

ASPECTOS

LABORALES

EN COLOMBIA 2026

- 01- Contratos laborales existentes en Colombia
- 02- Jornada de trabajo y clases de jornada
- 03- Salario mínimo, prestaciones sociales y otros aportes
- 04- Seguridad social integral
- 05- Licencias remuneradas
- 06- Estimación del costo de un empleado mensualmente
- 07- Contratos civiles, comerciales o administrativos



01

CONTRATOS LABORALES EXISTENTES EN COLOMBIA

DURACIÓN INDEFINIDA

Su duración no está determinada por un término fijo o una labor contratada, o que no se refleja a un trabajo ocasional o transitorio.

IMPORTANTE:

Todo contrato verbal se entiende que tiene un término indefinido, aunque las partes no han acordado nada al respecto.

TÉRMINO FIJO

- Las partes establecen un plazo para la duración del contrato.
- Este tipo de contrato goza de una formalidad especial: debe constar por escrito, de lo contrario se entenderán de duración indefinida.
- Los contratos a término fijo inferior a 1 año sólo podrán renovarse por 3 periodos iguales o inferiores. Si se desea renovar nuevamente, la duración en esta oportunidad no podrá ser inferior a 1 año. Los contratos a término fijo entre 1 y 3 años podrán renovarse en forma indefinida.
- En el evento en que no se desee renovar el contrato por parte del empleador, este debe dar aviso al trabajador por lo menos con 30 días calendario de anterioridad a la fecha de vencimiento del contrato. Los contratos iguales o inferiores a treinta días no requieren preaviso para su terminación.

POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA

- El término depende directamente del tiempo que dure la obra o la labor que se haya contratado.
- La necesidad de describir en forma detallada la obra o labor objeto del contrato, exige que el contrato sea escrito.
- Los contratos por duración de la obra o la labor contratada no admiten renovaciones.

CONTRATOS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

- Es el contrato que se celebra para la realización de labores distintas de las actividades normales de la empresa y su duración es inferior a un mes.
- Reforma laboral 2025: Los contratos por obra labor y los otros contratos a término fijo seguirán vigentes. Sin embargo, deberán garantizar el pago de todas las prestaciones sociales y vacaciones
- En el caso del contrato a término fijo, su duración no podrá superar los cuatro años.
- Por su parte, los contrato por obra labor deberán celebrarse por escrito, y si al finalizar la obra contratada el trabajador continúa prestando sus servicios, el contrato pasará a ser indefinido.



02

**JORNADA
DE TRABAJO
Y CLASES
DE JORNADA**

JORNADA ORDINARIA

Es la pactada entre el empleador y trabajador. A falta de convenio es la máxima legal.



JORNADA MÁXIMA LEGAL

Con la Ley 2101 de 2021 se redujo la jornada máxima legal de 48 horas semanales a 42 horas de manera gradual. Desde el 15 de julio de 2026 la jornada máxima legal será de 42 horas semanales.

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS

Se debe reconocer el esfuerzo adicional en el que incurre un trabajador al ampliar la jornada ordinaria, trabajar en horas nocturnas o trabajar los días festivos, pagando un recargo por cada hora que el trabajador extiende su jornada ordinaria.





03

SALARIO MÍNIMO,

PRESTACIONES
SOCIALES Y OTROS
APORTES

Auxilio de transporte: es una suma que varía de forma anual y debe ser pagada por el empleador a todos los trabajadores que devenguen hasta 2 veces el Salario Mínimo.

COP \$ 249.095

SALARIO MÍNIMO MENSUAL

COP \$1.750.905

VALOR HORA

Hora laboral ordinaria (trabajo diurno entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m.)

COP \$ 7.959

Hora ordinaria nocturna (Trabajo nocturno entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m.)

COP \$ 10.744

Hora extra diurna

**COP \$ 9.948
(Recargo de
COP \$ 1.989,7)**

Hora extra nocturna

**COP \$ 13.927
(Recargo de
\$5.968,5)**

Valor hora nocturna en jornada dominical o festiva

**COP \$ 17.111
(Recargo de
\$9.152,3)**

Valor hora extra diurna en jornada dominical o festiva

**COP \$16.315
(Recargo de
\$8.356,5)**

Valor hora extra nocturna en jornada dominical o festiva

**COP \$ 20.294
(Recargo de
\$12.335,8)**

Valor hora diurna en jornada dominical o festiva *ley 2466/2025

Se debe tener en cuenta que en la reforma laboral (Ley 2466/2025) se estableció que el trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del 100% sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas. Este reconocimiento será gradual, así: a partir del 1 de julio de 2025 aumentará a 80%, el 1 de julio de 2026 subirá a 90% y n junio del 2027 tendrá plena aplicación.

**COP \$ 14.325
(Recargo de
\$6.367)**



04

SEGURIDAD
SOCIAL
INTEGRAL

SEGURIDAD SOCIAL

INTEGRAL

TIPO	TRABAJADOR	EMPLEADOR
Pensión	4%	12%
Salud	4%	8.5% Según el art.114-1 del Estatuto Tributario las empresas no realizarán el aporte de 8.5% por aquellos empleados que devenguen menos de 10 salarios mínimos.
Riesgos Laborales	No aplica	El pago de la ARL estará entre el 0,522% COP \$7.431, hasta el 6,960% COP \$99.076. Según el nivel de riesgo al que esté expuesto el trabajador.

PRESTACIONES SOCIALES

AUXILIO DE CESANTÍAS

- Los empleadores deben hacer un depósito anual en un fondo de cesantías en la cuenta individual de cada trabajador. El valor de las cesantías equivale a un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año.
Periodo de pago: anual.

INTERESES A LAS CESANTÍAS:

- Equivalente al 12% anual sobre el valor del auxilio de cesantías liquidado a 31 de diciembre de cada año. Los intereses deben pagarse DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR a más tardar el 31 de enero de cada año.
Periodo de pago: anual.

PRIMA DE SERVICIOS:

- Corresponde a un mes de salario pagado en cuotas semestrales.
- Primera cuota: 30 de junio
- Segunda cuota: primeros 20 días de diciembre.
Periodo de pago: semestral.

DOTACIÓN:

- Esta prestación debe entregarse tres veces al año. Tienen derecho a esta prestación los trabajadores que devenguen hasta 2 veces el Salario Mínimo y hayan estado prestando sus servicios durante al menos 4 meses.

APORTES PARAFISCALES

- Son los pagos que debe efectuar todo empleador que tenga a su cargo más de un trabajador permanente, al Instituto de Bienestar Familiar (ICBF), al servicio Nacional de Aprendizaje SENA y a las Cajas de Compensación Familiar.

	MENOS DE 10 SALARIOS MÍNIMOS	MÁS DE 10 SALARIOS MÍNIMOS
	Porcentaje del salario	Porcentaje del salario
ICBF	Exoneración	3%
SENA	Exoneración	2%
Cajas de compensación familiar	4%	4%



VACACIONES

Los trabajadores tendrán derecho anualmente a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas.

DOTACIÓN

Finalmente, los trabajadores que ganen menos de 2 salarios mínimos legales vigentes tienen derecho a recibir dotación por parte de la empresa y el valor de esta depende de la actividad que realice el empleado, así como de otros factores como el clima o el lugar del trabajo.



05

LICENCIAS
REMUNERADAS

LICENCIA DE MATERNIDAD

- Corresponde a un descanso remunerado durante 18 semanas en la época del parto.

LICENCIA DE PATERNIDAD

- Corresponde a un descanso remunerado de 2 semanas para el padre cotizante por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

LICENCIA PATERNAL COMPARTIDA

- Se refiere a la posibilidad que tienen los padres de distribuir entre sí las últimas 6 semanas de la licencia de maternidad.

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO

- Consiste en la oportunidad que tienen los padres de cambiar un periodo determinado de sus licencias, por un periodo de trabajo de medio tiempo, situación que se traduce en licencias más largas, a cambio de un trabajo a medio tiempo.

LICENCIA POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA

- Hecho grave que ocurre en el círculo familiar cercano del trabajador. Ninguna norma establece por cuanto tiempo debe otorgarse la licencia remunerada.

LICENCIA DE LUTO

- Consiste en dar 5 días hábiles al trabajador cuando fallece alguno de los familiares cercanos.

OTRAS LICENCIAS

- Entierro de compañeros.
- Desempeño de cargos oficiales (jurado de votación).
- Permisos sindicales.





06

ESTIMACIÓN DEL COSTO DE UN EMPLEADO MENSUALMENTE

- A continuación, se presenta el cálculo de cada uno de los pagos que debe efectuar el empleador a un trabajador que devenga salario mínimo mensual vigente, el cual se encuentra fijado en COP \$1.750.905 para el año 2026 y el Auxilio de transporte en COP \$ 249.095.



SALARIO:

COP \$ 1.750.905

AUX. TRANSPORTE:

COP \$ 249.095

TOTAL:

COP \$ 2.000.000

CESANTÍAS:

COP \$ 166.667

**INTERESES A LAS
CESANTÍAS:**

COP \$ 20.000

PRIMA DE SERVICIOS:

COP \$ 166.667

VACACIONES:

COP \$ 72.954

SALUD: COP \$ -*

PENSIÓN:

COP \$ 70.036

ARL (0.522%):

COP \$9.140**

**CAJA DE COMPENSACIÓN
FAMILIAR:**

COP \$ 70.036

SENA: -

ICBF: -

* El anterior cálculo no incluye aportes a salud, aportes al SENA ni ICBF por que se asume que el empleador está exonerado de los aportes parafiscales según el artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

** Riesgo I. Art. 2.2.4.3.5 DUR 1072 de 2015.



07

**CONTRATOS
CIVILES,
COMERCIALES
O ADMINISTRATIVOS**

CONTRATOS

DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS



- El contrato de prestación de servicios es un contrato de naturaleza civil, comercial o administrativa (NO LABORAL) para trabajadores independientes, además de personas naturales y jurídicas, que prestan un servicio determinado a cambio de una cifra económica.
- La característica principal de este tipo de contratos es la autonomía, independencia o libertad con la que el contratista ejecuta su actividad y presta sus servicios, esto significa que el contratista no está sometido a una subordinación.
- Siempre el contratista asume los riesgos de la actividad que presta, y debe desarrollar su actividad mediante la utilización de herramientas propias y no que le sean suministradas por el contratante.
- El contratante no está obligado a afiliarse al contratista ni a EPS, ni a una administradora de fondos de pensiones y de cesantías, ni a la caja de compensación familiar. El contratista debe pagar los aportes a salud y pensión.
- El contrato de prestación de servicios está sometido a libertad contractual, es decir, a la autonomía de la voluntad de las partes, así que no tiene una duración mínima o máxima.