que fundamentan el proceso. • Indicación de un término para manifestarse, controvertir pruebas y allegar defensa, que no podrá ser inferior a 5 días. Si la defensa es verbal, se deberá levantar un acta. • Pronunciamiento definitivo, debidamente motivado e identificando las causas de la decisión. • Imposición de una sanción proporcional, si aplica. • Posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. <p>Este procedimiento no aplicará a trabajadores del hogar ni a micro y pequeñas empresas con menos de diez 10 trabajadores. En esos casos, solo se exige escuchar al trabajador sobre los hechos imputados, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso.</p>	<p>El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo conforme a este procedimiento dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de esta Ley, hasta el 24 de junio de 2026.</p>
<p>Publicación Reglamento Interno de Trabajo</p>	<p>Se aprueba la publicación virtual de reglamento que podrá cargarse en la página web de la empresa o enviarse por canales digitales como correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. No obstante, continua la obligación de publicar el RIT físicamente en las instalaciones del empleador.</p>	<p>25 de junio de 2025</p>

4. Cotización flexible al sistema de seguridad social para trabajadores a tiempo parcial - Circular 0093 de 2025

El 1 de septiembre de 2025, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 0093 que, en desarrollo de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025), enfatiza acerca del esquema de cotización flexible que permite efectuar aportes a pensión, riesgos laborales y cajas de compensación familiar por períodos inferiores a 1 mes o por días. Esta medida está dirigida a trabajadores dependientes vinculados por días o semanas, **así como a trabajadores independientes que perciban ingresos inferiores a 1 SMLMV**.

Para facilitar esta cotización, la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) habilita el tipo de cotizante "51 - Trabajador de tiempo parcial", y la base de cotización se ajusta proporcionalmente a los días cotizados en el mes, según la siguiente tabla:

Número de días cotizados	Número de semanas	Ingreso Base de cotización (IBC)
Entre 1 y 7 días	1 semana	Un cuarto de 1 SMLMV
Entre 8 y 14 días	2 semanas	Dos cuartos de 1 SMLMV
Entre 15 y 21 días	3 semanas	Tres cuartos de 1 SMLMV
Entre 22 y 30 días	4 semanas	1 SMLMV

Es importante señalar que la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales seguirá realizándose sobre el periodo mensual completo. Por otra parte, el Ministerio de Salud y Protección Social está en proceso de adecuar la plataforma PILA para facilitar el recaudo de aportes de trabajadores independientes en modalidad de tiempo parcial.

5. Implementación de visitas sorpresa en el ejercicio de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo - Resolución 4179 de 2025

El Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 4179 de 2025, la cual desarrolla el programa denominado "Una Inspección con Propósito".

En el artículo 4, referido a la "Prelación de la visita de inspección", se establece que dicho mecanismo ya sea reactivo, de oficio, general o preventivo constituye una herramienta idónea y prioritaria para dar respuesta efectiva a la alta demanda de quejas, reclamos, peticiones, sugerencias y denuncias (PQRSD) presentadas por la ciudadanía ante el Ministerio del Trabajo. En consecuencia, estas visitas se configuran como un medio eficaz para atender y verificar situaciones que requieran la intervención oportuna de la autoridad competente.

Por su parte, aunque la medida no se limita exclusivamente al ámbito del Ministerio, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-165 de 2019, precisó que las visitas de inspección no constituyen diligencias que requieran autorización judicial previa ni control de legalidad posterior. En ese sentido, no se vulnera el derecho al debido proceso cuando dichas visitas se realizan sin notificación anticipada a los investigados.

Finalmente, la Corte enfatizó que las visitas de inspección sin previo aviso persiguen una finalidad legítima, pues buscan recolectar los elementos probatorios necesarios para verificar el cumplimiento de las obligaciones legales por parte de las entidades investigadas. El llamado "factor sorpresa" resulta esencial para evitar que, con conocimiento previo, el sujeto inspeccionado oculte o modifique información relevante.

6. Reducción de semanas de Cotización para la pensión de las mujeres – Sentencia C-054 de 2024

En la Sentencia C-054 de 2024 la Corte Constitucional estableció una reducción progresiva del número de semanas de cotización exigidas a las **mujeres** para acceder a la pensión de vejez en el Régimen de Prima Media (Colpensiones). Esta disminución inicia a partir de **1 de enero de 2026** con **1.250 semanas** y se aplica de manera gradual hasta el año 2036 hasta las **1.000 semanas**, conforme al siguiente cronograma:

Año	Semanas
2026	1.250 semanas
2027	1.225 semanas
2028	1.200 semanas
2029	1.175 semanas
2030	1.150 semanas
2031	1.125 semanas
2032	1.100 semanas
2033	1.075 semanas
2034	1.050 semanas
2035	1.025 semanas
2036	1.000 semanas

Esta medida busca reconocer las brechas reales que han afectado históricamente la vida laboral de las mujeres y facilitar su acceso a la pensión, ajustando de manera gradual el número de semanas exigidas.

7. Obligación empresarial de restauración ecológica: siembra de árboles - Resolución 1491 de 2025

El Ministerio de Ambiente expidió la Resolución 1491 del 17 de octubre de 2025, mediante la cual reglamenta la Ley 2173 de 2021 y establece las obligaciones para que las medianas y grandes empresas, incluidas las extranjeras con domicilio en Colombia, participen en procesos de restauración ecológica mediante la siembra de árboles nativos en las denominadas Áreas de Vida, que serán definidas y delimitadas por las autoridades municipales, distritales y ambientales.

Están obligadas todas las empresas clasificadas como medianas o grandes, según los rangos de ingresos por actividades ordinarias establecidos en el Decreto 1074 de 2015 y la Resolución 2225 de 2019 del DANE:

Sector	Mediana empresa	Gran empresa
Manufactura	Mayor a 204.995 UVT (\$10.208.546.005) y hasta 1.736.565 UVT (\$86.479.200.435)	Mayor a 1.736.565 UVT (\$86.479.200.435)
Servicios	Mayor a 131.951 UVT (\$6.571.027.849) y hasta 483.034 UVT (\$24.054.610.166)	Mayor a 483.034 UVT (\$24.054.610.166)
Comercio	Mayor a 431.196 UVT (\$21.473.129.604) y hasta 2.160.692 UVT (\$107.600.300.908)	Mayor a 2.160.692 UVT (\$107.600.300.908)

Las empresas deberán diseñar un programa de siembra que contemple al menos dos (2) árboles nativos por cada empleado con contrato vigente al 31 de diciembre anterior, y presentarlo para aprobación de la Secretaría de Planeación o de la autoridad ambiental. Una vez aprobado, deberán ejecutarlo en un plazo máximo de un año, realizar las siembras en las Áreas de Vida designadas por el municipio o distrito, remitir el informe de cumplimiento con evidencias de las jornadas y registrar las acciones en la plataforma “Proyectos de Restauración” del Ministerio de Ambiente.

Las obligaciones iniciarán una vez los municipios o distritos delimiten y publiquen las Áreas de Vida, lo cual debe realizarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor de la Resolución. Desde esa publicación se emitirá el calendario de siembras y las empresas podrán radicar su programa, contando con un (1) año desde su aprobación para ejecutarlo.

8. Régimen de presunción costos para aportes a seguridad social de independientes

Para determinar el Ingreso Base de Cotización (IBC) de los independientes, es importante diferenciar entre dos tipos de independientes de acuerdo con el Art 89. de la Ley 2277 de 2022, a saber:

1. Independientes con contrato de prestación de servicios:

“Los trabajadores independientes con ingresos netos mensuales iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) que celebren contratos de prestación de servicios personales, cotizarán mes vencido al Sistema de Seguridad Social Integral, sobre una base mínima del cuarenta por ciento (40%) del valor mensualizado del contrato, sin incluir el valor del impuesto sobre las ventas -IVA” (Subrayado propio).

2. Independientes con contrato diferentes a prestación de servicios e independientes por cuenta propia:

“Los independientes por cuenta propia y los trabajadores independientes con contratos diferentes a prestación de servicios personales con ingresos netos mensuales iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) efectuarán su cotización mes vencido, sobre una base mínima de cotización del cuarenta por ciento (40%) del valor mensual de los ingresos causados para quienes están obligados a llevar contabilidad, o los efectivamente percibidos para los que no tienen dicha obligación, sin incluir el valor del impuesto sobre las ventas - IVA....”

Sin perjuicio de lo anterior, quienes no están obligados a llevar contabilidad y decidan llevarla en debida forma, podrán tomar como ingresos para determinar la base de cotización el valor causado o el efectivamente percibido. En estos casos será procedente la imputación de costos y deducciones siempre que se cumplan los criterios determinados en el artículo 107 del Estatuto Tributario y sin exceder los valores incluidos en la declaración de renta de la respectiva vigencia.

... Para efectos de la determinación del ingreso base de cotización de los trabajadores independientes por cuenta propia y para quienes celebren contratos diferentes de prestación de servicios personales que impliquen subcontratación y/o compra de insumos o expensas, la U.A.E. Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales -UGPP deberá, atendiendo a los datos estadísticos producidos por la U.A.E. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, por el Banco de la República, por la Superintendencia de Sociedades u otras entidades cuyas estadísticas fueren aplicables, determinar un esquema de presunción de costos” (Subrayado propio)

En este sentido, la UGPP mediante **Resolución No. 532 del 22 de mayo de 2024** determinó el esquema de presunción de costos para establecer **el IBC de los trabajadores independientes por cuenta propia y para quienes celebren contratos diferentes al de prestación de servicios personales** que impliquen subcontratación y/o compra de insumos o expensas, como se relaciona a continuación:


Actividad económica	Porcentaje de costos respecto del ingreso bruto (sin incluir IVA)
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	66,85%
Explotación de minas y canteras	56,39%
Industrias manufactureras	62,34%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	60,30%
Distribución de agua, evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	65,15%

Actividad económica	Porcentaje de costos respecto del ingreso bruto (sin incluir IVA)
Construcción	62,89%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	66,97%
Transporte y almacenamiento	63,79%
Alojamiento y servicios de comida	61,67%
Información y comunicaciones	61,17%
Actividades financieras y de seguros	60,65%
Actividades inmobiliarias	61,73%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	62,04%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	59,10%
Administración pública y defensa, planes de seguridad social y afiliación obligatoria	65,25%
Educación	67,08%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	63,24%
Actividades artísticas de entretenimiento y recreación	56,92%
Otras actividades de servicios	56,33%
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores, actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicio para uso propio	56,01%
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	64,26%
No clasificados en otra parte (actividades económicas que no estén enlistadas)	62,53%
Presunción media	62,88%
Rentistas de capital incluidos dividendos y participaciones	28,08%

A pesar de lo anterior, la aplicación de **la Resolución No. 532 del 22 de mayo de 2024 actualmente se encuentra suspendida** hasta tanto se modifique el artículo 3.2.7.5 del Decreto Único Reglamentario 780 de 2016. Por lo tanto, el esquema de presunción de costos actual es el establecido mediante el Decreto 1601 de 2022 en el cual **no se encuentran incluidos los rentistas de capital por dividendos y participaciones.**




Barranquilla

 Carrera 51B No. 80-58 Edificio Smart Office Center, Oficina 1504B

 (+57) 605 337 8799

 aurencolombia@aren.com.co


Bogotá

 Carrera 55 No. 152B-68 Etapa 3, Oficina 1001


 (+57) 601 373 77 22

 aurencolombia@aren.com.co


Cartagena

 Centro Edificio Comodoro, Oficina 608

 (+57) 311 4169123

 aurencolombia@aren.com.co

Medellín

 Calle 16AA Sur No. 42-91 Edificio Campestre 16 – 43, Oficina 209

 (+57) 604 607 15 94

 aurencolombia@aren.com.co



auren.com

Member of



Alliance of independent firms