
JUNIO - 2026

HABLANDO LABORAL-MENTE



Actualidad del derecho laboral

Contenido

El Ministerio del Trabajo estableció la reglamentación para la constatación de situaciones ilegales en tercerización o intermediación laboral.....	3
El Consejo de Estado declaró nula la restricción que existía para la vinculación de mano de obra profesional en los proyectos de exploración y explotación de hidrocarburos.....	4
Los miembros que representan a los trabajadores en el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral debe ser por elección de sus compañeros.	5
¿Qué nos espera con los retos fiscales en Colombia en el corto y mediano plazo? Una mirada sin tinte político	6
¿Tiene dudas? Contáctenos.....	8

Para el cierre del primer semestre de 2026, se deben tener presente el cumplimiento legal de los aspectos que fueron incorporados por las reformas legales y exigen acciones inmediatas para evitar sobrecostos y sanciones. A continuación, le presentamos el calendario para que su organización no pierda de vista el cumplimiento legal de éstas:

Calendario en materia laboral y pensional

Cierre del primer semestre 2026: Acciones obligatorias inmediatas para empleadores y afiliados.

 25 de Junio	 1º de Julio	 15 de Julio	 Antes del 16 de Julio
Ajuste al Reglamento Interno • Límite establecido por la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral). • Obligatorio adoptar el trámite específico para procesos disciplinarios.	Recargos por Descanso • Implementación obligatoria del recargo al 90%. • Aplica por laborar en días de descanso obligatorio.	Jornada Laboral de 42 Horas • Reducción definitiva de la jornada semanal. • Impacto normativo: Concluye la obligación de otorgar la jornada de la familia y las 2 horas* de recreación, cultura y deporte. (*Aplica a empleadores con > 50 trabajadores)	Traslado a Colpensiones • Exclusivo para afiliados en fondos privados a menos de 10 años de pensionarse. • Permite formalizar el traslado directamente, sin necesidad de adelantar proceso judicial alguno.

La proactividad en estas cuatro ventanas de tiempo **mitigará riesgos legales y sobrecostos.**

¿Tiene dudas sobre cómo implementar estos cambios en su empresa? Envíenos un correo a Contacto@laboral-mente.com y reciba apoyo en materia laboral y seguridad social con uno de nuestros expertos

El Ministerio del Trabajo estableció la reglamentación para la constatación de situaciones ilegales en tercerización o intermediación laboral.

El Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 581 de 2026 (el Decreto), mediante el cual estableció los criterios para la inspección laboral en materia de tercerización e intermediación ilegal.

De acuerdo con el Decreto, como primer factor para establecer si existe o no tercerización o intermediación ilegal, se debe validar si quien presta el servicio está desempeñando "actividades permanentes" que son aquellas que están relacionadas con las actividades económicas principales de quien contrata los servicios tercerizados o por intermediarios.

En ese sentido, la norma establece una "presunción reforzada de laboralidad" por lo que quienes ejecuten las "actividades permanentes" serán considerados trabajadores de la empresa que contrata los servicios tercerizados, salvo que ésta demuestre razones objetivas que justifiquen tal situación.



Adicionalmente, el Decreto 581 de 2026 recuerda que se tiene como indicio de la tercerización laboral ilegal cuando el presunto contratista, en la realidad, carece de una estructura propia, así como la falta de autonomía técnica, administrativa, financiera y directiva, esto, sin dejar de lado que la norma recopila una serie de situaciones que son consideradas como indicios de la tercerización o intermediación ilegal.

En cuanto a la contratación con Empresas de Servicios Temporales (EST), el Decreto prohíbe la contratación de personal para el desarrollo de "actividades permanentes", salvo en los casos previstos por la Ley 50 de 1990, como lo son:

1. Para el desarrollo de labores accidentales u ocasionales en los términos del artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Para el reemplazo de personal por vacaciones, licencias de maternidad o incapacidades por el término que duren.
3. Para atender el incremento de producción, transporte, ventas de productos o mercancías o para atender cosechas.

Es pertinente señalar que el Decreto 581 de 2026 prevé una serie de medidas preventivas y correctivas en aquellos eventos en que se evidencia las prácticas de tercerización o intermediación laboral ilegal, tales como: i) la formalización laboral; ii) regularización de las condiciones laborales y de seguridad social; iii) la suspensión de los contratos civiles o comerciales o; iv) la suspensión temporal de actividades.

Finalmente, en materia sancionatoria, el Ministerio del Trabajo podrá imponer multa de hasta 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes y, en el caso de las EST, podrá ser sancionada con la revocatoria de la autorización de funcionamiento.

¿Su organización hace uso de alguno de estos modelos de contratación y le preocupa la nueva presunción de laboralidad? Haga clic aquí en laboral-mente.com/agendar para agendar una cita rápida revisar el nivel de riesgo en que se encuentra su organización.

El Consejo de Estado declaró nula la restricción que existía para la vinculación de mano de obra profesional en los proyectos de exploración y explotación de hidrocarburos.



Con la expedición de los Decretos 2089 de 2014 y 1668 de 2016 fueron establecidas las reglas para la contratación de la mano de obra local en los proyectos de exploración y explotación de hidrocarburos. En ese contexto, se debía priorizar la contratación de la mano de obra local profesional en, por lo menos, el 30% por lo cual se debía dar preferencia a aquellos residentes que tuvieran profesiones como ingenieros, médicos, entre otros.

Lo anterior implicaba que los proyectos de hidrocarburos tenían la obligación de contratar el 30% de la mano de obra calificada de personas que fueran residentes en el área de influencia del proyecto.

Con base en lo anterior, el Decreto 2089 del 2014 (inciso 2º del artículo 3º) y el Decreto 1668 de 2016 (inciso 2º del artículo 2.2.1.6.2.4.) fueron demandadas y, por consiguiente, el Consejo

de Estado las declaró nulas, bajo el entendido que la regulación que fue expedida por el Gobierno Nacional se extralimitó al imponer requisitos o limitaciones que no fueron contempladas en numeral 6° del literal f) del artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012.

Esta decisión que adoptó el Consejo de Estado y que conllevó a la nulidad de las normas mencionadas anteriormente se eliminan las restricciones para la contratación de mano de obra calificada.

Los miembros que representan a los trabajadores en el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral debe ser por elección de sus compañeros.

El Ministerio del Trabajo (Mintrabajo), mediante el concepto No 08SE2026310200000023858 del 2026, se pronunció respecto a la consulta que le fue realizada en lo que concierne a la conformación de los comités relacionados con el COPASST y el de Convivencia Laboral y la posibilidad de que el empleador designe directamente a los miembros que representan a los trabajadores.

Vale la pena recordar que los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) -artículo 5° de la Resolución 2013 de 1986- y en Comité de Convivencia Laboral (CCL) -artículo 3° de la Resolución 3461 de 2025- son elegidos por votación por sus compañeros.

Con base en lo anterior, el Mintrabajo manifestó que no es posible que el empleador designe directamente a los miembros que representan a los trabajadores en estos comités, por lo tanto, es importante que las organizaciones agoten todas las posibilidades para la conformación voluntaria de los Comités, tales opciones pueden ser la realización de nuevas convocatorias, promoción de las postulaciones y elección de sus representantes o acudir a los suplentes.



GESTIÓN DE NEGOCIOS

¿Qué nos espera con los retos fiscales en Colombia en el corto y mediano plazo? Una mirada sin tinte político

Uno de los retos más importantes del nuevo Gobierno (*sin desconocer otros de gran complejidad*) e independiente al candidato y partido político que sea elegido como próximo presidente en las siguientes semanas; indiscutiblemente será el de enfrentar grandes retos fiscales y económicos, donde deberá demostrar su habilidad, conocimiento y capacidad, que le permitan enderezar y ajustar las finanzas públicas de nuestra nación, en el inmediato, corto y mediano plazo, no hablamos del largo plazo ya que esto hará parte de las políticas de un nuevo Gobierno para el cuatrienio 2030-2034, por ahora resaltamos los principales retos que afrontara esta vigencia 2026-2030:

- Ajustar, reducir y controlar del gasto fiscal rescatando la regla fiscal hacia el año 2028, según actuales condiciones de la suspensión temporal por el período 2025-2027, aprobada por el Consejo Superior de la política Fiscal (Confis) cláusula de escape contenida en la (**Ley 2155 de 2021**).
- Implementar acciones eficaces para controlar la evasión fiscal e incrementar los niveles de recaudo, dado que la solución no es sólo sancionar nuevas reformas tributarias (*sin decir que no sean necesarias, pero sin sacrificar la inversión*), sin embargo se hace apremiante detectar y eliminar las fugas por evasión y elusión que abren las brechas de un recaudo justo e igualitario con los contribuyentes que si cumplen al pie de la letra la alta carga impositiva que llevan a costas, dependiendo del sector económico en que se ubiquen.
- Controlar la inflación (**el Banco de la Republica proyecta un 6,45% para cierre de 2026**) y altas tasas de interés (**para junio 30 del 2026 se estima que sea del 11,75%**), esperando que estas sean atractivas para evitar fuga de capitales sin destruir inversión y empleo.
- Moderar alta volatilidad del dólar (generada por factores internos y externos) gestionando los factores internos, podrían reducirse los niveles de importación impulsando más la economía local, y gestionando otras fuentes de exportación que no dependan exclusivamente de hidrocarburos, sino diversificando otras fuentes de ingreso de divisas al país.
- Reestructurar y/o reformular el alto nivel de Deuda Externa y su costo, buscando alternativas para bajar el servicio de la deuda, minimizando riesgo cambiario con reducción de deuda en dólares, ampliando plazos, emitiendo responsablemente títulos de deuda pública (TES) en moneda local, utilizando coberturas cambiarias eficaces para recuperar así la capacidad de inversión sin comprometer el riesgo país.

- Manejar en compañía de los empresarios, eficientemente el alto costo laboral actual, teniendo presente la última reforma aprobada a mediados del año anterior (**Ley 2466 de 2025**), a la que sin duda se suma el alto salario mínimo legal aprobado para esta vigencia (**del 23% decreto 0159 de 2026**), con una tasa de incremento sin precedentes desde que inicio el nuevo milenio, alcanzando los niveles de las décadas de los 80 y 90 cuando el promedio era de (**23,59% fuentes DANE**), que en su momento fueron medidas para equilibrar la pérdida del poder adquisitivo generada por la alta inflación de aquel entonces (**en promedio del 22,36% fuentes DANE**) mientras que el promedio de la inflación entre 2000 y 2025 (**fue del 5,33% fuentes DANE**) con una marcada excepción en el año 2022 donde esta alcanzo niveles del 13,12%, siendo la más alta en los últimos 25 años; ahora bien a finales de los años 80 y 90 también las reglas laborales eran distintas a las que están vigentes al día de hoy, que están generando no solo altas tasas de desempleo sino incentivando la informalidad bajo el caparazón de emprendimientos.
- Implementar estrategias para recuperar el grado de inversión generado por las bajas calificaciones emitidas en los últimos meses por parte de las entidades internacionales de evaluación del Riesgo (**S&P/Moody's/Fitch Ratings**), recuperando la confianza en el país a través de una sólida política de sostenibilidad fiscal, estabilidad y credibilidad de las instituciones y crecimiento económico, entre otros.
- Definir una clara estabilidad jurídica, dado que los cambios continuos impactan a los Inversionistas, las empresas nacionales y a los emprendedores, no sólo a nivel tributario, sino también en el ámbito laboral, regulatorio, financiero y económico; desestimulando la inversión extranjera que durante décadas ha sido generadora de empleo y de empuje al crecimiento económico de nuestro país; es importante resaltar que según **el Global Business Complexity Index (GBCI) del TMF Group Colombia ocupa el sexto lugar a nivel global y el tercero en América Latina en complejidad para hacer negocios**, (Fuentes: *valora analitik- periódico el colombiano*) lo que genera incertidumbre y fuga de capitales hacia países más atractivos, con menos tasas de tributación, agilidad en trámites legales (permisos y licencias), con mayores atractivos en portafolios de Inversión a un nivel de riesgo controlado y con reglas de juego claras.

Mientras que todo esto está sujeto a las estrategias que se adopten para los próximos 4 años, es necesario no perder de vista las responsabilidades que se pueden tener como contribuyentes ante las autoridades administrativas, por lo que, a continuación, encontrarán un recordatorio de los próximos vencimientos en materia tributaria.

ALGUNOS VENCIMIENTOS PARA TENER PRESENTE EN LAS PRÓXIMAS SEMANAS

- Reporte ante la Superintendencia de Sociedades de los Estados Financieros Consolidados para Grupos Empresariales vencimiento junio 30 de 2026, según **(Resolución única Dian 00027 de 2025)**.
- Plazos para reportar exógena antes la Dian para Personas Jurídicas, de acuerdo con últimos 2 dígitos del nit iniciando en mayo 14 y finalizando junio 12 de 2026 **(Resolución única Dian 00027 de 2025 modificada con Resolución 00012 de 2026 en la parte de ajustes técnicos)**.
- Pago de primas en junio, para cuya liquidación se debe tener presente el sector al que pertenece el empleado (público o privado), así como el procedimiento o método de retención en la fuente elegido por el mismo y de acuerdo con los topes para su cálculo **(artículo 385 y 386 del Estatuto Tributario)**.

¿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 una inspección del Ministerio del Trabajo? 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.

