



¡Bienvenidos!

**Taller Virtual Inicio de Año con Buk:
Prepárate para el 2026**





William Barrios M
Customer Education Specialist



Juan Restrepo
Director Jurídico
Baquero & Asociados

Lo que veremos hoy

- Incremento del salario mínimo y salario integral
- Principales cambios de la reforma laboral 2026
- Impacto en la gestión de nómina
- Revisión y actualización de beneficios, auxilios y conceptos recurrentes de inicio de año.
- Próximos espacios de acompañamiento



Salario mínimo 2026:

- **Salario Mínimo (SMLMV): \$1.750.905** (incremento del 23% respecto a 2025).
- **Auxilio de Transporte: \$249.095** (aplica a quienes ganan hasta 2 SMLMV).

Impacto en:

- Nómina
- Aportes
- Beneficios atados al salario



Salario Mínimo Integral

- **Salario Mínimo Integral: \$22.761.765** (13 * \$1.750.905).

¿Qué es el Salario Integral?

- Es un salario superior a 10 SMLMV (en 2026, 13 SMLMV), que incluye no solo el salario base, sino también un factor de remuneración que sustituye el pago de prestaciones sociales (como Cesantías y primas) y recargos.

¿Cómo se calcula?

- Se toma el Salario Mínimo (\$1.750.905) y se multiplica por el factor establecido (13 veces para el mínimo integral), sin incluir el auxilio de transporte.

¿Quiénes lo reciben?

- Trabajadores cuyo salario mensual alcance los 13 SMLMV.



Reducción de la jornada laboral

¿Qué cambia?

- Desde julio de 2026, la jornada laboral ordinaria será de **42 horas semanales**, sin reducción de salario ni beneficios.
- El recargo por trabajo dominical y festivo será del 90% (80% hasta junio de 2026).

¿Qué deben tener en cuenta las empresas?

- Ajustar jornadas, turnos y esquemas de trabajo.
- Revisar el impacto en horas extra y recargos.
- Preparar la configuración de la nómina para cumplir la normativa.

En Buk

- La plataforma permitirá gestionar la jornada conforme a los cambios legales vigentes.



Reforma laboral 2026: visión general

El 25 de junio de 2025, la reforma laboral en Colombia fue oficializada mediante la Ley 2466. Esta norma introduce transformaciones estructurales al Código Sustantivo del Trabajo (CST). Entre los principales cambios se encuentran la modificación de los recargos por trabajo nocturno, dominical y en días festivos; la modificación de los tipos de contratación, incluyendo nuevas disposiciones para los contratos de aprendizaje.



Trabajo nocturno y fechas importantes



Cambios Clave en el Trabajo Nocturno

Inicio de la Jornada Nocturna: Antes era a las 9 p.m., ahora es a las 7 p.m., ampliando el tiempo de recargo.

Valores Aproximados (basados en el Salario Mínimo 2026)

- Hora Ordinaria: \$7.959 COP (aprox.).
- Recargo Nocturno (35%): \$10.745 COP por hora (recargo).
- Hora Extra Nocturna (75% extra): \$13.927 COP (valor total de la hora).



Hasta 30 de junio 2026:

- Dominical/Festivo (Diurno): 80%
- Dominical/Festivo (Nocturno): 115% (80% + 35% recargo nocturno).

Desde 1 de julio 2026:

- Dominical/Festivo (Diurno): 90% (implementación gradual hacia el 100%).
- Dominical/Festivo (Nocturno): 125% (90% + 35% recargo nocturno).



El Contrato a Término Fijo



Duración y prórrogas

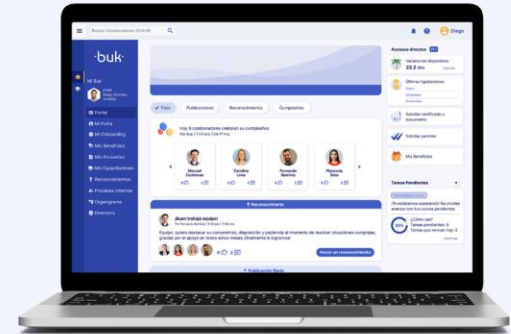
- Duración máxima: hasta 4 años, sumando período inicial y prórrogas.
- Prórrogas: pueden pactarse por escrito.
- Preaviso: se deben notificar mínimo 30 días antes del vencimiento.
- La falta de preaviso puede generar prórroga automática.
- Al cumplir los 4 años, el contrato se convierte automáticamente en indefinido.

Contratos por obra o labor

- Deben celebrarse por escrito y detallar claramente la labor.
- Si no se define la labor, se presume contrato indefinido.

Justificación del contrato

- Debe existir justificación escrita, por ejemplo:
 - Tareas específicas.
 - Actividades estacionales o de temporada.



El Contrato de aprendizaje



Naturaleza del Contrato: Se convierte en un contrato laboral especial a término fijo, no superior a tres años, y no un simple contrato de apoyo.

- Remuneración (2026):
 - **Etapa Lectiva:** 75% del Salario Mínimo Mensual (aprox. \$1.313.178).
 - **Etapa Productiva:** 100% del Salario Mínimo Mensual (aprox. \$1.750.905).
- Derechos Laborales (Prestaciones): Incluye pago de primas, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones remuneradas, como cualquier otro trabajador.
- Seguridad Social: Aportes completos a salud, pensión, ARL y parafiscales, cotizando como trabajador dependiente (Tipo de Cotizante 01 en PILA para productiva y 19 para lectiva).
- Obligatoriedad: Las empresas deben cumplirlo, o pueden optar por la monetización (pagar una cuota a la entidad).



Monetización Aprendices SENA

- La Ley 2466 de 2025 estableció que la monetización es de 1.5 SMMLV (**\$2.626.358**) por cada aprendiz no contratado.



	Valores	Monetización
Salario	1.750.905	
Aux de Transporte	249.095	
Prima	145.909	
Cesantías	145.909	
Intereses	17.509	
Vacaciones	72.954	
Pensiones 12%	210.109	
Salud		
Riesgos	9.140	
CCF	70.036	
ICBF		
SENA		
	2.671.566	2.626.358

Nuevos Permisos Laborales

El empleador tiene la obligación de conceder las licencias **remuneradas** en los siguientes casos:



Obligaciones escolares:

1. En calidad de acudiente
2. Que sea obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.



2. Citas médicas

1. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas programadas con especialistas cuando se informe el empleado junto con certificado previo.



3. Movilidad Sostenible

Podrá acordar el disfrute de un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, certificando el uso de bicicleta.



4. Citaciones Judiciales y otros

1. Ejercicio del sufragio (votar)
2. Cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

Inclusión laboral y cuotas obligatorias

Clave de la Cuota Laboral (2026):

- Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores.
- A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores
- Implementación: Voluntaria hasta 24 junio de 2026, obligatoria a partir de 25 junio de 2026.

Obligaciones para las Empresas:

- Ajustes Razonables: Adaptar espacios, tecnología y procesos (horarios, capacitación) para garantizar la igualdad de condiciones.
- Supervisión: El Ministerio del Trabajo vigilará el cumplimiento, aplicando multas en caso de infracción.



Actualizaciones masivas de novedades



Auxilio de conectividad

El auxilio de conectividad ya está disponible (**Auxilio De Conectividad - buk_auxilio_de_conectividad**) y conserva las mismas condiciones del auxilio de transporte. Este último se asigna por defecto; si se desea aplicar el auxilio de conectividad, solo debe asignarlo (de forma individual o masiva) y el sistema desasignará automáticamente el auxilio de transporte.



¿Qué recomendamos hacer ahora?

Prepararte adecuadamente para el 2026, te recomendamos:






- Revisar la estructura salarial y los contratos vigentes, asegurando su alineación con el nuevo SMMLV y las disposiciones de la reforma laboral.
- Validar jornadas, turnos, recargos nocturnos, dominicales y horas extra, garantizando su correcta aplicación y registro.
- Actualizar políticas internas y reglamentos, incorporando los nuevos permisos, licencias y medidas de protección a trabajadores con responsabilidades familiares.
- Ajustar y parametrizar la nómina en Buk, para reflejar correctamente los cambios normativos y evitar reprocesos o contingencias.
- Capacitar a los equipos de nómina y gestión humana, asegurando claridad y consistencia en la aplicación de los cambios.

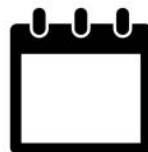


Calendario coyuntural de nómina: anticipáte y organizáte

Además de los ajustes normativos, te recomendamos construir un calendario coyuntural de nómina, que te permita anticiparse a los procesos clave del año, organizar tiempos, preparar información y evitar reprocesos o incumplimientos.

Un calendario coyuntural te ayudará a:

-  Identificar con anticipación fechas críticas del año
-  Planear tiempos para cálculos, validaciones y cargues
-  Preparar con anticipación documentación y soportes
-  Coordinar mejor a los equipos de nómina y gestión humana
-  Reducir riesgos por errores u olvidos en procesos recurrentes



Material recálculo de retención en la fuente.

30 de diciembre 2025

Material pago de intereses de cesantías.

20 de enero 2026

Cálculo de cesantías

03 de Febrero - Taller virtual



Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

·buk· Gestión de
Personas