

BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 049



**JUNIO
2026**

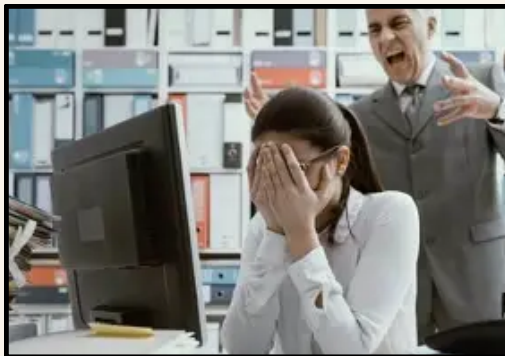


RESOLUCIÓN No 610 DE 2026

Por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral y se dictan otras disposiciones.

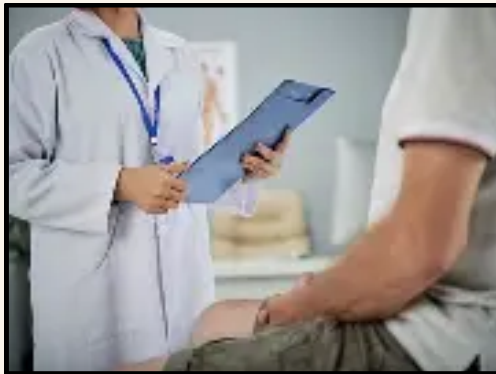
CONCEPTO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO No 02EE2025410600000001423

Fuero por Acoso Laboral como protección legal frente a actos retaliatorios por parte de los empleadores con ocasión a la interposición de una queja por acoso laboral.



SENTENCIA SL 150 DE 2026

Por medio de la cual se declara ineficaz la terminación de un contrato de trabajo de un trabajador con fuero de salud que había sido desvinculado bajo el argumento de haberse dado cumplimiento a la protección constitucional proferida por un juez de tutela



DECRETO 720 DE 2026

Por medio del cual se reglamenta el procedimiento, alcance y criterios para la imposición de medidas preventivas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo.



RESOLUCIÓN No 610 DE 2026

PARTE I



El Ministerio de Salud y Protección Social el pasado trece (13) de abril de 2026 reglamentó los parámetros técnicos para la operación de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, derogando la Resolución 2423 de 2018.

Dentro de la nueva Resolución No 610 de 2026 el Ministerio de Salud y la Protección Social introdujo mayores exigencias técnicas y operativas, especialmente en materia de:

- Condiciones mínimas de infraestructura.
- Dotación obligatoria.
- Protocolos de limpieza y bioseguridad.
- Conservación de la leche materna.
- Insumos exigidos dentro de las Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.
- Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.
- Designación de responsable de las Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral. .
- Procedimiento de inscripción de las Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.
- Seguimiento por parte de las Secretarías de Salud frente a la creación y uso de las Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.
- Criterios para las visitas de inspección y vigilancia.

RESOLUCIÓN No 610 DE 2026

PARTE II

AMBITO DE APLICACION OBLIGACIONES RESOLUCION

ENTIDADES PUBLICAS DE ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL



**EMPRESAS CON UN CAPITAL IGUAL O SUPERIOR A 1.500 SMMLV.
EMPRESAS CON UN CAPITAL INFERIOR QUE CUENTEN CON MÁS DE CINCUENTA
(50) TRABAJADORAS**



LAS SECRETARÍAS DE SALUD DEPARTAMENTALES, DISTRITALES Y MUNICIPALES



RESOLUCIÓN No 610 DE 2026

PARTE III

PRINCIPALES OBLIGACIONES EN CABEZA DE LOS EMPLEADORES

1. Adecuar una Sala Amiga

El empleador debe disponer de un espacio exclusivo destinado a las trabajadoras lactantes, el cual debe ofrecer privacidad, comodidad y condiciones adecuadas de higiene para la extracción y conservación de la leche materna.

La sala debe estar separada de baños, áreas de almacenamiento, zonas contaminadas o espacios que puedan afectar las condiciones sanitarias.

2. Designar un responsable

La empresa deberá nombrar una persona encargada de:

- Administrar la sala.
- Coordinar su funcionamiento.
- Supervisar la limpieza.
- Garantizar la disponibilidad de la dotación.
- Llevar los registros que sean necesarios.
- Promover la estrategia institucional de apoyo a la lactancia.

Además, esta persona debe estar capacitada en:

- Lactancia materna.
- Manipulación higiénica.
- Funcionamiento de las Salas Amigas.

3. Garantizar el acceso durante la jornada laboral

Las empresas deberán permitir que las trabajadoras lactantes puedan utilizar la sala durante su jornada de trabajo de manera:

- Segura.
- Oportuna.
- Sin discriminación.
- Sin afectar el ejercicio de sus derechos laborales.

RESOLUCIÓN No 610 DE 2026

PARTE IV

4. Cumplir con las condiciones mínimas de infraestructura de la sala de lactancia.

- Espacio limpio.
- Buena iluminación.
- Ventilación adecuada.
- Privacidad.
- Condiciones sanitarias apropiadas.
- Mobiliario suficiente para garantizar comodidad.
- Acceso a lavado de manos o elementos para higiene.
- Disponibilidad de energía eléctrica para equipos de refrigeración cuando corresponda.

5. Dotación mínima

Las empresas deberán contar con los elementos necesarios para el funcionamiento de la sala, tales como:

- Sillas cómodas.
- Mesa o superficie de apoyo.
- Nevera o sistema de refrigeración exclusivo para la conservación de la leche materna cuando sea requerido.
- Elementos de limpieza y desinfección.
- Recipientes o insumos para almacenamiento conforme a los protocolos establecidos.

6. Protocolos de limpieza y conservación

Uno de los principales cambios consiste en fortalecer los procedimientos relacionados con:

- Limpieza diaria.
- Desinfección del área.
- Conservación de la cadena de frío.
- Manipulación segura de la leche materna.
- Mantenimiento de los equipos.

**LAS ANTERIORES OBLIGACIONES ENTRARÁN A REGIR A PARTIR DEL DÍA TRECE (13)
DE ABRIL DE 2026**

CONCEPTO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO No

02EE2025410600000001423

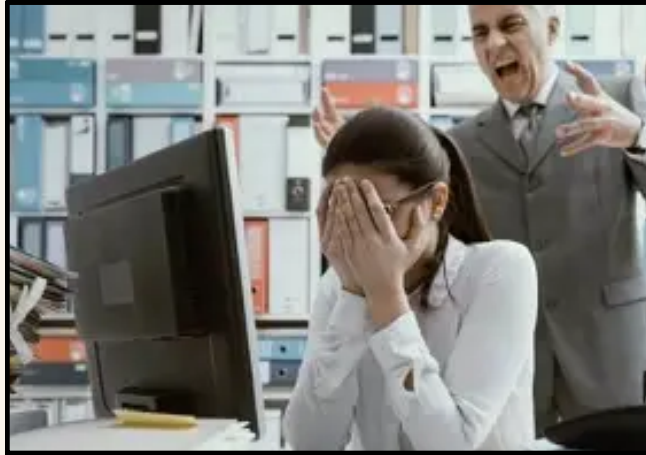
PARTE I

El Ministerio del Trabajo a través del Concepto No 02EE2025410600000001423 aclaró varias dudas existentes frente al **FUERO POR ACOSO LABORAL** consagrado en el **artículo 11 de la Ley 1010 del 2006**, relacionadas con: la implicación del despido de la víctima de acoso laboral, así como a sus intervinientes durante los seis (06) meses siguientes a la interposición de la queja por acoso laboral, la protección que cobija a los quejosos y sus testigos, el trámite de la queja de acoso laboral tanto por parte de la compañía a través del Comité de Convivencia Laboral, como el Inspector del Trabajo y el Juez Laboral.

Como respuesta a estos interrogantes el Ministerio del Trabajo en primer lugar aclaró en que situaciones se podría o no hablar de acoso laboral, por lo que citó los hechos que constituyen acoso laboral a la luz del **artículo 7 de la Ley 1010 de 2006**, siendo estos meramente enunciativos y NO taxativos:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social".*

CONCEPTO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO No 02EE2025410600000001423 PARTE II



Así pues, en caso de que una persona estime ser víctima de acoso laboral la misma contará con las siguientes vías de cara a la legislación laboral Colombiana vigente:

- Queja escrita, junto con las pruebas sumarias que estime pertinentes ante el Comité de Convivencia Laboral de la compañía.
- Queja por acoso laboral ante el Inspector del Trabajo.
- Demanda laboral. Acción que, conforme a Ley 2209 de 2022 podrá ser aplicada dentro de los tres (03) años siguientes al último acto constitutivo de acoso laboral.

Por otra parte, frente a la protección que cubre a las víctimas de acoso laboral, así como a sus testigos, se deja presente que a luz del **artículo 11 de la Ley 1010 de 2006**, dicho despido en caso de presentarse dentro de los seis (06) meses siguientes a la interposición de la queja por acoso laboral podría entenderse ineficaz en caso de que una autoridad competente lo declare como un acto retaliatorio:

"1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento".

SENTENCIA SL 150 DE 2026

La Corte Suprema de Justicia el pasado cuatro (04) de marzo de 2026 analizó el caso de un trabajador que había sido reintegro vía tutela con ocasión a su estado de salud, al concluirse que el mismo era acreedor de la garantía por estabilidad laboral reforzada. En el mismo se evidenció que, pese a que la empresa empleadora en efecto había cumplido con la protección constitucional instaurada, la misma NO había sido diligente respecto a la transitoriedad del amparo al esperar hasta el dieciséis (16) de enero de 2019 para dar por terminado el contrato de dicho trabajador, aun cuando era de conocimiento para la misma que la demanda ordinaria laboral presentada por el trabajador dentro de los cuatro (04) meses concedidos por el Juez de Tutela, había sido rechazada por falta de competencia, el pasado veintidós (22) de marzo de 2018.

La anterior circunstancia, abrió el debate respecto a la procedencia de dicha terminación y con ello a la existencia de un “nuevo contrato” por haberse extendido el contrato laboral nueve (09) meses después del cumplimiento del fallo de tutela, a lo que la Corte afirmó en primer lugar que el despido no tenía una causa objetiva por lo que con ocasión a la condición de salud del mismo su desvinculación laboral NO era procedente al acreditarse a su vez que no se había tramitado ni obtenido la autorización requerida por parte del Ministerio del Trabajo para su despido.

Frente a la presunta existencia de una nueva relación laboral, la Corte aclaró que ello no tenía asidero jurídico pues lo cierto es que, la extensión del contrato laboral del trabajador de manera posterior al rechazo de la demanda no daba lugar a contemplar dos vínculos laborales, sino por el contrario a la extensión del único vínculo con ocasión a la falta de diligencia de la empresa empleadora frente al cumplimiento de la orden de tutela y con ello la desvinculación del trabajador.

En razón a lo anterior la Honorable Corte, resolvió confirmar la sentencia de primera instancia del pasado veintitrés (23) de octubre de 2019 y con ello declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo ***“en razón a que el señor OSCAR MERCADO TORRES, para la fecha gozaba de estabilidad laboral reforzada, por haber desconocido la empresa los parámetros del artículo 26 de La ley 361 de 1997”***, condenando a la empresa empleadora al pago de los salarios, prestaciones, aportes a seguridad social e indemnización a que hubiera lugar.

DECRETO 720 DE 2026

PARTE I

El Decreto 720 de 2026 adiciona el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 con el propósito de reglamentar el procedimiento, alcance y criterios para la imposición de medidas preventivas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo.

Su principal innovación consiste en fortalecer la función preventiva de la inspección laboral, permitiendo que los inspectores adopten medidas inmediatas para evitar o detener la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, sin necesidad de esperar la culminación de un proceso administrativo sancionatorio.

1.Principales novedades

- Se fortalece el carácter preventivo de la inspección laboral.
- El decreto desarrolla el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y precisa que la función de los inspectores no se limita a investigar y sancionar, sino que comprende la adopción de medidas urgentes dirigidas a evitar daños irreparables cuando exista evidencia de un riesgo grave para los trabajadores.
- Se clarifica la naturaleza de las medidas prevenidas, entendidas como medidas cautelares, temporales, provisionales y que no constituyen una sanción administrativa.

2. Se establecen criterios objetivos para imponer medidas preventivas

Antes de ordenar una medida preventiva, el inspector deberá verificar:

- La existencia de un riesgo grave o inminente.
- La posibilidad de que se produzca un perjuicio irremediable.
- La existencia de elementos probatorios sumarios.
- La necesidad, idoneidad y proporcionalidad de la medida.

3. Se crea un catálogo expreso de trece medidas preventivas

El decreto delimita las medidas que pueden imponer los inspectores, entre ellas: la suspensión inmediata de actividades peligrosas; la reubicación temporal de trabajadores; la separación temporal del presunto agresor en casos de acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género; la entrega inmediata de elementos de protección personal; la corrección urgente de condiciones inseguras del lugar de trabajo; el acceso inmediato a atención médica o psicológica; implementación inmediata de medidas del SG-SST; la suspensión de trabajos de alto riesgo cuando no existan controles de seguridad; la inmovilización temporal de maquinaria o equipos inseguros; la evacuación parcial o total del centro de trabajo; medidas especiales de protección para trabajadores expuestos a riesgos o discriminación; la suspensión de planes de retiro voluntario cuando existan indicios de un despido colectivo sin autorización del Ministerio del Trabajo; la suspensión de prácticas que afecten la libertad de asociación sindical, etc.

DECRETO 720 DE 2026

PARTE II

4. Se amplía la protección frente a nuevas formas de vulneración de derechos.

El decreto incorpora expresamente medidas para atender situaciones relacionadas con:

- Acoso laboral;
- Acoso sexual;
- Violencia basada en género;
- Discriminación;
- Retaliaciones contra denunciantes o testigos;
- Afectaciones a la libertad sindical;
- Incumplimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta manera, armoniza la reglamentación con el Convenio 190 de la OIT, la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025) y la reciente jurisprudencia de la Corte Constitucional.

5. Las medidas son de cumplimiento inmediato.

Las medidas preventivas se adoptan mediante acto administrativo motivado y producen efectos desde su notificación.

Aunque procede el recurso de reposición dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, este se concede en efecto devolutivo, razón por la cual la medida debe cumplirse mientras se resuelve el recurso.

6. El incumplimiento genera consecuencias administrativas.

El decreto establece que el incumplimiento de una medida preventiva podrá generar:

- Multas sucesivas por renuencia;
- Suspensión temporal de actividades;
- Adopción de nuevas medidas preventivas;
- Apertura de actuaciones administrativas sancionatorias.

TEMAS DE INTERES

- **PRIMER TÓPICO:** A partir del primero (01) de julio de 2026 se deberá incrementar el recargo dominical y festivo del 90%. Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral, Art. 14).



- **SEGUNDO TÓPICO:** (Ley Emiliani) contempla el nuevo festivo nacional del 9 de julio (Día de la Virgen de Chiquinquirá). Ley 2578 de 2026.



- **TERCER TÓPICO:** Aplicación del último tramo gradual de la ley a partir del 15 de julio de 2026, pasando la jornada máxima de 44 a 42 horas semanales. En donde cualquier tiempo trabajado después de las 42 horas se cuenta como hora extra. Ley 2101 de 2021 (Art. 3).

Por lo anterior las empresas quedan exoneradas del reconocimiento del Día de la Familia conforme a la Ley 2101 de 2021 (Art. 5).



¡Grandes abogados, mejores empresas!

CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 1408.
TELÉFONOS: (601) 5783567
[HTTPS://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/](https://quijanoorjuelaabogados.com/)



quijanoorjuelaabogados_



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados