

HABLANDO LABORAL-MENTE

Actualidad del Derecho Laboral



**Carrera 14 (Av. Bolívar) #17 norte -
34 piso - Armenia, Quindío**



**Laboral-Mente Consultorías y
Asesorías S.A.S.**



(+57) 304 379 09 92



www.laboral-mente.com



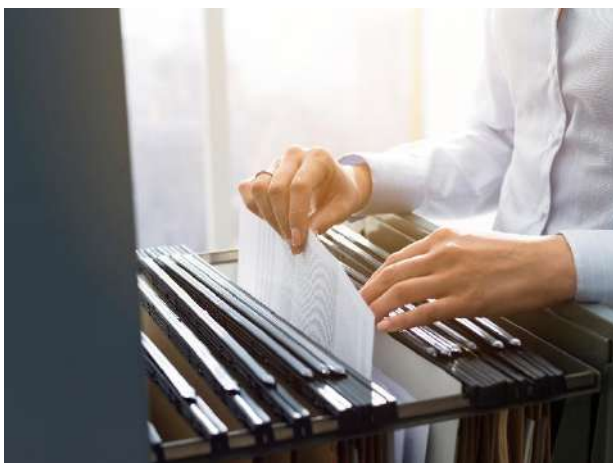
Contenido

Los pactos colectivos que sean suscritos entre un empleador y los trabajadores no sindicalizados deberán ser depositados ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.....	2
Fueron establecidos los lineamientos para la prevención y sanción de las conductas de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.....	3
Aquellos independientes que tengan ingresos inferiores a 1 salario mínimo legal mensual vigente podrán cotizar por períodos inferiores a 1 mes al Sistema de Seguridad Social	6
Lo que debe conocer en situaciones en las que se pueda presentar una estabilidad laboral reforzada por salud.....	7

Los pactos colectivos que sean suscritos entre un empleador y los trabajadores no sindicalizados deberán ser depositados ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 992 de 2026 (el Decreto), cuya finalidad es la reglamentación de los pactos colectivo y evitar que éstos sean utilizados para afectar a las organizaciones sindicales y sus derechos de asociación y negociación colectiva.

En ese contexto, es pertinente recordar que un pacto colectivo es un acuerdo que es celebrado entre el empleador y los trabajadores no sindicalizados en el que se reconocen condiciones de empleo y trabajo.



De acuerdo con el Decreto, para que los pactos colectivos que sean firmados tengan efectos entre las partes, éstos deberán ser depositados ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo del lugar en que se suscriba el documento dentro de los 15 días hábiles siguientes a la firma del pacto. El depósito deberá ir acompañado de estos documentos:

- 1.** El acta de la asamblea convocada por los trabajadores no sindicalizados con la aprobación del pliego de peticiones elaborado por éstos, así mismo, la identificación de los trabajadores que fueron elegidos para integrar la comisión negociadora.
- 2.** Actas de instalación de la mesa negociadora entre el empleador y la comisión negociadora de los trabajadores no sindicalizados.
- 3.** Acta de finalización de etapa de arreglo directo entre las partes.
- 4.** Certificación expedida por el empleador en la que indique que: **i)** los beneficios no son iguales, superiores o equivalentes a los reconocidos en la convención colectiva de trabajo vigente de la organización; **ii)** indicar en número de afiliados al sindicato y; **iii)** indicar el número total de trabajadores de la organización al momento de suscribir el pacto.
- 5.** Realizar el comparativo de los beneficios económicos y no económicos reconocidos por el pacto colectivo y el sindicato en los términos dispuestos por el Decreto 992 de 2026.

Es de señalar que las acciones que son requeridas por el Decreto, aplican tanto para los nuevos pactos colectivos como para aquellos que sean prorrogados después de la entrada en vigencia de esta norma.

Fueron establecidos los lineamientos para la prevención y sanción de las conductas de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

Con la expedición del Decreto 1040 de 2026 (el Decreto) que expidió el Ministerio del Trabajo, se dio la reglamentación de las leyes 1010 de 2006, 2365 de 2024 y 2466 de 2025 cuya finalidad es la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

De conformidad con lo anterior, es el Decreto aplica a todos los niveles que se dan en un espacio de trabajo, es decir, se hace extensivo a:

1. Trabajadores, sin importar su tipo de contrato.
2. Quienes realizan actividades bajo cualquier modalidad contractual (prestación de servicio, suministro, pasantías, aprendices, practicantes, entre otros).
3. Trabajadores despedidos.
4. Voluntarios.
5. Postulantes a empleos.
6. Quienes ejercen autoridad, funciones o responsabilidades de un empleador.

En ese contexto, el Decreto señala que las facultades disciplinarias o subordinación sólo se pueden dar para buscar el correcto cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales, en consecuencia, éstas deben obedecer a situaciones objetivas.

De esta nueva regulación, la misma dispone la creación de una política y protocolo que podrán ser requeridos por el Ministerio del Trabajo y, en caso no existir o no se tenga prueba de su socialización, podrá dar lugar a las sanciones previstas en la legislación laboral.

De acuerdo con lo anterior, es importante tener presente que la política deberá contener los siguientes aspectos:



En cuanto al protocolo, de éste se espera que contenga los siguientes ítems:



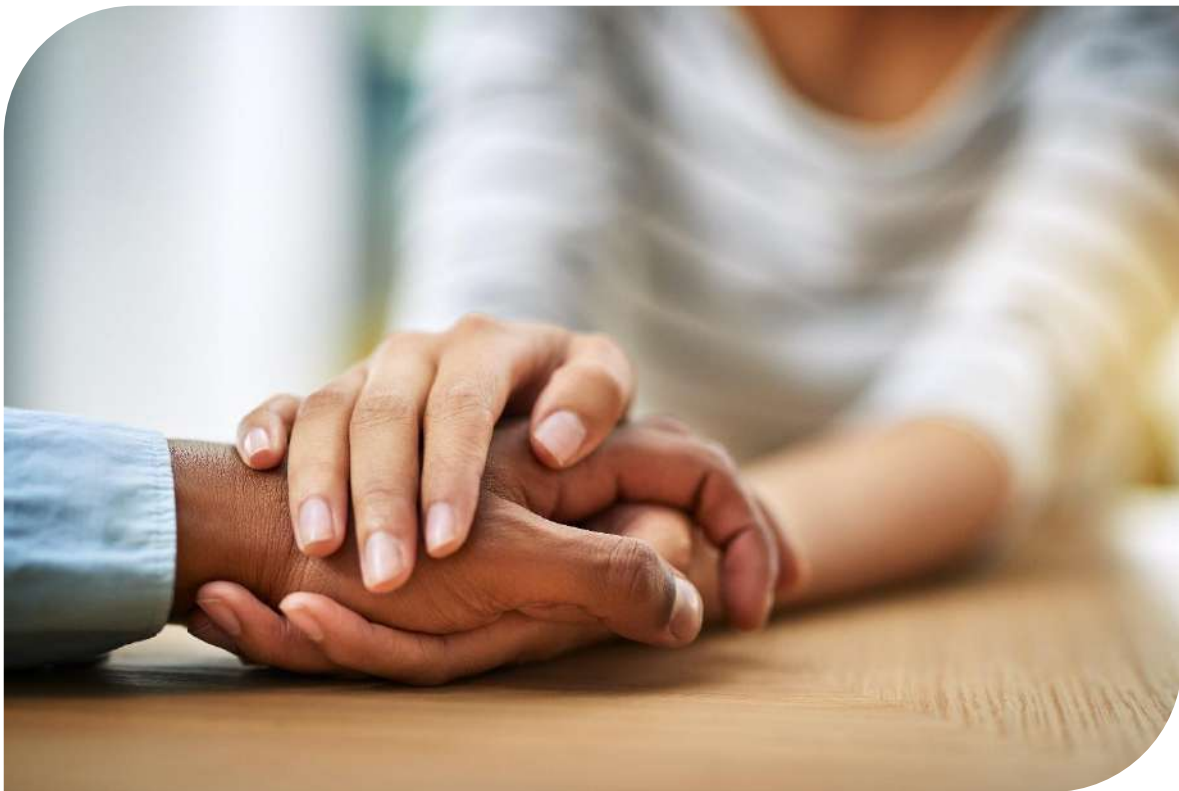
Por lo tanto, se deberá realizar la adecuación de los reglamentos internos de trabajo, así como de cada uno de los contratos laborales y de otros tipos en los que conste la existencia y obligatoriedad de la política y protocolo relacionados con la prevención, atención y sanción de acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación.

En línea con lo dispuesto por el Decreto 1040 de 2026, no sólo se debe contar con la documentación mencionada anteriormente, sino que también se deberán promover las acciones necesarias para materializar la concientización de este tipo de medidas, tales como:

1. Difundir los canales institucionales a todos quienes tengan cualquier tipo de vínculo con la sede de trabajo del conocimiento de esta norma y demás relacionadas con la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral.
2. Adelantar acciones en las que se informen de las consecuencias administrativas y judiciales por actos de acoso y violencia.
3. Promover las rutas de atención de quejas o denuncias de actos de acoso y violencia.

En conjunto, el Decreto establece un modelo más activo para los empleadores/contratantes y, por ende, las medidas de protección ante casos de acoso y violencia deberán ser de tipo organizativa, física, contractual, pedagógica o psicosociales. Así mismo, tanto las víctimas como los denunciantes, testigos o acompañantes deberán ser informadas, previamente, de manera clara, anticipada y accesible sobre el tipo y efecto de las medidas que posiblemente se adoptarían para su caso en concreto, algunas de estas medidas podrían ser:

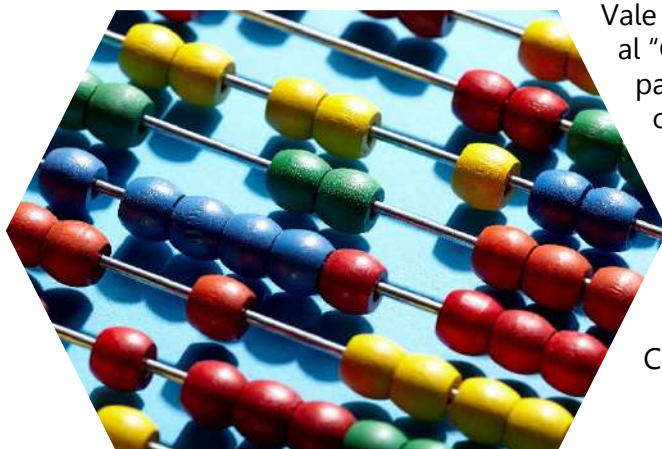
1. Evaluar rápida y confidencialmente de las posibles medidas de protección a aplicar en el caso.
2. Adecuación de los entornos laborales.
3. Evitar el contacto entre las partes involucradas.
4. Ajustar la prestación del servicio en lo respectivo a turnos de trabajo, implementación de trabajo en casa/teletrabajo o redistribución de tareas.
5. Efectuar el seguimiento periódico a las medidas de protección implementada junto con la evaluación su efectividad y alcance en el tiempo.



Aquellos independientes que tengan ingresos inferiores a 1 salario mínimo legal mensual vigente podrán cotizar por períodos inferiores a 1 mes al Sistema de Seguridad Social

Con la Resolución 1529 de 2026, el Ministerio de Salud y Protección Social creó el “Cotizante 76 – Trabajador de tiempo parcial independiente” figura con la cual quienes **carezcan de una relación laboral** y laboren hasta 20 días en el mes, por lo que podrán realizar sus cotizaciones de la siguiente manera:

- **Salud:** el cotizante debe pertenecer en el régimen subsidiado (Sisben) o beneficiario del régimen contributivo.
- **Pensión:** Se pagan de forma proporcional según los días trabajados. El Ingreso Base de Cotización (IBC) se fracciona por tramos:
 - Si presta el servicio entre 1 y 7 días: El IBC será de un cuarto (1/4) de SMMLV.
 - Si presta el servicio entre 8 y 14 días: El IBC será de dos cuartos (2/4) de SMMLV.
 - Si presta el servicio 15 y 21 días: El IBC será de tres cuartos (3/4) de SMMLV.
 - Si presta el servicio 22 y 30 días: El IBC será de un (1) SMMLV.
- **Riesgos laborales:** Se debe pagar el mes completo, según el nivel del riesgo.
- **Caja de Compensación Familiar:** Es opcional por parte del cotizante independiente.

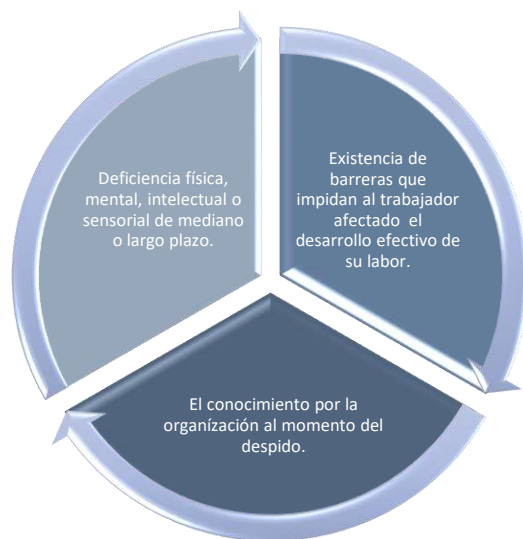


Vale la pena resaltar que esta figura es diferente al “**Cotizante tipo 51** – Trabajador de tiempo parcial” ya que esta figura es la utilizada en los casos de **colaboradores con contrato de trabajo** y prestan sus servicios hasta 20 días al mes, puntualmente, este es el que se usa para el pago de la seguridad social de las trabajadoras domésticas para lo cual sí es obligatorio cancelar los aportes a Pensión, Riesgos Laborales y Caja de Compensación Familiar.

Lo que debe conocer en situaciones en las que se pueda presentar una estabilidad laboral reforzada por salud

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia reiteró su jurisprudencia en lo que concierne a la interpretación de la estabilidad laboral reforzada con ocasión del estado de salud del trabajador ya que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 debe ser interpretada de manera conjunta con la Ley 1346 de 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

De acuerdo con normas mencionadas anteriormente, la estabilidad laboral para este tipo de eventos aplica cuando concurren los siguientes elementos:



En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia señaló que, para determinar una posible discriminación por motivos de salud, vale la pena señalar qué se entiende por una deficiencia de corto, mediano o largo plazo:

- 1. Deficiencia a largo plazo:** es aquella que se extiende en el tiempo de manera indefinida sin una expectativa de solución funcional, esto, a pesar de haber completado el tratamiento médico o de rehabilitación, a modo de ejemplo se puede encontrar: **i)** la continuación de restricciones después de alcanzar la mejoría médica máxima; **ii)** con secuelas permanentes o degenerativas o; **iii)** orden médica de reconversión laboral definitiva.
- 2. Deficiencia a mediano plazo:** son aquellas que no son permanentes, pero con una duración significativa con impacto en la funcionalidad laboral, algunas situaciones que lo ilustran son: **i)** tratamientos médicos, cirugías entre otros de manera prolongada; **ii)** derivan en una reducción real de la capacidad funcional o; **iii)** afectaciones duraderas en la estructura o función corporal que van más allá de un evento transitorio.
- 3. Deficiencia a corto plazo:** son condiciones de duración limitada con una clara expectativa de recuperación.

En conjunto con lo anterior, se debe analizar el concepto de “barreras” en relación con las labores que ejecuta el afectado y las condiciones del entorno cómo pueden dificultar la participación de éste, lo que ello implicaría la imposibilidad de la ejecución del servicio en condiciones normales como los demás trabajadores.

Por lo tanto, si las barreras son conocidas o comunicadas al empleador, éste deberá realizar los ajustes razonables fundados en criterio objetivos al entorno laboral para lograr la accesibilidad del trabajador afectado en condiciones de igualdad. En consecuencia, las modificaciones al puesto de trabajo se realizarán en aras de la proporcionalidad y razonabilidad requeridas para cada caso en concreto, no obstante, en caso de no poder ser realizados ello se tendrá que comunicar al trabajador.



De acuerdo con los anteriores factores, al momento de determinar si se está ante una posible estabilidad laboral reforzada, es pertinente evaluar:

1. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que genere limitaciones a mediano o largo plazo.
2. Análisis del cargo junto con los requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal.
3. Verificación de que la deficiencia tiene incidencia en el entorno laboral en el que se venía desempeñando el trabajador antes del despido.

Finalmente, la Corte señaló que la protección está destinada a aquellas personas cuyas deficiencias son de mediano y largo plazo que, al interactuar con barreras de tipo laboral, ven afectada su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás.

Por su parte, para las alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías que son mínimamente temporales, transitorias o de corta duración no son consideradas como una discapacidad y, por ello, para efectos de establecer si requiere de dicha garantía se debe valorar el cumplimiento de las mencionadas características.

¿Está su organización preparada frente a estos retos normativos?

La proactividad es la única estrategia efectiva para afrontar estos retos normativos y evitar sobrecostos laborales o la suspensión de sus actividades.

En Laboral-Mente Consultorías y Asesorías S.A.S., no sólo interpretamos la norma; diseñamos estrategias para proteger el patrimonio y la operatividad de su organización.

¿Por qué esperar a requerimiento administrativo o judicial? Anticipemos los riesgos hoy mismo:

- Agende una reunión: laboral-mente.com/agendar
- Escribanos directamente a nuestro WhatsApp: [\(+57\)3043790992](https://wa.me/573043790992)
- Envíenos su consulta por correo electrónico: Contacto@laboral-mente.com

Recordatorio.

La información que es suministrada en el presente documento no constituye una opinión, recomendación o asesoría de índole legal o de ninguna clase.

El acceso y uso de este contenido, así como su información y la utilización de éste no implican ni crean una relación abogado-cliente o cualquier otro tipo de vínculo. Así mismo, esta publicación no configura ni equivale a la prestación de servicios legales de ninguna clase.

Conforme con lo anterior, quien escribe el presente boletín está exento de cualquier responsabilidad por las estrategias jurídicas, legales o acciones legales que asuma el lector con base en la información aquí publicada.

En ningún caso el boletín legal reemplaza la consulta a un abogado.

Si usted requiere asesoría legal, se sugiere consultar inmediatamente con un abogado profesional para los efectos pertinentes.

Es de anotar que la información presentada en esta publicación no es exhaustiva.