

GAMBOA
GARCIA
ROLDAN & Co.
— ABOGADOS —



Novedades laborales

Junio 2026

NOVEDADES LABORALES

Junio 2026

Decreto 581 de 2026: Nuevas medidas sobre
tercerización e intermediación laboral **03**

Refuerzo de las reglas en los procesos
disciplinarios laborales **04**

Ministerio del Trabajo fija nuevos lineamientos
para la autorización de despidos de
trabajadores con fuero de salud **05**

Consejo de Estado anuló la obligación de
priorizar la contratación de mano de obra local
para cargos calificados, profesionales y
especializados en proyectos minero-
energéticos **06**

Contratación de personas con discapacidad y la
reducción de la jornada laboral **07**





1.

DECRETO 581 DE 2026

Nuevas medidas sobre tercerización e intermediación laboral

Mediante el **Decreto 581 de 2026** se introdujeron nuevas disposiciones, de carácter restrictivo, en materia de tercerización e intermediación laboral. En particular, el Decreto dispone que cuando las actividades permanentes de una empresa sean desarrolladas a través de terceros se activará una presunción de existencia de laboralidad en la vinculación, sin perjuicio de que la empresa beneficiaria pueda desvirtuarla acreditando la inexistencia de subordinación, con todas las dificultades que esto puede generar en la práctica.

Nuevos indicios de tercerización ilegal

Se incorporan nuevos indicios para identificar supuestos de tercerización ilegal, relacionados tanto con la ausencia de organización propia y estructura productiva especializada del contratista como con la existencia de subordinación frente a la empresa beneficiaria, lo que sin duda nos lleva a cuestionarnos como estamos implementando esquemas de tercerización al interior de nuestras organizaciones.

¿En qué casos pueden utilizarse las Empresas de Servicios Temporales?

De igual forma, se reitera que las Empresas de Servicios Temporales solo podrán ser utilizadas en los eventos previstos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

De manera que su utilización para atender necesidades permanentes dará lugar a que la empresa usuaria sea considerada el verdadero empleador.

¿Cuáles son las sanciones aplicables?

Además de las multas de hasta **cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes**, el Ministerio del Trabajo podrá ordenar la suspensión temporal de actividades cuando se cause una grave afectación a los derechos de los trabajadores o, incluso revocar la autorización o licencia de funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales cuando se constate una afectación a la seguridad y salud de los trabajadores.

¿Qué implicaciones tiene para las empresas?

Esto nos llevara a una nueva etapa en la revisión de los esquemas de tercerización e intermediación actualmente implementados, pues un incorrecto manejo de los mismos puede llevar a la exposición de las compañías a riesgos muy altos tanto en lo económico como en lo operativo.



2.

REFUERZO DE LAS REGLAS EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS LABORALES

El **Ministerio del Trabajo, por medio de la Circular No. 048 de 2026**, reiteró y precisó algunas de las garantías y lineamientos aplicables a los procesos disciplinarios laborales, enfatizando la observancia de principios como el debido proceso, la presunción de inocencia, la proporcionalidad y el derecho de defensa.

¿Los llamados de atención requieren procedimiento disciplinario?

La entidad aclaró que, en su entendimiento, los llamados de atención que no constituyan sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo no requieren adelantar un procedimiento disciplinario, sin perjuicio de la conveniencia de dejar constancia documental de los mismos.

¿Cuáles son las etapas mínimas del procedimiento disciplinario?

Asimismo, recordó las etapas mínimas del procedimiento disciplinario, entre las que se encuentran: la comunicación de los hechos investigados, el traslado de las pruebas y la concesión de un término mínimo de cinco (5) días hábiles para preparar la defensa.

También enfatizó que las decisiones sancionatorias deben ser motivadas y proporcionales y que, cuando la estructura organizacional lo permita, deberá garantizarse una segunda instancia.

¿La terminación del contrato constituye una sanción disciplinaria?

El Ministerio reiteró que **la terminación del contrato de trabajo no constituye, en principio, una sanción disciplinaria**, salvo que así se encuentre prevista en las fuentes que regulan la relación laboral o cuando el ordenamiento jurídico exija expresamente un procedimiento previo.

¿Cuál es el plazo para ajustar los Reglamentos Internos de Trabajo?

Se recordó que, de conformidad con el parágrafo 4 del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, los empleadores tienen **hasta el 25 de junio de 2026** para adecuar sus Reglamentos Internos de Trabajo a los nuevos lineamientos en materia disciplinaria, por lo que si esto no se ha implementado, aún se está a tiempo de realizarlo.



3.

MINISTERIO DEL TRABAJO ESTABLECE NUEVAS REGLAS PARA AUTORIZAR DESPIDOS DE EMPLEADOS CON FUERO DE SALUD

Mediante la Circular No. 049 de 2026, el Ministerio del Trabajo estableció los criterios que deberán observar los inspectores de trabajo al decidir las solicitudes de autorización para la terminación del contrato de trabajo de personas amparadas por estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

¿Qué debe demostrar el empleador para solicitar la autorización?

La Circular reafirma que corresponde al empleador demostrar que la terminación obedece a una causa justa, legal, objetiva o ajena a la condición de salud del trabajador, así como acreditar que previamente se evaluaron y agotaron medidas de rehabilitación, reubicación, readaptación y ajustes razonables, lo que sin duda impone una carga importante a las organizaciones.

¿El vencimiento del contrato o finalización de obra es suficiente?

Se precisa que la expiración del plazo pactado o la finalización de la obra o labor no constituyen, por sí solas, una razón suficiente para autorizar la terminación cuando existan posibilidades razonables de continuidad del vínculo laboral.

¿Cómo se deben tramitar estas solicitudes?

Por otra parte, la entidad distingue los requisitos probatorios según la causal invocada y establece que las solicitudes deberán resolverse mediante un trámite preferente y sumario dentro de los tres (3) meses siguientes a la radicación completa de la documentación. Si bien, pareciera un término expedito, la experiencia en estos casos nos muestra que los tiempos en la práctica puede ser significativamente superiores.

¿Qué aspectos son clave para el trámite?

El Ministerio resaltó la importancia de identificar oportunamente a los trabajadores amparados por estabilidad laboral reforzada y de documentar las medidas de rehabilitación, reubicación y ajustes razonables implementadas, pues estos elementos serán determinantes dentro del trámite administrativo.



4.

CONSEJO DE ESTADO ANULÓ LA OBLIGACIÓN DE PRIORIZAR LA CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL PARA CARGOS CALIFICADOS, PROFESIONALES Y ESPECIALIZADOS EN PROYECTOS MINERO-ENERGÉTICOS

La Sección Segunda del Consejo de Estado declaró la nulidad de las disposiciones contenidas en los Decretos 2089 de 2014 y 1668 de 2016 que imponían porcentajes mínimos de contratación de personal local para cargos calificados, profesionales y especializados en proyectos del sector minero-energético.

¿Por qué se declaró la nulidad?

En su decisión, la Corporación concluyó que **el Gobierno Nacional excedió su potestad reglamentaria al extender la obligación de contratación de mano de obra local** más allá de los supuestos previstos por el legislador, particularmente respecto de empleos que requieren formación técnica, profesional o especializada.

¿Qué implica esta decisión para las empresas?

Las empresas del sector ya no estarán obligadas a cumplir los porcentajes mínimos de vinculación de personal residente para este tipo de cargos, lo que les otorga una mayor flexibilidad para atender sus necesidades de talento humano.

¿Qué aspectos se mantienen vigentes?

La decisión no afecta otras disposiciones orientadas a promover la participación de mano de obra local en las zonas de influencia de los proyectos, así como la forma en cómo se ha venido manejando el cumplimiento de esta obligación con un enfoque social o de entorno.



Las empresas del sector ya no estarán obligadas a cumplir los porcentajes mínimos de vinculación de personal residente para este tipo de cargos, lo que les otorga una mayor flexibilidad para atender sus necesidades de talento humano.



5.

CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Con ocasión de la entrada en vigencia definitiva de algunas disposiciones de la **Ley 2466 de 2025** (Reforma Laboral), las empresas deberán tener presentes dos fechas relevantes durante los próximos meses.

¿Cuándo entra en vigencia la obligación de vinculación de personas con discapacidad?

El párrafo 3 del artículo 57, incorporado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, estableció que **a partir del 25 de junio de 2026 entrará en vigencia la obligación de vinculación de personas con discapacidad**, la cual deberá cumplirse de conformidad con los porcentajes y condiciones previstos en la normativa vigente, teniendo claro, que conforme al proyecto de decreto reglamentario publicado para comentarios por el Ministerio del Trabajo, las condiciones para acreditar la imposibilidad de cumplir con esta obligación son bastante rigurosas.

¿Cuándo se reduce la jornada máxima legal?

En línea con el cronograma de implementación gradual previsto en la Ley 2101 de 2021, a **partir del 15 de julio de 2026 la jornada máxima legal ordinaria se reducirá a cuarenta y dos (42) horas semanales**.

Esta medida corresponde a la última etapa del proceso de reducción progresiva de la jornada laboral iniciado en 2023 y deberá implementarse sin que ello implique una disminución salarial ni una afectación de los derechos de los trabajadores.

¿QUÉ DEBEN HACER LAS EMPRESAS PARA CUMPLIR CON ESTAS OBLIGACIONES?

Las empresas que aún no hayan realizado los ajustes correspondientes deberán revisar, con el propósito de asegurar una transición adecuada y el cumplimiento de las nuevas exigencias legales, lo siguiente:

- Sus esquemas de turnos
- La distribución de la jornada
- Sus necesidades operativas

¿Necesitas asesoría en derecho laboral?

Los recientes desarrollos normativos evidencian la importancia de una gestión laboral preventiva y estratégica. En Gamboa, García, Roldán & Co., acompañamos a las organizaciones en la revisión de sus prácticas internas, la mitigación de riesgos y el cumplimiento de las nuevas obligaciones legales.

¡Conversemos!

✉ apaz@gclegal.co

🌐 www.gclegal.co



www.gclegal.co

| Derecho Laboral

GAMBOA GARCIA ROLDAN & Co.

— ABOGADOS —



Síguenos para más insights legales
[@gamboagarciaroldanco](https://www.instagram.com/gamboagarciaroldanco)