

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 05EE2025120300000125401 - 05EE2025120300000126998 Obligaciones en un Contrato Laboral Afiliación y aportes al Sistema Integral de Salud- pago de prestaciones sociales - contrato realidad - tipos de contrato.

Respetado señor, reciba un cordial saludo.

En el Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, recibimos la comunicación del asunto, mediante la cual consulta lo siguiente:

“(…)

No voy a dar el nombre de la compañía. Ellos me pidieron para empezar los documentos para la vinculación el 1 de febrero del presente año. Sin embargo, el 15 del mes recibí la mitad del dinero acordado, más no contrato de eso han pasado 9 meses, donde en cada quincena pagan puntualmente. Sin embargo, tengo las siguientes dudas:

- 1. Llevó 9 meses trabajando sin contrato, legalmente en que estatus me encuentro, empleado temporal o indefinido, no lo sé.*
- 2. La seguridad social la pago, como si fuera independiente recibo en el mes la totalidad sin descuentos de seguridad social; tampoco hay auxilio de transporte. Ahí no sé en qué figura estoy.*
- 3. No he recibido primas hasta la fecha...eso existe?*
- 4. ¿Tendré derecho a vacaciones?*
- 5. Además debo cumplir horario en oficina de lunes a sábado de 9 am- 6pm, pero sólo asisto de lunes a viernes*
- 6. Con el aumento del salario mínimo, tengo derecho a ese porcentaje de incrementó o debo pedir un aumento?*

*La idea es recibir orientación por parte de ustedes y en caso extremo que pasaría donde sea despedido.” **Cursiva fuera del texto original.***

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, ello le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán



Trabajo

carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracto.

Por su parte el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone las atribuciones y sanciones del Ministerio de Trabajo en el marco de la vigilancia y control, no obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio de trabajo no tienen dentro de sus competencias facultad para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Finalmente, es preciso indicar que en sentencia C 542 de 2005, la Corte Constitucional realiza la distinción entre actos administrativos y conceptos de la administración, definiendo que el acto administrativo es la forma habitual de actuación de la administración, que crea, modifica o extingue derechos u obligaciones para los administrados, mientras que el concepto es una opinión o criterio de la administración que, por regla general, no genera efectos jurídicos directos ni es obligatorio para los administrados.

FRENTE A LA CONSULTA REALIZADA:

Inicialmente se hace necesario indicar al consultante que, siendo el contrato de trabajo eminentemente consensual, el empleador y el trabajador están facultados para pactar en el contrato los parámetros necesarios para el desarrollo del objeto contractual, así como el salario, la jornada de trabajo, y concretamente, las condiciones a las que se sujetarán los contratantes de común acuerdo, **siempre que no se vean vulnerados los derechos o se vea desmejorada la situación del trabajador.**

Una de las características del contrato de trabajo, es que el trabajador está sometido al poder subordinante del empleador y la subordinación es el elemento esencial de una relación laboral, lo que faculta al empleador para que cambie, reasigne o incremente las funciones de sus trabajadores, siempre y cuando se encuentren ajustados a la normatividad laboral y al Reglamento de Trabajo de la empresa.

Las disposiciones legales atinentes a la naturaleza de los derechos laborales señalan que los mínimos consagrados en la materia son irrenunciables, esto es,

que por mandato constitucional y legal los trabajadores no pueden por su propio arbitrio renunciar a los derechos mínimos establecidos en las normas que rigen la materia, tal y como se evidencia de las siguientes normas:

ARTICULO 53 C.P.: "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales**; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

(...)” (Subraya y negrilla fuera de texto)

ARTICULO 13 C.S.T.: "MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS.
Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo."

De las normas antes transcritas, se evidencia claramente que los derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores en el Código Sustantivo del Trabajo son los mínimos establecidos por la ley en favor de los trabajadores, y en concordancia con la norma constitucional, **estos derechos mínimos son irrenunciables**, lo que en igual sentido preceptúa el artículo 14 del mismo código, y la Corte Constitucional del año 2009¹, buscando así asegurar a los trabajadores unos derechos y garantías intocables que procuren el bienestar básico, quintándole a las partes de las relaciones laborales la voluntad en dichos aspectos.

Igualmente, es oportuno señalar que las obligaciones del Empleador cuando celebra un contrato laboral inician desde el mismo momento en que el

¹ Sentencia Corte Constitucional T - 592 del 28 de agosto de 2009, M.P., Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.



Trabajo

trabajador es vinculado laboralmente, entre las cuales surge la obligación a cargo del empleador el reconocimiento del pago de salarios, prestaciones legales, así como la afiliarlo al Sistema General de Seguridad Social Integral y de efectuar los respectivos aportes. Además de todas las obligaciones contenidas en el artículo 57 del C. S. del T.

El artículo 55 del C. S. del T consagra:

"ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE. *El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.*

Para dar respuesta a las inquietudes planteadas en el escrito de su consulta, nos permitimos brindarle la siguiente orientación:

Respuesta a su interrogante No. 1. Estatus laboral: Conforme al ordenamiento jurídico, la existencia de una relación laboral no depende exclusivamente de la formalización escrita del tipo de contrato, sino de la realidad de la prestación del servicio.

De conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo y en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, da lugar a la configuración de una relación laboral, aun en ausencia de contrato escrito.

TIPOS DE CONTRATO

A continuación, se señala cuáles son los tipos de contrato que existen en la normatividad laboral:

En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo CST., clasifica a los contratos según su duración, norma que a la letra dice:

"Artículo 45- DURACION- *El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio."*

En atención a lo normado por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo CST, expresa el contrato a **término fijo**:

"ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA. <Artículo modificado por el artículo **6** de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente:>

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. *Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.*

Prórroga automática. *Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.*

Es caracterizado por tener una fecha de inicio y de terminación, debe ser por escrito, este contrato no podrá renovarse indefinidamente, pero sí podrán, considerarse las siguientes prórrogas:

Prórroga pactada:

- Cuando el contrato se celebre por un término inferior a (1) año las partes de común acuerdo y por escrito podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente, no obstante, después de la cuarta (4ta) prórroga, el contrato no se podrá renovar por un término inferior a un (1) año y en ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

Prórroga Automática:

En este caso si con (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado, ninguna de las partes manifiesta a la otra su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según el caso y sin pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, esta prórroga automática también se aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta (4ta) prórroga automática será por un período de un (1) año.

Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada inciso No. 2 del citado artículo:

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

PARÁGRAFO 1o. *En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.*

Este contrato se realiza solo específicamente para una labor y termina al momento en que la obra se termine, deberá celebrarse por escrito, advierte la citada norma que cuando no se cumplan las condiciones señaladas, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada y el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a excepción que se trate de una nueva obra o labor, el cual podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que

se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato.

Ahora bien, es importante señalar que modalidad de contrato laboral de obra o labor determinada, implica la regulación alrededor de la duración o tiempo de ejecución de la actividad laboral (es clara la norma cuando afirma “*Podrá celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra*”).

Ha sido amplia la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia al relacionar las características del contrato de obra o labor determinada, en la reciente sentencia CSJ SL 669-2024 respecto al contrato de obra o labor, caracterizó, que el contrato de obra o labor determinada se encuentra regulado por el art. 45 CST, (i) que la duración del nexo está sometido a la ejecución de determinadas actividades y su límite puede fijarse hasta su final, o para el desarrollo de algunas etapas de dicha obra, pero que esta debe ser precisa y clara, y que permita identificar y constatar la ejecución, so pena de comprender que realmente se trate de un vínculo de duración indefinida. (ii) Las partes deben conocer de la delimitación temporal, bien sea hasta la ejecución de la labor específica, o hasta su finalización. (iii) La diferencia frente a otras modalidades resulta de la condición de la naturaleza de su servicio, este perdura mientras no finalice la actividad convenida, su duración depende de la consumación del resultado acordado.

CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO:

ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. <Artículo modificado por el artículo 5 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente:>

Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea 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. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

PARÁGRAFO. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o



Trabajo

trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

El contrato a término indefinido no tiene estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual, tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, puede hacerse por escrito o de forma verbal.

CONTRATO OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO:

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo define el trabajo **ocasional, accidental o transitorio** como:

"ARTICULO 6o. TRABAJO OCASIONAL. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador."

Quiere decir que el trabajo ocasional, accidental o transitorio, es aquel no mayor de 30 días, y cuyas labores sean distintas de las actividades normales del empleador. Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; recomendamos hacerlo por escrito, estableciendo la tarea específica del trabajador.

Respuesta a su interrogante No. 2. Seguridad Social: La afiliación al sistema de salud de un trabajador dependiente es responsabilidad del empleador, quien debe realizar el trámite en la EPS elegida por el empleado al iniciar el contrato.

En el ámbito laboral, el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, establece la obligación del empleador de efectuar los aportes al sistema de salud, y el artículo 17 de la misma ley impone la afiliación obligatoria al Sistema General de Pensiones.

Acorde a lo anterior, considera esta Oficina que, si se configuran los elementos propios de una relación laboral subordinada, las cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social deberán efectuarse en los términos legales, siendo asumidas de manera proporcional por el empleador y el trabajador, conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente.

Para la vigencia 2026, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral se liquidan sobre un Ingreso Base de Cotización (IBC) mínimo equivalente a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, fijado en \$1.750.905. Los porcentajes generales de cotización corresponden al 12.5% para salud y 16% para pensión.



Trabajo

Del total en salud, el empleador asume el 8.5%, y en pensión el 12%, además del 100% del aporte al Sistema General de Riesgos Laborales, cuya tarifa mínima es del 0.522%, según el nivel de riesgo.

Respuesta a su interrogante No. 3. Prima de Servicios: El artículo 306 y siguientes del CST, establece la obligación del empleador de pagar la prima de servicios a sus trabajadores.

La prima de servicios es una prestación social obligatoria equivalente a un mes de salario por cada año laborado, reconocida de manera proporcional al tiempo trabajado. Su pago debe efectuarse en dos cuotas: la primera, a más tardar el 30 de junio, y la segunda, dentro de los primeros veinte (20) días de diciembre, correspondiendo a quince (15) días de salario por cada semestre laborado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Respuesta a su interrogante No. 4. Vacaciones: El artículo 186 y siguientes del CST, consagra el derecho del trabajador a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio.

Las vacaciones constituyen un derecho irrenunciable del trabajador, equivalente a quince (15) días hábiles de descanso remunerado por cada año de servicio, sin incluir domingos ni festivos en su contabilización. Su remuneración se liquida con base en el salario ordinario vigente al momento de su disfrute, excluyendo el auxilio de transporte, y debe pagarse antes del inicio del descanso.

No pueden compensarse en dinero, salvo de manera excepcional, como al momento de la terminación del contrato. En caso de finalización del vínculo laboral antes de completar el año de servicio, procede el reconocimiento y pago proporcional al tiempo efectivamente laborado.

Respuesta a su interrogante No. 5. Cumplimiento de Horario: El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que el contrato de trabajo se configura cuando concurren tres elementos esenciales: (i) la actividad personal del trabajador, (ii) la continua subordinación o dependencia respecto del empleador y (iii) el salario como retribución del servicio.

En este contexto, el cumplimiento de un horario y la asistencia habitual a un lugar de trabajo constituyen manifestaciones propias del elemento de subordinación, lo cual permite inferir la existencia de una relación laboral dependiente, con independencia de la denominación del vínculo o de la modalidad de pago acordada.

Por su parte en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, establece la presunción de que toda relación de trabajo personal se presume regida por un Contrato de Trabajo, norma que a la letra dice:

"Artículo 24. PRESUNCION. <Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente>.

Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo." (resaltado fuera de texto)

La H. Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL1021-2018, Magistrado Ponente, Doctor Gerardo Botero Zuluaga, Radicación No 45430, estableció con respecto a la prevalencia de la realidad sobre las formas:

"(...)

Uno de los principios transversales en el derecho del trabajo, es el de prevalencia de la verdad sobre las apariencias, que se instituye y, además, se justifica, en tanto procura equilibrar una ecuación desigual e inequitativa que se presenta en las relaciones laborales dependientes, cual es el de la imposibilidad de predicar plena libertad para convenir las condiciones en las que aquella se va a ejecutar.

Para su concreción se ha acudido a una presunción, que en el ordenamiento jurídico colombiano está inserta en el artículo 24 del estatuto del trabajo, según la cual la prestación personal de un servicio, que además está remunerado, trae de consuno la predeterminación de estar frente a una relación laboral, que en todo caso puede ser desvirtuada ..." (resaltado fuera de texto)

La H. Corte Constitucional, se ha pronunciado en distintas ocasiones sobre la Primacía de la Realidad sobre las formas, destacando la Sentencia de Unificación, SU 040 de 2018, Referencia: Expediente T-5.692.280 Magistrada Ponente, Doctora Cristina Pardo Schlesinger, en la que al respecto de la Primacía de la Realidad sobre las formas, manifestó en uno de sus apartes de la Providencia:

"PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES EN RELACIONES LABORALES-Aplicación/ PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES EN MATERIA LABORAL-Contrato realidad

La teoría de la primacía de la realidad sobre las formas se aplica en aquellos casos en los cuales el Estado encubre relaciones laborales en contratos de prestación de servicios, actuación que implica "desconocer, por un lado, los principios que rigen el funcionamiento de la función pública, y por otro lado, las prestaciones sociales que son propias a la actividad laboral". En estos eventos, para que proceda la



Trabajo

*declaración de existencia del contrato realidad **el juez constitucional deberá verificar el cumplimiento de los requisitos dispuestos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.*** (resaltado fuera de texto)

En otro de los apartes, la Alta Corporación, manifestó:

"4. Protección constitucional de los derechos laborales. Reiteración de jurisprudencia

(...)

*4.2. De otra parte, es un hecho constatado por la jurisprudencia que los poderes públicos han utilizado de forma abierta y amplía **la figura del contrato de prestación de servicios, en algunos casos para enmascarar relaciones laborales y evadir el pago de prestaciones sociales, desconociendo así las garantías especiales de la relación laboral que la Constitución consagra, dejando de lado, además, la excepcionalidad de este tipo de contratación. En ese contexto, las garantías de los trabajadores deben ser protegidas por los órganos competentes, con independencia de las prácticas a las que acudan los distintos empleadores para evitar vinculaciones de tipo laboral. Razón por la que la jurisprudencia ha establecido los casos en los que se configura una relación laboral, con independencia del nombre que le asignen las partes al contrato y ha sido enfática en sostener que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 Superior, el principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales debe aplicarse en las relaciones laborales entre particulares y en las celebradas por el Estado.*** (resaltado fuera de texto)

Por ello, quienes contratan a una persona para realizar una labor, deben tener presente tanto las normas antes transcritas, como lo señalado por la H. Corte Constitucional en su Jurisprudencia, y si ello es así, el Empleador estaría obligado al pago de salario, prestaciones sociales, afiliación y aportes al sistema de seguridad social integral; por ello, cuando una persona considere que la vinculación que tiene es un Contrato de Trabajo, podría interponer las acciones legales ante la Justicia, la única que a través de sus Autoridades con competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y definir controversias laborales, sería la encargada de dilucidar asuntos sometidos a su conocimiento.

Respuesta a su interrogante No. 6. Incremento del Salario Mínimo: El salario mínimo es fijado anualmente mediante decreto expedido por el Gobierno Nacional y su incremento aplica para todos los trabajadores que devengan un salario mínimo. Cuando el salario pactado es superior al mínimo legal, su

reajuste dependerá de lo acordado contractualmente entre las partes o de las políticas internas establecidas por el empleador.

En este sentido, con respecto al aumento salarial cabe manifestar que el salario mínimo legal mensual vigente, lo establece el Gobierno Nacional, incrementándolo cada año, entre otras, en razón de la premisa constitucional de que el ingreso debe ser vital y móvil, por tanto para el año 2026, se tendrá en cuenta lo normado por el Decreto 1469 de 2026, el cual fija el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para el año 2026, en un valor de un millón setecientos cincuenta mil novecientos cinco pesos (\$1.750.905), mensuales, el mismo que está vigente a partir del primero de enero del presente año. Decreto que a la letra dispuso:

"Artículo 1. Salario Mínimo Legal Mensual vigente para el año 2026. Fijar a partir del primero (1º) de enero de 2026 como Salario Mínimo Legal Mensual, la suma de UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS (\$1.750.905).

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	María Antonia Sánchez	Inspector de Trabajo y Seguridad Social	
Revisado por:	Marisol Porras Mendez	Coordinadora	
Aprobado por:	Marisol Porras Mendez	Coordinadora	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			