

NOVEDADES LABORALES

Índice temático:

1. Decisión de la Corte Constitucional sobre la reforma pensional
2. El Ministerio del Trabajo deja sin efectos 11 circulares del mismo Ministerio, porque estas excedieron su función constitucional orientadora
3. Decreto 0990 de 2026: reglas para la contratación de mano de obra local en proyectos e inversiones regionales
4. Decreto 0991 de 2026: seguridad social de los trabajadores digitales de reparto en modalidad independiente
5. Decreto 0992 de 2026: nuevos requisitos para el depósito de los pactos colectivos
6. Decreto 0993 de 2026: reglamentación del trabajo doméstico remunerado

DECISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LA REFORMA PENSIONAL

La sala plena de la Corte Constitucional decidió declarar la exequibilidad, por los vicios de procedimiento, de más del 90% de los artículos de la reforma pensional y requirió nuevamente al Congreso de la República para que subsane las irregularidades que se presentaron, por falta de debate, en 9 artículos:

1. artículo 11, inciso 4: propiedad y eventual heredabilidad de los recursos del ahorro individual.
2. Artículo 14: características y reglas de las prestaciones del nuevo sistema.
3. Artículo 19, literal k: regla específica del funcionamiento del Pilar Contributivo.
4. Parágrafo transitorio artículo 23: comisión de las AFP por administración temporal de recursos.
5. Artículo 36: reducción de semanas para mujeres por hijos
6. Artículo 63, inciso 2: reglas sobre inversión/vigilancia de recursos y fondos generacionales.

BOLETÍN

7. Artículo 84, numeral 5: tratamiento tributario de las pensiones (1.000 UVT).
8. Artículo 92, inciso 1: administración e inversión del Fondo de Ahorro del Pilar Contributivo.
9. Artículo 93: reducción diferencial de requisitos pensionales para determinadas poblaciones étnicas y campesinas.

La Cámara de representantes tendrá 30 días hábiles contados a partir de la notificación de la sentencia para adelantar el trámite de subsanación.

Otros puntos importantes de la decisión de la Corte Constitucional:

- ☒ Las disposiciones ya declaradas exequibles entrarán en vigencia a partir del **1 de abril de 2027**.
- ☒ Se declaró exequible el régimen de transición establecido en el artículo 75, lo que quiere decir que estarán en régimen de transición las mujeres que a 1 de abril de 2027 cuenten con 750 semanas, y los hombres que a 1 de abril de 2027 cuenten con 900 semanas.

EL MINISTERIO DEL TRABAJO DEJÓ SIN EFECTOS 11 CIRCULARES

Mediante la Resolución 2708 del 20 de agosto de 2026, el Ministerio del Trabajo dejó sin efectos 11 circulares expedidas por el mismo Ministerio entre 2025 y 2026. Según indicó la entidad, estos documentos excedieron la función constitucional orientadora propia de las circulares administrativas, incorporando nuevas obligaciones, requisitos, multas y procedimientos que no contaban con el debido respaldo legal.

La derogatoria se produjo luego de un análisis material de cada una de las circulares, en el cual el Ministerio estableció que existía un exceso en su propia competencia, y que a través de dichos instrumentos se habían incorporado decisiones, prescripciones novedosas, procedimientos, requisitos, cargas, supuestos de responsabilidad y consecuencias jurídicas que excedían el ámbito de validez propio de una circular. Entre los temas cubiertos por las circulares derogadas se encuentran, entre otros: libertad sindical, trabajo doméstico remunerado, plataformas digitales de reparto, estabilidad laboral reforzada, jornada laboral, horas extras, reforma laboral y negociación colectiva.

La Resolución precisa que esta depuración normativa no afecta la vigencia de las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias ni de la jurisprudencia aplicables a cada materia, las cuales continúan rigiendo plenamente las relaciones laborales.

Algunos ejemplos y apartes de las circulares derogadas que demuestran las irregularidades e ilegalidad de las mismas son los siguientes:

Circular derogada	Objeto	Razón de la derogatoria	Ejemplo / aparte que evidencia la irregularidad
Circular 0101 22 de septiembre de 2025	Jornada máxima, trabajo doméstico, trabajo a destajo, horas extras, descanso obligatorio.	Creó una fórmula matemática de compensación para trabajadores a destajo sin base legal directa, y mezcló reglas obligatorias con recomendaciones sin distinguir su fuerza jurídica.	Cuando por necesidad del servicio, el trabajo se ejecute durante el día de descanso obligatorio, <u>esas horas laboradas deben ser computadas dentro de la jornada semanal, es decir, en el 2025 de 44 horas y a partir de julio de 2026 de 42 horas</u> , en concordancia con la finalidad de la reducción legal: mejorar la vida laboral, personal y familiar de las y los trabajadores. En todo caso, el trabajo en día de descanso obligatorio deberá ser remunerado con el recargo legal correspondiente.
Circular 032 2026	Libertad sindical, permisos sindicales, acuerdos y convenciones colectivas.	Declaró sus lineamientos como “obligatorio referente técnico” para autoridades administrativas y empleadores, calificó unilateralmente conductas como antisindicales y vinculó su incumplimiento con sanciones.	Calificó la negativa de permisos sindicales como conducta antisindical y advirtió que su incumplimiento daría lugar a multas y remisión a la Procuraduría y la Fiscalía, atribuyéndose una función sancionatoria y calificadora que no le corresponde a una circular.
Circular 089 2026	Inspección del trabajo doméstico remunerado.	Creó una excepción de ingreso al domicilio sin consentimiento por “peligro inminente”, sin habilitación legal, vulnerando la garantía de inviolabilidad del domicilio (art. 28 C.P.).	No se requerirá consentimiento ni orden previa cuando exista peligro inminente para la vida, la dignidad, la seguridad o la salud de la persona trabajadora doméstica. En estos casos, el equipo de inspección podrá ingresar al domicilio sin autorización previa, dejando constancia detallada de las circunstancias de hecho que justifican la urgencia.

CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL

El Decreto 0990 de 2026, expedido el 4 de agosto de 2026, reglamenta el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023 (Plan Nacional de Desarrollo), que establece la obligación de vincular como mínimo el 50% de mano de obra local en las inversiones y programas ejecutados en las regiones, siempre que exista personal con las capacidades requeridas. El Decreto no crea una obligación nueva, pero sí desarrolla en detalle las reglas para su aplicación.

Principales disposiciones:

- **Cálculo del porcentaje:** el 50% se calcula sobre el total de personas vinculadas directamente a la ejecución de la inversión o programa. Solo podrán exigirse porcentajes superiores cuando exista una habilitación legal expresa o una regulación sectorial que así lo autorice.
- **Vacantes de alta especialidad:** cuando no existan oferentes locales con el perfil requerido, el empleador podrá acreditar esta situación mediante certificación de un prestador autorizado del Servicio Público de Empleo (SPE).
- **Orden de priorización territorial:** (i) residentes del área de influencia del proyecto; (ii) habitantes de municipios colindantes; (iii) habitantes de otros municipios del departamento; y (iv) territorio nacional.
- **Obligaciones del empleador:** registrar y mantener publicadas las vacantes por al menos 5 días hábiles indicando la zona de contratación; reportar la selección o las razones objetivas de no selección de los candidatos remitidos por el SPE; informar cambios sustanciales en las vacantes; y hacer seguimiento al cumplimiento de estas reglas por parte de contratistas y subcontratistas.
- **Reportes semestrales:** los empleadores y contratantes deben presentar reportes semestrales ante las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre el cumplimiento del porcentaje mínimo exigido.
- Se prevén reglas especiales para proyectos de atención de emergencias, reforestación y forestación, en los que también aplica, como regla general, el 50% mínimo de mano de obra local.

BOLETÍN

Importante:

- Las empresas y contratistas que ejecuten inversiones o programas en las regiones deben ajustar sus procesos de contratación al esquema de priorización territorial y a los términos de publicación de vacantes previstos en el Decreto.
- Es necesario implementar mecanismos internos para documentar y reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo y al SPE el cumplimiento (o las razones del no cumplimiento) del porcentaje mínimo de contratación local.

SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DIGITALES DE REPARTO

El Decreto 0991 de 2026 reglamentó los artículos 24 a 30, 34 y 67 de la Ley 2466 de 2025, desarrollando el régimen de afiliación, cotización, reporte y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral para las personas que prestan servicios de reparto a través de plataformas digitales en calidad de trabajadores independientes y autónomos.

El Decreto precisa expresamente que la aplicación de estas reglas no constituye indicio de subordinación ni implica el reconocimiento de una relación laboral, sin perjuicio de que las partes puedan pactar una vinculación laboral dependiente, caso en el cual se aplicará el régimen del Código Sustantivo del Trabajo.

Principales disposiciones:

- **Esquema de cotización concurrente:** la plataforma digital asume el 60% de la cotización a salud y pensión y el 100% de los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales; el repartidor asume el 40% restante de salud y pensión.
- **Afiliación a riesgos laborales:** las plataformas deben afiliar a los trabajadores independientes a la ARL bajo la clasificación correspondiente a la actividad de mensajería. Aunque la ley 2466 de 2025 indica que la cotización debe calcularse sobre el 40% del ingreso del trabajador, el decreto obliga a que el aporte se liquide sobre un salario mínimo legal mensual vigente.

BOLETÍN

- **En materia pensional:** el decreto reemplaza el cálculo basado en los ingresos reales, tal y como fue definido por la Ley 2466 de 2025 y lo cambia por un sistema de aproximación en cuartos de salario mínimo, lo que incrementa los costos.
- **Programa de Formalización e Incentivo Económico en Riesgos Laborales:** permitirá financiar total o parcialmente la cotización a riesgos laborales cuando los ingresos sean inferiores a un salario mínimo, sujeto a disponibilidad de recursos y aprobación del Consejo Nacional de Riesgos Laborales.
- **Instancia tripartita de diálogo y seguimiento:** integrada por el Gobierno, las plataformas y los trabajadores, para acompañar la implementación del nuevo régimen.
- **Entrada en vigor diferida:** aunque el Decreto rige desde su publicación, las obligaciones de cotización, retención, reporte y recaudo solo serán exigibles una vez transcurran 12 meses desde que el Ministerio de Salud y Protección Social certifique la plena operatividad de los desarrollos tecnológicos requeridos.

NUEVOS REQUISITOS PARA EL DEPÓSITO DE PACTOS COLECTIVOS

De acuerdo con el Decreto 0992 de 2026, el depósito del pacto colectivo deja de ser un trámite formal y pasa a ser un requisito de validez mediante la exigencia de una acreditación documental robusta.

Principales disposiciones:

- **Documentación exigida:** acta de la asamblea que aprueba el pliego y designa la comisión negociadora; lista de asistencia; acta de instalación con metodología y cronograma; acta de finalización del arreglo directo; certificación del representante legal sobre la no equivalencia de beneficios frente a la convención colectiva vigente, el número de afiliados sindicales y el total de trabajadores; y un comparativo de beneficios económicos y no económicos frente a cada convención vigente, incluido el costo de la cuota sindical.
- **Consecuencia del incumplimiento:** si no se acreditan estos requisitos, el pacto colectivo no produce efectos.

BOLETÍN

- **Participación sindical en el trámite:** el Inspector debe informar a las organizaciones sindicales presentes en la empresa para que presenten observaciones, las cuales se valoran antes de decidir (sin suspender el término legal para resolver).
- **Verificación del Inspector:** debe constatar que no exista un sindicato mayoritario (más de un tercio de los trabajadores), que el pacto responda a un conflicto colectivo real y que sus beneficios, en conjunto, no sean iguales, equivalentes o superiores a los de las convenciones colectivas vigentes.
- **Ampliación de facultades de inspección:** el Ministerio podrá revisar planes, programas o beneficios unilaterales que, por sus efectos, sean materialmente equivalentes a un pacto colectivo.
- Los pactos no depositados pueden dar lugar a investigaciones administrativas por vulneración a la libertad sindical y, si se advierte que el pacto buscó impedir o dificultar la asociación sindical, el Inspector deberá compulsar copias a la Fiscalía por la posible conducta prevista en el artículo 200 del Código Penal.
- Estas reglas aplican a los pactos colectivos que se celebren, renueven o prorroguen a partir de la entrada en vigencia del Decreto.

REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

El Decreto 0993 de 2026 reglamentó de manera integral el trabajo doméstico remunerado.

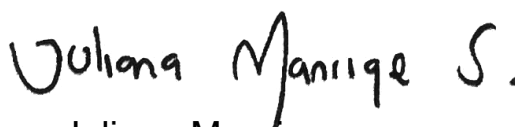
Principales disposiciones:

- **Formalización laboral:** la vinculación debe realizarse mediante contrato de trabajo escrito, con un contenido mínimo definido por la norma, y su registro obligatorio en el Registro Único de Trabajadores del Ministerio del Trabajo.
- **Seguridad social:** se reglamentan las reglas de afiliación y cotización a salud, pensiones, riesgos laborales y cajas de compensación familiar, tanto para trabajadoras de tiempo completo como por días, incluyendo a quienes prestan servicios a varios empleadores. Los aportes deben realizarse a través de la PILA.

BOLETÍN

- **Programa de Formalización e Incentivo Económico en Riesgos Laborales:** busca ampliar la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales en este sector, el programa de formalización en riesgos laborales podrá entregar un incentivo económico a los empleadores del sector doméstico, destinado al pago total o parcial de la prima o cotización al Sistema General de Riesgos Laborales
- **Derechos laborales:** se desarrollan reglas sobre jornada, trabajo suplementario, descansos, vacaciones y debido proceso disciplinario aplicables al servicio doméstico.
- **Seguridad y salud en el trabajo:** se establecen medidas para la identificación y prevención de riesgos propios de esta actividad.
- **Prevención de violencias y acoso:** se definen medidas de prevención, atención y protección frente a violencias y acoso en el trabajo doméstico.
- Se regulan además la libertad sindical, el diálogo social, la negociación colectiva y la inspección laboral en el sector, incluido el funcionamiento de la Mesa de Diálogo Social.

Cordialmente,



Juliana Manrique
Directora Laboral-ANDI