SEGUNDO SEMESTRE

2026 NOVEDADES **LABORALES**

NOVEDADES LABORALES

Introducción 03

Decreto 1040 de 2026: Acoso, violencia y discriminación en el trabajo 04

Resolución 2708 de 2026: el Ministerio del Trabajo retira 11 circulares 06

Decreto Legislativo 1417 de 2026: medidas de empleo por el sismo del 10 de agosto 09

Decreto 720 de 2026: Medidas preventivas de la Inspección del Trabajo 13

Decreto 992 de 2026: Nuevos requisitos para el depósito de pactos colectivos 15

Ley 2381 de 2024: Reforma Pensional 18

El segundo semestre de 2026 ha traído cambios que las empresas no pueden dejar para el próximo año. El Decreto 1040 impone nuevas obligaciones de prevención del acoso, la violencia y la discriminación en el trabajo; el Decreto 992 endurece los requisitos para depositar pactos colectivos; y el Decreto 720 amplía la facultad de los inspectores para ordenar medidas preventivas de cumplimiento inmediato.

A esto se suman la Resolución 2708, con la que el Ministerio del Trabajo retiró once circulares que muchas compañías usaban como referencia, y el Decreto Legislativo 1417, que creó medidas temporales de empleo para las empresas y trabajadores afectados por el sismo del 10 de agosto.

Varias de estas normas ya son exigibles y algunas traen consecuencias sancionatorias por su incumplimiento. Por eso, antes de explicar cada una en detalle, presentamos una lista de verificación organizada por tema, para que cada compañía identifique rápidamente qué le corresponde revisar antes del cierre del año.

¿QUÉ DEBEN VERIFICAR LAS COMPAÑÍAS AL CIERRE DEL AÑO?

Acoso, violencia y discriminación (Decreto 1040)

- Política y protocolo de prevención, atención y sanción redactados, aprobados y socializados con trabajadores y contratistas.
- Reglamento interno y contratos con la cláusula informativa exigida por el decreto.
- Definido quién recibe las quejas y cómo se protege a la persona que denuncia; jefes y equipo de talento humano capacitados, con evidencia de la socialización.

Circulares derogadas (Resolución 2708)

- Procedimientos internos revisados frente a la derogatoria de las 11 circulares (por ejemplo, despidos y llamados de atención, estabilidad laboral reforzada, jornada y trabajo a destajo), sustentados directamente en la ley y la jurisprudencia vigentes.

Emergencia por el sismo (Decreto Legislativo 1417)

- Verificar si la empresa o alguno de sus trabajadores está en un municipio de la emergencia y si hay trabajadores incluidos en el Registro Único de Damnificados (RUD).
- Micro y pequeñas empresas: estar al día en salarios y aportes y preparar la documentación y la certificación del representante legal para postularse al apoyo a la nómina.
- Antes de suspender actividades o adelantar vacaciones por el sismo, sustentar bien la solicitud y respetar las salvaguardas laborales.

Inspección del Trabajo y medidas preventivas (Decreto 720)

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al día, con evidencia disponible (permisos de trabajo en alturas, entrega de elementos de protección personal, mantenimiento de equipos).
- Responsable definido para atender las visitas de inspección, cumplir de inmediato una medida preventiva y preparar el recurso de reposición dentro de los 10 días hábiles.
- Antes de planes de retiro voluntario o reestructuraciones, documentar las razones y revisar que no se superen los límites del despido colectivo sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Pactos colectivos (Decreto 992)

- Pactos vigentes o por firmar revisados frente a los nuevos requisitos: certificación del representante legal y comparativo de beneficios frente a cada convención colectiva.
- Depósito ante la Dirección Territorial dentro de los 15 días siguientes a la firma.
- Planes o programas de beneficios unilaterales revisados, por si el Ministerio los asimila a un pacto colectivo.

Reforma Pensional (Ley 2381 de 2024)

- Diagnóstico de nómina realizado, incluyendo salarios, bases de cotización y la Administradora del Componente Complementario de Ahorro Individual (ACCAI) correspondiente a cada trabajador, y software de nómina actualizado para separar los aportes a Colpensiones, a la ACCAI y al Fondo de Solidaridad Pensional.
- ·Comunicar a los trabajadores acerca de los cambios generados mediante la Reforma Pensional, de modo tal que conozcan la manera en la que se realizarán sus cotizaciones en pensión.
- Equipos de recursos humanos, nómina y contabilidad preparados, y trabajadores informados de los cambios y de los descuentos adicionales.

DECRETO 1040 DE 2026

Acoso, violencia y discriminación en el trabajo

El pasado 5 de agosto de 2026 fue expedido el Decreto 1040 de 2026, mediante el cual se adiciona un nuevo Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, con disposiciones orientadas a **fortalecer la protección frente al acoso y la violencia, la violencia basada en género y la discriminación en el ámbito laboral.**

El decreto desarrolla, entre otras, las disposiciones de las Leyes 1010 de 2006, 2365 de 2024, 1257 de 2008 y 2528 de 2025, y amplía el marco de protección que hasta ahora se encontraba regulado de manera particular frente al acoso laboral y al acoso sexual..

¿Qué cambios trae?

Política y protocolo obligatorios	Toda empresa, pública o privada, debe tener por escrito una política de prevención del acoso, la violencia basada en género y la discriminación, y un protocolo que indique paso a paso cómo se atiende y se sanciona un caso. Tener Comité de Convivencia Laboral no basta por sí solo.
Contratos y reglamento interno	Debe informarse en el reglamento interno de trabajo y en los contratos de trabajo que esa política y ese protocolo existen y son obligatorios.
Socialización	No basta con tenerlos: hay que dar a conocer la política y el protocolo a trabajadores y contratistas

Sanciones	El Ministerio del Trabajo puede sancionar, con base en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, la falta de política y protocolo o de su socialización.
Reglas más estrictas para casos de género	Cuando hay relaciones de poder (jefe y subordinado, por ejemplo) se presume violencia o acoso sexual y, no se puede deducir que la víctima consintió porque guardó silencio o no se resistió; la víctima tiene derecho a no ser confrontada con el presunto agresor; y estos casos no se pueden conciliar.
Enfoque de género en la investigación	Las pruebas se valoran con enfoque diferencial y de género, y las decisiones se informan a la ARL.

¿Qué debería hacer el empleador?

- Elaborar o actualizar la política y el protocolo, articulados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral.
- Ajustar el reglamento interno y las plantillas de contrato y de otras formas de vinculación.
- Capacitar a jefes y al equipo de talento humano, y dejar evidencia de la socialización.
- Definir quién recibe las quejas y cómo se protege a la persona que denuncia.

RESOLUCIÓN 2708 DE 2026

El Ministerio del Trabajo retira 11 circulares

El 20 de agosto de 2026 el Ministerio del Trabajo derogó (dejó sin efectos) once circulares que había expedido entre septiembre de 2025 y julio de 2026. La razón: varias mezclaban recomendaciones con obligaciones, tenían errores de referencia legal o creaban requisitos que solo una ley, un decreto o una resolución pueden crear.

Las circulares retiradas son las siguientes

Circular	Tema	Observación
Circular Externa 0101 de 2025	Jornada, trabajo doméstico, trabajo a destajo y horas extras	Transformó la reducción de jornada sin disminución salarial para trabajadores a destajo en una metodología autónoma de compensación, con fórmula y criterios de liquidación no previstos por la Ley 2101 de 2021. Además, mezcló normas, interpretaciones y prescripciones administrativas.
Circular Interna 0120 de 2025	Trámite de autorización para terminar contratos de personas con estabilidad laboral reforzada	Desarrolló la Sentencia SU-111 de 2025 mediante un procedimiento único, con requisitos y cargas probatorias frente a terceros, sin delimitar competencias ni regímenes jurídicos y sin una habilitación suficiente conforme al principio de legalidad. Además, se superpuso con la Circular 0049 de 2026.

Circular	Tema	Observación
Circular 0031 de 2026	Cuidado, equidad de género y corresponsabilidad social	No diferenció adecuadamente entre recomendaciones, directrices y obligaciones legales, generando riesgo de confusión sobre su fuerza jurídica y alcance frente a empleadores e instancias de inspección.
Circular Externa 0032 de 2026	Libertad sindical, permisos sindicales y convenciones colectivas	Se autodeclaró "obligatorio referente técnico" e incorporó reglas materialmente prescriptivas sobre conductas antisindicales, acuerdos colectivos, prevalencia convencional y consecuencias jurídicas, sin fundamento suficiente en normas superiores.
Circular 0040 de 2026	Jornada y horas extras en vigilancia y seguridad privada	Extendió el alcance de la excepción prevista para vigilancia, que la Ley 2466 de 2025 limita al tope general de dos horas diarias y doce semanales, desconociendo las demás reglas sobre trabajo suplementario y el régimen especial de la Ley 1920 de 2018. Además, confundió obligaciones legales con recomendaciones preventivas.
Circular 0048 de 2026	Guía del debido proceso disciplinario y del despido con justa causa	Integró normas, jurisprudencia, reglas internas y recomendaciones, presentando como clasificación cerrada los casos en que procede el debido proceso, con riesgo de rigidizar una materia determinada por la casuística jurisprudencial.
Circular Interna 0049 de 2026	Estabilidad laboral reforzada por discapacidad o salud (trámite ante inspectores)	Como "circular interna", estableció requisitos, cargas probatorias, etapas, términos y criterios de decisión con efectos frente a terceros, configurando un procedimiento administrativo especial sin fundamento expreso en la Constitución, la ley o el reglamento competente.
Circular 0057 de 2026	Principios de la reforma laboral y modalidades de contratación	Afirmó que el CST regula las relaciones individuales de trabajadores del sector privado y trabajadores oficiales, contrariando el artículo 3 del CST, modificado por la Ley 2466 de 2025, que limita su ámbito a relaciones de carácter particular.

Circular	Tema	Observación
Circular 0086 de 2026	Inspección a plataformas digitales de reparto	Ordenó trasladar casos para el "reconocimiento de la relación laboral y la seguridad social", desconociendo los límites del artículo 486 del CST frente a derechos individuales y controversias judiciales. Además, requería armonización con el Decreto 0991 de 2026.
Circular 0088 de 2026	Pliego único y comisión negociadora sindical	Contenía un error de cita normativa y extendió a todos los niveles de negociación un criterio de distribución proporcional de cupos establecido por la Sentencia T-287 de 2025 para un ámbito específico.
Circular 0089 de 2026	Inspección del trabajo doméstico	Incorporó una "Excepción por Peligro Inminente" que permitía ingresar al domicilio sin consentimiento ni autorización previa, sin habilitación legal expresa y en contravía del artículo 28 de la Constitución.

¿Qué implicaciones tuvo en la práctica?

- **Rige hacia el futuro.** Lo que ya se hizo o se decidió mientras las circulares estaban vigentes no queda invalidado automáticamente.
- **Ya no son fundamento por sí solas.** Ni el Ministerio ni un trabajador o sindicato pueden invocar esas circulares como fuente autónoma de obligaciones, requisitos, sanciones o parámetros de inspección.
- **La normativa aplicable se mantiene.** Retirar las circulares no elimina las normas que existen sobre estabilidad laboral reforzada, debido proceso disciplinario, jornada, libertad sindical o trabajo doméstico. Esas materias se rigen directamente por la Constitución, la ley, los reglamentos y la jurisprudencia.
- **Trámites en curso.** Los procesos administrativos abiertos no se archivan ni se cierran automáticamente; cada autoridad decide con las normas aplicables.
- V**endrán nuevos instrumentos.** El Ministerio debe identificar qué hace falta regular y podría expedir guías o normas nuevas. Conviene estar atentos.

DECRETO LEGISLATIVO 1417 DE 2026

Medidas de empleo por el sismo del 10 de agosto

Es una norma de emergencia expedida el 17 de septiembre de 2026, dentro de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada por el sismo (Decretos 1261 y 1348 de 2026). Cubre los municipios afectados de Antioquia, Caldas, Cauca, Chocó, Quindío, Cundinamarca, Risaralda, Huila, Valle del Cauca, Tolima, Norte de Santander, Bolívar, Nariño, Sucre, Santander y Caquetá, y solo beneficia a personas y empresas cuya afectación esté acreditada. Como todo decreto legislativo, está sujeto al control de la Corte Constitucional.

Medida 1: Apoyo estatal a la nómina

¿Quién puede pedirlo?	Personas jurídicas micro (de 1 a 10 trabajadores) o pequeñas (de 11 a 50) constituidas antes del 10 de agosto de 2026, y personas naturales empleadoras con hasta 50 trabajadores. No aplica a entidades públicas ni a sociedades con participación pública del 50 % o más.
¿Por cuáles trabajadores?	Trabajadores damnificados que figuren en el Registro Único de Damnificados (RUD), que ganen entre 1 y 2 salarios mínimos, que aparezcan en la PILA del empleador desde julio de 2026 y que tengan contrato vigente en el mes de apoyo.
¿Cuánto?	El 40 % de un salario mínimo de 2026 por trabajador y por mes (el decreto lo calcula en $700.362), hasta por seis ciclos mensuales. Cada ciclo se solicita por separado, y si el contrato termina, el beneficio se acaba.

¿Cómo se pide?	Ante la entidad financiera o cooperativa de ahorro y crédito donde el empleador tenga un producto de depósito. El Ministerio del Trabajo fija los cupos y las ventanas de postulación, y si los cupos se agotan la solicitud se rechaza y puede presentarse en el siguiente ciclo.
Obligaciones	Usar el dinero para la nómina, pagar completos y a tiempo salarios y aportes, guardar los soportes cinco años y no exigirle al trabajador renuncias, devoluciones ni recortes de derechos. La UGPP fiscaliza y puede cobrar lo recibido de forma indebida.

Medida 2: transferencia para cesantes damnificados

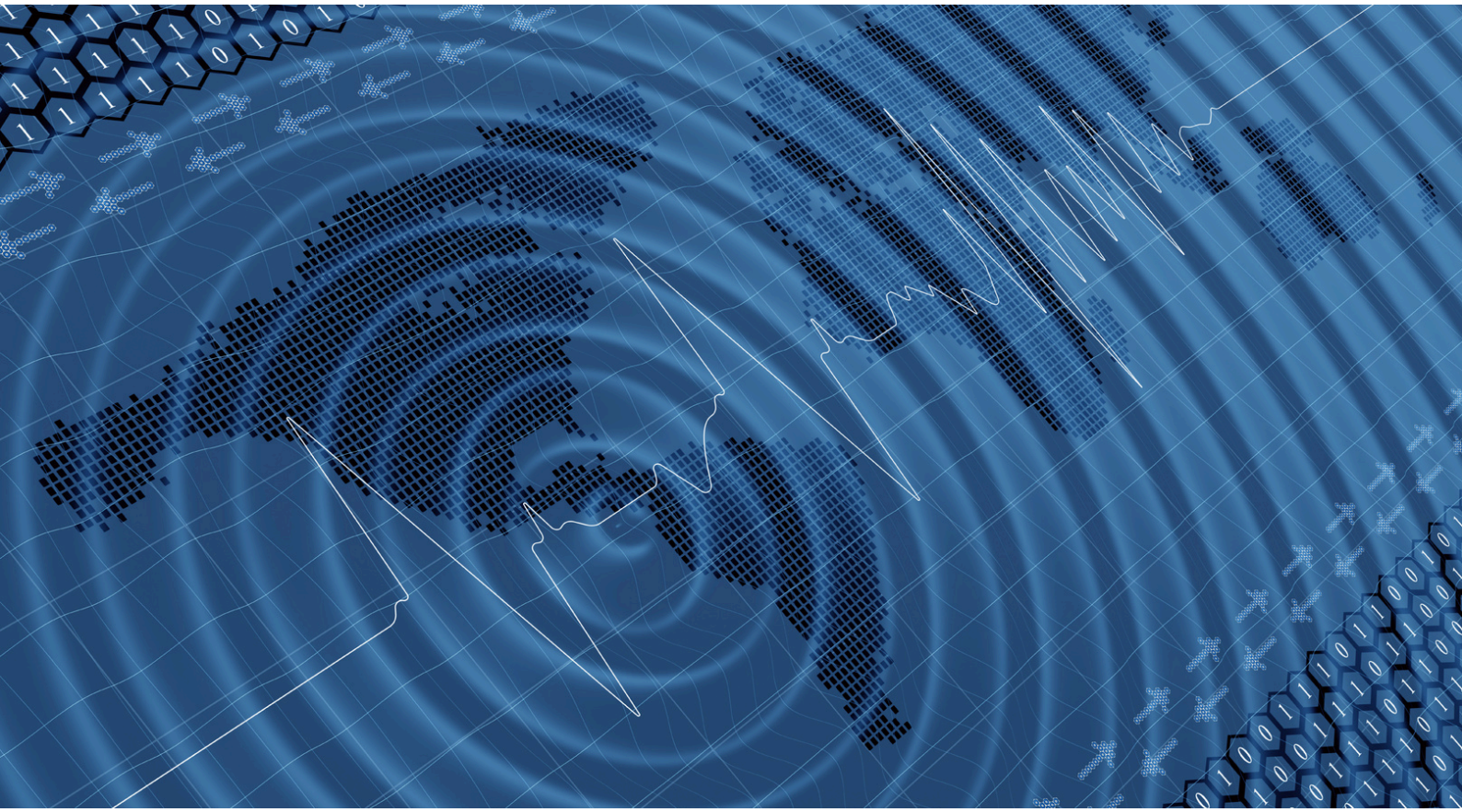
- Los trabajadores dependientes o independientes damnificados que estén sin ingresos pueden recibir, por una sola vez, medio salario mínimo de 2026 pagado en dos giros mensuales, a través de las Cajas de Compensación.

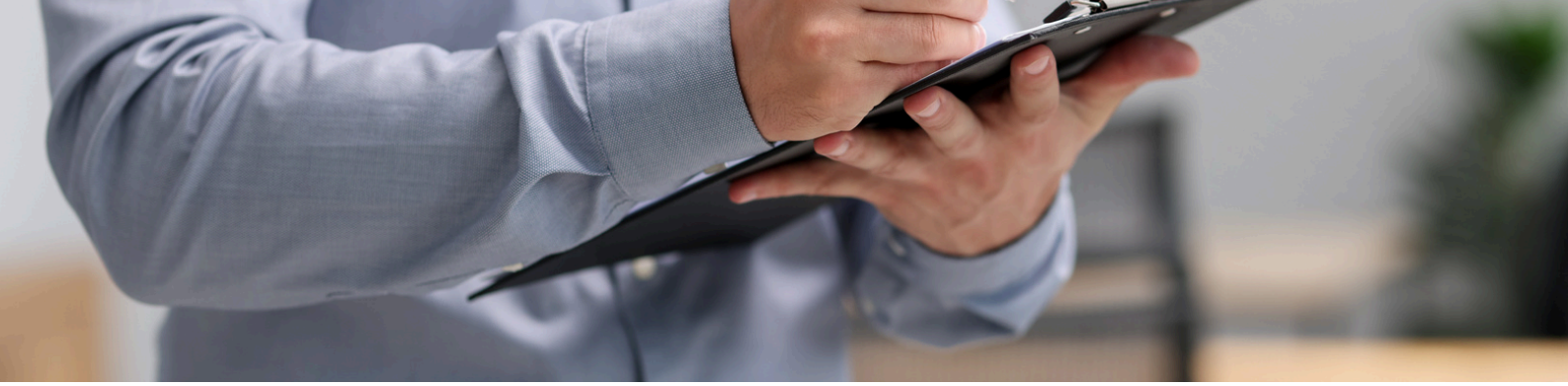
- Requieren estar en el RUD, ser mayores de edad, no recibir pensión, pertenecer a las categorías A o B y tener seis meses de aportes a Caja en los cinco años anteriores al sismo. Puede reconocerse hasta el 31 de diciembre de 2026. Es útil que sus trabajadores lo sepan si su vínculo termina y cumplen con estos requisitos.

Medida 3: flexibilidades laborales temporales

Retiro parcial de cesantías	Si el contrato de un trabajador damnificado está suspendido con autorización administrativa por causa del sismo, puede retirar de sus cesantías el equivalente a los salarios que dejará de recibir. El empleador debe autorizarlo por escrito ante el fondo, y el retiro es voluntario: no puede exigirse ni condicionarse.
Vacaciones con menos aviso	Si la empresa o el trabajador resultaron directamente afectados por el sismo, las vacaciones pueden avisarse con solo un día calendario de anticipación (en lugar de quince). El descanso debe respetarse completo y la medida no puede usarse como sanción ni represalia.

Suspensión de actividades más rápida	Las solicitudes de suspensión de actividades hasta por 120 días, basadas directamente en el sismo, deben decidirse en 15 días hábiles (en lugar de dos meses). La solicitud debe explicar la afectación, cuántos trabajadores involucra y por qué es necesaria, y hay que informar por escrito a los trabajadores y al sindicato. Si el Ministerio no responde a tiempo, no hay aprobación automática.
Términos administrativos	El Ministerio puede suspender hasta por dos meses los términos de trámites en las inspecciones afectadas, salvo en casos de riesgo grave, acoso laboral, discriminación, libertad sindical o mora en aportes.
Vigencia	Estas tres flexibilidades duran hasta seis meses desde la publicación del decreto, y solo mientras subsistan efectos del sismo. Pasada la emergencia, el Ministerio del Trabajo debe certificar que siguen justificadas.
Salvaguardas	Nada de esto permite bajar salarios, crear nuevas causales de despido, ni desconocer convenciones colectivas o condiciones más favorables.





DECRETO 720 DE 2026

Medidas preventivas de la Inspección del Trabajo

El 7 de julio de 2026 fue expedido el Decreto 720 de 2026, que adicionó el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y reguló cuándo y cómo los inspectores de trabajo pueden ordenar medidas preventivas durante sus visitas o actuaciones de inspección, vigilancia y control.

Se trató de órdenes de aplicación inmediata y temporal, dirigidas a evitar que se vulneren o se agraven derechos fundamentales de los trabajadores cuando la afectación pueda causar un perjuicio irremediable

¿Qué cambios trae?

Criterios para imponerlas	El inspector debe valorar la gravedad del riesgo, la inminencia del daño, la existencia de pruebas sumarias suficientes y la proporcionalidad de la medida, y adoptarla mediante auto motivado, de oficio o a solicitud de parte. No cubren relaciones civiles o comerciales, y en el sector público solo proceden en los casos previstos en la ley.
Seguridad y salud en el trabajo	El inspector puede suspender actividades o labores de alto riesgo (trabajo en alturas, espacios confinados, excavaciones, energías peligrosas o trabajos en caliente), restringir el uso de maquinaria o instalaciones con fallas, ordenar la evacuación del lugar de trabajo, exigir la entrega inmediata de elementos de protección personal, ordenar la corrección de condiciones físicas como iluminación, ventilación o señalización, e imponer la implementación urgente de medidas del SG-SST o el acceso inmediato a atención médica o psicológica.

Acoso, violencia y discriminación	Puede ordenar la separación temporal del presunto agresor en casos de acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género, así como la reubicación o la protección reforzada de trabajadores expuestos a violencia, discriminación o vulneración de sus derechos fundamentales.
Retiros y libertad sindical	Puede suspender planes o acuerdos de retiro voluntario, o procesos que puedan configurar un despido colectivo, cuando haya elementos objetivos de que se busca eludir la autorización previa del Ministerio del Trabajo. También puede suspender prácticas que pongan en riesgo inminente la libertad sindical.
Efecto inmediato	Contra la medida procede el recurso de reposición dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación, pero en el efecto devolutivo: mientras se resuelve, la medida debe cumplirse. La empresa puede pedir que se modifique o se levante cuando demuestre que desaparecieron las circunstancias que la motivaron, y el inspector también puede convertirla en definitiva.
Consecuencias del incumplimiento	No acatar la medida se considera desobediencia a una orden de autoridad competente y da lugar a multas sucesivas por renuencia, a la suspensión temporal de actividades y a otras medidas adicionales. El inspector hará seguimiento mediante requerimientos de información y visitas de verificación.

¿Qué implicaciones tuvo para el empleador?

- Mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al día y los riesgos críticos bajo control, con evidencia disponible (permisos de trabajo en alturas, entrega de elementos de protección personal, mantenimiento de equipos), pues la medida puede imponerse en la misma visita.

- Antes de lanzar planes de retiro voluntario o reestructuraciones, documentar sus razones y revisar que no se superen los límites del despido colectivo sin autorización del Ministerio del Trabajo.

- Definir quién atiende las visitas de inspección, cómo se cumple de inmediato una medida preventiva y quién prepara el recurso de reposición dentro del término de diez (10) días hábiles.

En adición a esto, debe tenerse en cuenta que mediante la Circular 110 del 7 de octubre de 2026, el Ministerio del Trabajo fortalece la función preventiva de los inspectores de trabajo, facultándolos para advertir y aconsejar a los empleadores con el propósito de prevenir incumplimientos y promover soluciones oportunas frente a sus obligaciones laborales.

No obstante, esta facultad no aplica en determinados casos, entre ellos, aquellos en los que exista un riesgo grave para la vida, seguridad, salud o integridad de los trabajadores; se vulnere la libertad sindical o los derechos de trabajadores amparados por estabilidad laboral reforzada; se presente falta de afiliación al Sistema de Seguridad Social o intermediación laboral ilegal, entre otros supuestos.

DECRETO 992 DE 2026

Nuevos requisitos para el depósito de pactos colectivos

El 4 de agosto de 2026 fue expedido el Decreto 992 de 2026, que adiciona el Capítulo 12 al Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. Su finalidad es evitar que los pactos colectivos celebrados con trabajadores no sindicalizados se utilicen para debilitar a los sindicatos o desestimular la afiliación sindical.

El decreto recoge la Sentencia C-288 de 2024 de la Corte Constitucional, que condicionó la validez de los pactos a que no menoscaben el derecho de asociación sindical ni de negociación colectiva, y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia según la cual sus beneficios no pueden ser iguales, equivalentes o superiores a los de la convención colectiva.

¿Qué cambios trae?

Definición amplia	Es pacto colectivo todo acuerdo entre el empleador y un grupo de trabajadores no sindicalizados que fije condiciones de trabajo, sin importar su denominación ni si consta en uno o varios documentos.
Certificación y comparativo	El representante legal debe certificar que los beneficios del pacto no son iguales, equivalentes ni superiores a los de la convención colectiva, el número de afiliados a cada sindicato según los descuentos de cuota sindical en nómina y el número total de trabajadores a la fecha de la firma. Además, debe anexarse un comparativo de beneficios económicos y no económicos frente a cada convención vigente, que incluya el costo de la cuota sindical.

Las circulares retiradas son las siguientes

Actuación	Plazo
Depósito del pacto: Ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, junto con los soportes requeridos.	15 días siguientes a su firma
Información a los sindicatos: el inspector deberá comunicarles la solicitud de depósito.	2 días hábiles siguientes a la radicación
Presentación de observaciones: los sindicatos podránpresentar observaciones.	3 días hábiles siguientes a la comunicación
Decisión del inspector: sobre el depósito del pacto.	15 días hábiles

Consecuencias

- Si el pacto no supera la revisión, no se deposita y es inoponible a los trabajadores, y el caso se remite a investigación administrativa por posible violación de la libertad sindical. Si el inspector advierte que el pacto se implementó para impedir o dificultar la asociación sindical, debe compulsar copias a la Fiscalía General de la Nación (artículo 200 del Código Penal).

Planes de beneficios

- El Ministerio del Trabajo podrá exigir, en un plazo de hasta quince (15) días, los planes, programas o beneficios unilaterales que por sus efectos se asimilen a un pacto colectivo, y verificar que cumplan los requisitos de certificación y comparativo de beneficios.

LEY 2381 DE 2024

Reforma Pensional

El 25 de agosto de 2026 la Corte Constitucional declaró exequibles la mayoría de los artículos de la Ley 2381 de 2024, que comenzarían a regir el 1 de abril de 2027. La Corte devolvió al Congreso nueve disposiciones para que las revise en un plazo de treinta (30) días hábiles, entre ellas la reducción de semanas de cotización para las mujeres con hijos y la exención del impuesto de renta de las pensiones.

¿Qué cambios trae?

Sistema de pilares	El régimen pensional se dividirá en cuatro pilares: solidario, semicontributivo, contributivo y ahorro voluntario.
Aportes en dos entidades	En el pilar contributivo, los trabajadores dependientes e independientes con capacidad de pago cotizarán en Colpensiones sobre el equivalente a hasta 2,3 SMLMV. Lo que exceda ese umbral se aportará a la Administradora del Componente Complementario de Ahorro Individual (ACCAI) elegida por la persona o, en su defecto, a la que se le asigne.
Fondo de solidaridad pensional	Aumentará el aporte de los trabajadores, contratistas y rentistas de capital con ingresos superiores a cuatro (4) SMLMV.
Transición	Seguirá aplicando la Ley 100 de 1993 a las mujeres con 750 semanas cotizadas y a los hombres con 900 semanas al 1 de abril de 2027, en cualquiera de los dos regímenes. A quienes no las tengan les aplicará la Reforma Pensional, por lo que una misma empresa tendrá trabajadores regidos por normas distintas.

¿Qué implicaciones tuvo para el empleador?

- Hacer un diagnóstico de nómina para identificar los salarios, las bases de cotización y la Administradora del Componente Complementario de Ahorro Individual (ACCAI) de cada trabajador, según la entidad que haya elegido o la que se le asigne.

- Actualizar el software de nómina para separar los aportes a Colpensiones y a la Administradora del Componente Complementario de Ahorro Individual (ACCAI) que corresponda, y las cotizaciones al fondo de solidaridad pensional.

- Preparar a los equipos de recursos humanos, nómina y contabilidad, y comunicar a los trabajadores cómo se harán sus cotizaciones y qué descuentos adicionales tendrán por el fondo de solidaridad.

- Aprovechar para revisar que los aportes en pensión se hayan hecho correctamente durante la relación laboral, para evitar reclamos o investigaciones.

¿NECESITAS ASESORÍA EN DERECHO LABORAL?

Desde Gamboa, García, Roldán & Co., estamos a su disposición para acompañarlos en la revisión y aplicación de estas novedades normativas, así como para brindarles el asesoramiento necesario frente a las actuaciones que correspondan en cada caso y atender cualquier inquietud que pueda surgir al respecto.

¡CONVERSEMOS!

ANDRÉS FELIPE PAZ

SOCIO - LABORAL

apaz@gclegal.co

Gamboa Garcia Roldan & Co.

ABOGADOS

Síguenos para más insights legales
@gamboagarciaroldanco