

SB ASESORES Y CONSULTORES

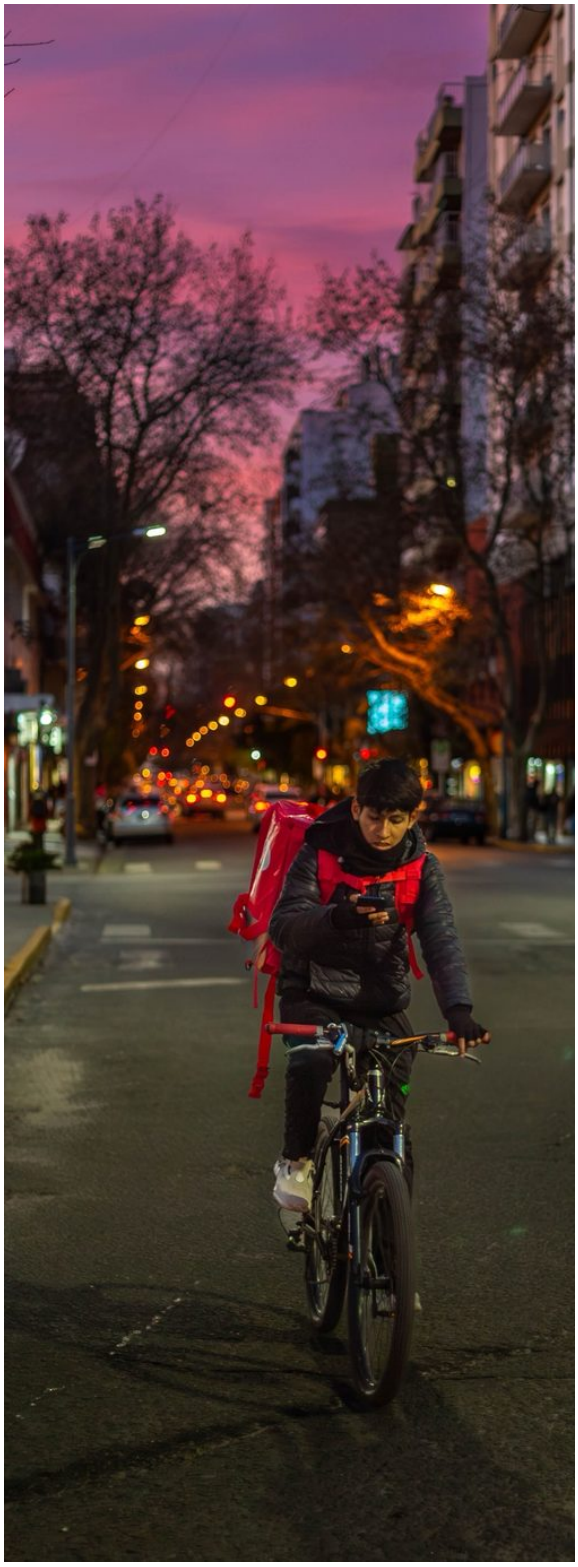
DOCUMENTO EJECUTIVO · OCTUBRE 2026

Actualidad laboral en Colombia 2026:

lo que ya cambió, lo que está en discusión y lo que viene en 2027

Salario mínimo, jornada de 42 horas, recargos, reforma laboral, plataformas de reparto, reforma pensional, decretos en revisión y el impacto de la Ley de Rescate en la nómina.

Documento Ejecutivo SB



La actualidad laboral de 2026 tiene dos velocidades. Por un lado, la reforma laboral (Ley 2466 de 2025) terminó de entrar en vigor en sus puntos más visibles: la jornada bajó a 42 horas, el recargo dominical subió al 90 % y la noche empieza a las 7 p. m.

Por otro, el nuevo Gobierno revisa ocho decretos del gobierno anterior, la reforma pensional arrancará el 1 de abril de 2027 tras el fallo de la Corte, y la Ley de Rescate propone subir el aporte a salud de los trabajadores y recortar la exoneración de parafiscales.

Para las empresas, el resultado es una nómina más cara y más regulada, con varias reglas todavía en movimiento. Este documento ordena lo vigente, lo que está en discusión y lo que hay que preparar.

> **«En 2026 contratar a un trabajador de salario mínimo cuesta cerca de $2,8 millones al mes.»**

$1.750.905
salario mínimo 2026 (+23 %)

42 horas
jornada máxima desde el 15 de julio

90 %
recargo dominical; 100 % en julio de 2027

1 – Salario mínimo y costo de un trabajador: actualidad laboral 2026

El dato que más pesa en la **actualidad laboral** de este año: el salario mínimo subió cerca de 23 % por decreto, tras no haber acuerdo en la mesa de concertación.

Concepto 2026	Valor
Salario mínimo (Decreto 1469 de 2025)	$1.750.905
Auxilio de transporte (Decreto 1470 de 2025)	$249.095
Total con auxilio	$2.000.000
Tope para recibir auxilio (2 SMMLV)	$3.501.810
Salario integral (13 SMMLV)	$22.761.765
Costo mensual aproximado para el empleador*	$2.803.007

**Incluye prestaciones, seguridad social y parafiscales para un trabajador de 1 SMMLV con auxilio de transporte, según estimación de Auren (junio de 2026). Varía según el riesgo laboral (ARL) y la exoneración de aportes.*

La disputa judicial, en tres pasos

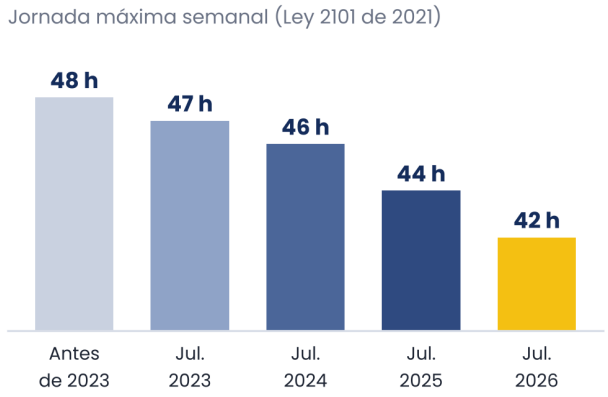
1. **Dic. 2025:** el Gobierno fija el aumento por decreto.
2. **Primer semestre:** el Consejo de Estado suspende provisionalmente el decreto y el Gobierno expide uno transitorio con el mismo valor.
3. **Jul. 2026:** la Sección Segunda revoca la suspensión: el aumento sigue vigente mientras decide el fondo.

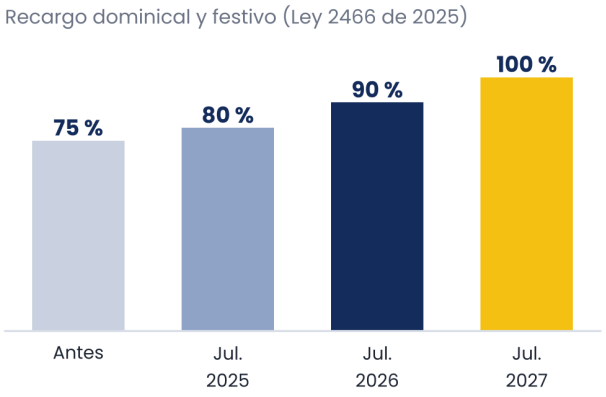
Lo que viene: salario mínimo 2027. La mesa de concertación se instala en diciembre. Si no hay acuerdo antes del 15 de diciembre, el Gobierno lo fija por decreto antes del 30 (Ley 278 de 1996). Es la primera negociación del gobierno De la Espriella y conviene presupuestar escenarios.



2 – Jornada de 42 horas y nuevos recargos: actualidad laboral en la nómina

En la **actualidad laboral** de 2026 se cruzaron dos reglas: la última etapa de la reducción de jornada (Ley 2101 de 2021) y los aumentos de recargos de la reforma laboral (Ley 2466 de 2025).





Cuánto vale cada hora en 2026 (trabajador de salario mínimo, 210 horas al mes)

Concepto	Recargo	Valor de la hora
Hora ordinaria diurna	—	$8.338
Recargo nocturno (de 7 p. m. a 6 a. m.)	35 %	$11.256
Hora extra diurna	25 %	$10.422
Hora extra nocturna	75 %	$14.591
Hora dominical o festiva diurna	90 %	$15.842
Hora dominical o festiva nocturna	90 % + 35 %	$18.760

Cálculo de SB: hora ordinaria = $1.750.905 / 210. Los recargos se suman sobre la hora ordinaria. El recargo dominical subirá a 100 % el 1 de julio de 2027.

Errores frecuentes en la nómina: seguir calculando la hora con 220 o 230 horas al mes, iniciar el recargo nocturno a las 9 p. m. (cambió a las 7 p. m. desde el 25 de diciembre de 2025) y no actualizar el recargo dominical al 90 % desde el 1 de julio.

3 – Reforma laboral (Ley 2466 de 2025): lo que ya rige en la actualidad laboral

Más allá de jornada y recargos, la reforma laboral cambió reglas de contratación y de gestión que hoy son parte de la **actualidad laboral** de cualquier empresa:

1. **Contrato indefinido.** es la regla general; el término fijo debe constar por escrito y no puede superar 4 años.
2. **Aprendices SENA.** el contrato de aprendizaje es laboral: salario, prestaciones y seguridad social; la monetización sube a 1,5 SMMLV.
3. **Cuota de discapacidad.** obligatoria desde el 25 de junio de 2026 para las empresas que deben cumplirla.
4. **Reglamento interno.** debía actualizarse a más tardar el 24 de junio de 2026 con el nuevo procedimiento disciplinario.
5. **Debido proceso.** toda sanción o despido disciplinario exige un procedimiento previo con derecho a defensa.
6. **Nuevas licencias.** citas médicas urgentes, deberes escolares, citaciones judiciales y un día por ir en bicicleta.
7. **Desconexión laboral.** la empresa debe tener una política escrita del derecho a la desconexión.
8. **Horas extra.** ya no requieren autorización del Ministerio, pero siguen limitadas a 2 diarias y 12 semanales.

Calendario de la reforma laboral



Sanciones: el Ministerio del Trabajo puede imponer multas de 1 a 5.000 SMMLV (hasta unos $8.755 millones en 2026) según la gravedad, el tamaño de la empresa y la reincidencia, y puede hacer visitas sin aviso previo (Resolución 4179 de 2025).

4 – Plataformas de reparto y decretos en revisión: la actualidad laboral en discusión



Trabajadores de plataformas de reparto

La reforma laboral reconoció a los repartidores de plataformas digitales y el **Decreto 991 del 4 de agosto de 2026** reglamentó su seguridad social cuando trabajan como independientes:

- Si ganan menos de 1 SMMLV: la plataforma paga el 60 % de la pensión y el trabajador el 40 %; la plataforma asume el 100 % de los riesgos laborales.
- Si ganan 1 SMMLV o más: cotizan sobre el 40 % de sus ingresos, con base mínima de 1 SMMLV.
- El Gobierno propone cambiar esa base mínima y aplazar la exigibilidad 12 meses.

Los ocho decretos que el Ministerio del Trabajo propone derogar o modificar

Decreto	Tema	Propuesta
581 de 2026	Tercerización de actividades permanentes	Derogar; la tercerización ilegal sigue prohibida por la ley
992 de 2026	Pactos colectivos con no sindicalizados	Derogar y volver al Código Sustantivo del Trabajo
720	Facultades de los inspectores de trabajo	Medidas preventivas motivadas, temporales y revisables
991 de 2026	Seguridad social de repartidores	Cotizar sobre 40 % del ingreso real; exigible 12 meses después
1040	Acoso, violencia y discriminación laboral	Mantener protecciones; atención psicológica a cargo de la ARL
405 de 2025	Multas por despedir víctimas de acoso	Mantener; graduar según la gravedad
993	Inspección del trabajo doméstico	Inspección sin entrar a los hogares
660	Periodistas y comunicadores	Ajustar a la Ley 2466 de 2025

Estado: son proyectos de decreto con comentarios abiertos hasta el 9 de noviembre de 2026. Mientras no se expidan, los decretos actuales siguen vigentes. Las centrales sindicales advirtieron que demandarán por regresividad, y varios decretos ya están demandados ante el Consejo de Estado.

5 – Reforma pensional: el gran cambio de la actualidad laboral en 2027

La **actualidad laboral** de este semestre estuvo marcada por la Sentencia C-264 de 2026: la Corte Constitucional avaló 86 de los 95 artículos de la reforma pensional (Ley 2381 de 2024) y devolvió nueve a la Cámara para corregir vicios de trámite. El nuevo sistema empieza el **1 de abril de 2027**.

SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ

PILAR 1
Solidario
Renta básica para adultos mayores en pobreza

PILAR 2
Semicontributivo
Para quien cotizó pero no alcanza pensión

PILAR 3
Contributivo
Hasta 2,3 SMMLV a Colpensiones; el exceso a un fondo privado

PILAR 4
Ahorro voluntario
Fondos voluntarios y otros mecanismos

Tema	Qué establece
Umbral contributivo	Lo que se cotiza hasta 2,3 SMMLV ($4.027.081 en 2026) va a Colpensiones
Régimen de transición	Mujeres con 750 semanas y hombres con 900 a 1 de abril de 2027 conservan las reglas anteriores
Semanas para mujeres	Bajan de 1.300 a 1.000 en 25 semanas por año (Sentencia C-054 de 2024)
Artículos devueltos	Nueve apartes (entre ellos los arts. 36 y 93) deben repetirse en la Cámara; sin fecha cierta

Para las empresas: el área de nómina debe prepararse para reportar aportes a dos administradoras por trabajador cuando el salario supere 2,3 SMMLV, y conviene orientar a los trabajadores cercanos al régimen de transición antes de abril de 2027.



6 – Lo que viene: Ley de Rescate y nómina, la actualidad laboral de 2027

El Proyecto de Ley 477 de 2026 (Ley de Rescate), radicado el 29 de octubre, trae dos cambios que tocan directamente la **actualidad laboral** de las empresas desde 2027. Todavía es un proyecto y puede cambiar en el Congreso.

Aporte a salud del trabajador

Salario (SMMLV)	Hoy	Propuesta
Hasta 2	4 %	4 %
2 – 4	4 %	5,5 %
4 – 5	4 %	6 %
5 – 10	4 %	6,5 %
10 – 15	4 %	7 %
15 – 20	4 %	7,5 %
Más de 20	4 %	8 %

Exoneración de aportes del empleador

Salario	Hoy	Propuesta
Hasta 2 SMMLV	Exonerado	Exonerado
2 – 3 SMMLV	Exonerado	SENA 1 %, ICBF 1 %, salud 4 %
3 – 10 SMMLV	Exonerado	Paga SENA, ICBF y salud completos
Más de 10 SMMLV	Paga	Paga

Independientes: el aporte a salud iría de 12,5 % a 15,5 % según ingresos. Exoneración actual según el art. 114-1 E.T.; aportes plenos de referencia: SENA 2 %, ICBF 3 % y salud 8,5 % a cargo del empleador.

Ejemplo: costo adicional mensual de un trabajador de 5 SMMLV

Concepto	Hoy	Con el PL 477	Diferencia
Salud a cargo del empleador (8,5 %)	$0	$744.135	+$744.135
SENA (2 %) e ICBF (3 %)	$0	$437.726	+$437.726
Salud a cargo del trabajador	$350.181	$525.272	+$175.090

Cálculo ilustrativo de SB con salario de $8.754.525. Para la empresa serían cerca de $1.181.861 más al mes por trabajador; para el trabajador, una menor nómina neta.

Otros frentes abiertos: el Gobierno desmintió en julio que vaya a reglamentar el trabajo o la cotización por horas, y la Resolución 2708 del 20 de agosto de 2026 derogó once circulares del Ministerio del Trabajo. El desempleo fue de 8,1 % y la informalidad de 54,5 % en julio (DANE).

7 – Lista de verificación de actualidad laboral para el cierre de 2026

Estas son las acciones que recomendamos revisar antes de terminar el año para que la **actualidad laboral** no se convierta en una sanción o un pasivo oculto:

Nómina y jornada

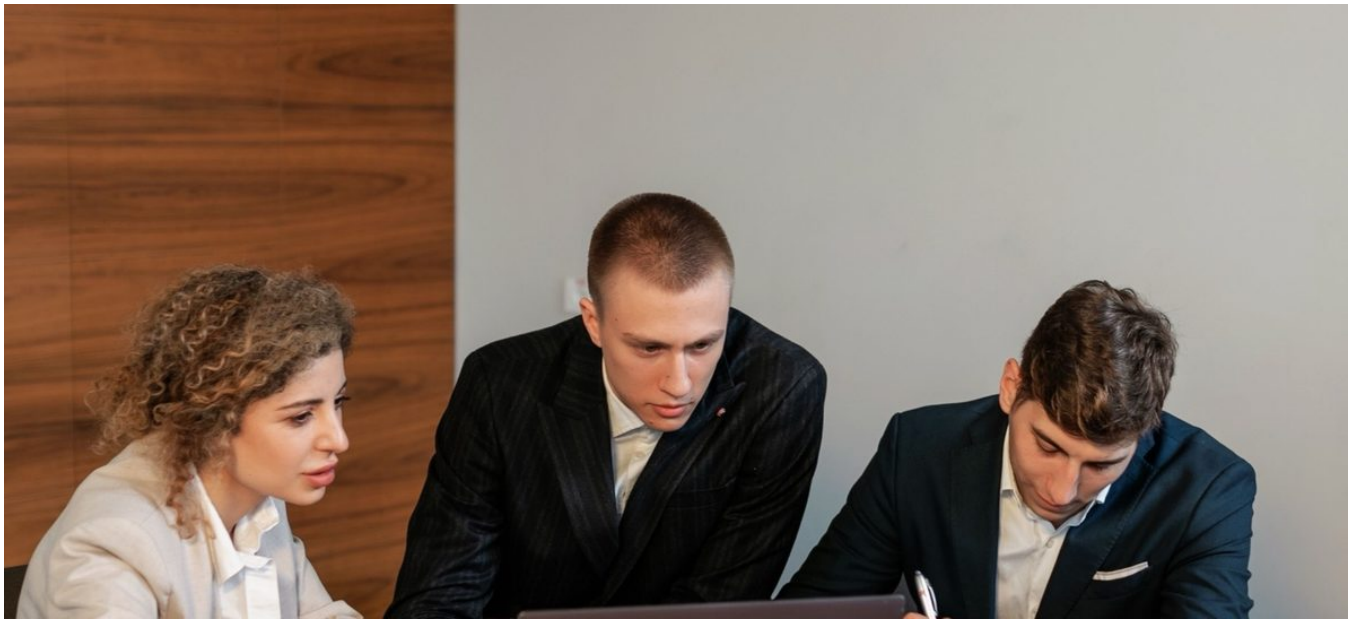
- ☑ La hora se calcula con 210 horas al mes (42 semanales).
- ☑ El recargo dominical y festivo está al 90 %.
- ☑ El recargo nocturno empieza a las 7 p. m.
- ☑ Las horas extra no superan 2 diarias ni 12 semanales.

Contratos y documentos

- ☑ Los contratos a término fijo constan por escrito y ninguno supera 4 años.
- ☑ Existe una política escrita de desconexión laboral.
- ☑ El reglamento interno incluye el nuevo procedimiento disciplinario.
- ☑ Los aprendices SENA están vinculados con contrato laboral.

2027 en el radar

- ☑ Presupuesto con escenarios de salario mínimo 2027.
- ☑ Preparación para la reforma pensional del 1 de abril de 2027.
- ☑ Simulación del costo de nómina si se aprueba la Ley de Rescate.
- ☑ Revisión de contratos de tercerización y de plataformas.





SB ASESORES Y CONSULTORES

¿Su nómina está al día con los cambios laborales de 2026?

Auditamos su nómina, contratos y reglamento frente a la reforma laboral, y simulamos el costo de 2027 con el nuevo salario mínimo, la reforma pensional y la Ley de Rescate.

Hablemos sobre su caso

sbasesoresyconsultores.com.co

SB ASESORES Y CONSULTORES

Revisoría Fiscal & Consultoría Tributaria · Bogotá, Colombia

Documento informativo con corte al 30 de octubre de 2026; no constituye asesoría individual. Fuentes: Ley 2466 de 2025; Ley 2101 de 2021; Decretos 1469 y 1470 de 2025 y 991 de 2026; Sentencia C-264 de 2026; Ministerio del Trabajo, proyectos de decreto de octubre de 2026; Proyecto de Ley 477 de 2026; DANE, GEIH julio de 2026.