

BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 050



**JULIO
2026**



SENTENCIA T 180/2026

Se establece la exigencia de cinco (05) años de convivencia del conyuge o compañero permanente para acceder a la pensión de sobrevivientes, siendo el causante pensionado o afiliado al sistema.



DECRETO 1040 DEL 5 DE AGOSTO DE 2026

El decreto reglamenta la protección frente al acoso y la violencia basada en género y la discriminación en el ámbito laboral.



RESOLUCION 2091 DE 14 DE JULIO DE 2026

Esta resolución tiene como principal objetivo el establecimiento de requisitos y obligaciones para la investigación de incidentes y accidentes mayores en los establecimientos e instalaciones que hayan sido consideradas como "clasificadas" de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.



DECRETO 0661 DEL 26 DE JUNIO DE 2026

Establece condiciones y refuerza las condiciones sobre el contrato sindical para evitar la intermediación laboral ilegal. También establece los criterios para la identificación de la intermediación laboral ilegal, así como la responsabilidad frente al Sistema de Seguridad Social, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por último establece las sanciones y los requisitos previos y estudio técnico de talento humano.

SENTENCIA T 180 DE 2026



En la sentencia T 180 de 2026, se debate si el requisito de cinco años de convivencia que se exige al cónyuge o compañero permanente para acceder a la pensión de sobrevivientes aplica para los pensionados y los afiliados, o solo los pensionados. En este caso la sentencia nos explica que el precedente aplicable y vigente fijado en la Sentencia SL3507 del 30 de octubre de 2024 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Sentencia SU-149 de 2021 de la Corte Constitucional.

En ambas decisiones se estableció como ratio decidendi que la convivencia mínima de cinco años, prevista en el artículo 13 de la Ley 797 de 2003, es exigible indistintamente entre el beneficiario del afiliado o pensionado, para efectos de la pensión de sobrevivientes.

También explicó que es posible que por la autonomía de los jueces puedan separarse del precedente, pero deben tener en cuenta la transparencia y la carga argumentativa al momento de realizar las consideraciones del fallo, en especial porque la Corte Constitucional es la interprete de la Constitución y todo lo que esta enuncie debe ir en coherencia y congruencia con los fallos judiciales. A la vez se deben tener en cuenta los precedentes verticales y a la Corte Constitucional y a la Corte Suprema de Justicia como órganos de cierre, de los cuales se deben seguir sus precedentes.

DECRETO 1040 DEL 5 DE AGOSTO DE 2026



El Decreto 1040 de 2026 del Ministerio del Trabajo busca garantizar ambientes laborales libres de acoso, violencia de género y discriminación, con enfoque diferencial, interseccional y de género. Protege a un universo amplio de personas —empleados, informales, independientes, aprendices, voluntarios, despedidos y aspirantes a un empleo— reconociendo que estas conductas suelen surgir de relaciones de poder donde el silencio de la víctima nunca implica consentimiento.

Obliga a los empleadores a tener una política y un protocolo de prevención (canales de denuncia, capacitación) y, ante un caso, a brindar atención integral y medidas de protección inmediatas (separación de las partes, teletrabajo, ajuste de turnos) sin exigir pruebas previas. Estas se refuerzan con protecciones concretas, como la nulidad de despidos retaliatorios dentro de los seis meses siguientes a una denuncia comprobada y la prohibición de estigmatizar o exponer públicamente a la víctima para evitar la revictimización.

Un elemento clave es la presunción de discriminación: cuando se evidencia una situación de sujeción o indefensión, se presume que hubo discriminación y es quien ejecutó el presunto acto quien debe desvirtuarla —no la víctima quien debe probarla—, invirtiendo así la carga probatoria a su favor.

Empleadores e inspectores deben investigar con debida diligencia, corresponsabilidad, no tolerancia, y el deber de no repetición y el incumplimiento de estas obligaciones puede ser sancionado por el Ministerio del Trabajo, sin perjuicio del derecho de la víctima a acudir a la justicia ordinaria.

RESOLUCIÓN 2091 DEL 14 DE JULIO DE 2026



Esta resolución tiene como principal objetivo el establecimiento de requisitos y obligaciones para la investigación de incidentes y accidentes mayores en los establecimientos e instalaciones que hayan sido consideradas como “clasificadas” de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015. Esto incluye organizaciones que desarrollan actividades con sustancias peligrosas y cuyos procesos pueden generar impactos significativos sobre las personas, el ambiente, la infraestructura o los servicios esenciales.

Exige a toda instalación clasificada adoptar un marco metodológico propio — integrado al SGSPAM, imparcial, participativo y enfocado en causas, no en buscar culpables— para investigar todos los incidentes de Nivel 1 y 2 y los accidentes mayores, para lo cual debe conformar un equipo investigador con un líder independiente, al menos un especialista técnico, un representante del SGSPAM y, si hay trabajadores afectados, un representante del COPASST/Vigía SST; elaborar un informe con contenido mínimo (descripción del evento, causas inmediatas y raíz, factores críticos, plan de acción y lecciones aprendidas); implementar y hacer seguimiento a las medidas correctivas con responsables y plazos; preservar el área y las evidencias tras el evento; y conservar los archivos disponibles para el Ministerio del Trabajo. El informe debe remitirse al Ministerio dentro de 120 días calendario desde el reporte del evento (prorrogable hasta 90 días con justificación técnica solicitada 30 días antes del vencimiento), existe un plazo transitorio de 6 meses para cargar informes pendientes una vez esté habilitada la herramienta tecnológica, la ARL debe recibir los resultados y puede participar obligatoriamente si hay trabajadores afectados, y el incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a sanciones bajo el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

DECRETO 0661 DEL 26 DE JUNIO DE 2026

El Decreto 0661 de 2026, expedido por el Ministerio del Trabajo, modifica y adiciona el Decreto 1072 de 2015 para reforzar la regulación del contrato sindical, establece mecanismos de inspección, vigilancia y control frente a la intermediación laboral ilegal, y proteger los derechos laborales y de seguridad social de los afiliados partícipes; aplica a empleadores públicos y privados, organizaciones sindicales, ESE e IPS. Como empleador, debe abstenerse de usar el contrato sindical para encubrir intermediación laboral, suministrar personal o cubrir actividades misionales permanentes cuando ello afecte derechos laborales o de seguridad social, y antes de suscribirlo debe acreditar un estudio técnico previo que justifique la necesidad de acudir a esta figura, demuestre la imposibilidad de vinculación directa y garantice que no sustituye empleos permanentes.

Además, debe verificar que el sindicato entregue mensualmente (dentro de los primeros 5 días hábiles) la certificación de afiliación y pago de aportes a seguridad social de los afiliados partícipes, depositar el contrato y su documentación ante el Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a la firma, asegurarse de que la organización sindical tenga autonomía técnica, administrativa y financiera real (no un simple proveedor de mano de obra), y verificar la aprobación previa de la asamblea general de afiliados para suscribir o renovar el contrato. Si es IPS o ESE, no se puede usar el contrato sindical para actividades misionales permanentes ni reemplazar personal ordinario de salud, y si ya tiene contratos vigentes con ese fin, podrá mantenerlos hasta su terminación pero no prorrogarlos, mientras estructura planes de formalización laboral.

La autoridad laboral evaluará indicios como la subordinación directa al contratante, la integración permanente de la actividad al giro ordinario y la ausencia de autonomía real del sindicato, lo que se configure como intermediación ilegal puede derivar en la declaración de contrato de trabajo directo, multas (máximas en caso de reincidencia) y responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos que autoricen contratos irregulares. El Ministerio del Trabajo, adicionalmente, implementará un Sistema de Información y Registro de Contratos Sindicales dentro de los 6 meses siguientes a la expedición del decreto.

TEMAS DE INTERES

ENTREGA DE DOTACIÓN

Agosto 2026

La entrega de agosto corresponde a la **segunda dotación del año**, que busca proporcionar al trabajador calzado y vestido de labor adecuados para el desarrollo seguro y eficiente de sus funciones.



FECHA LÍMITE DE ENTREGA

31 DE AGOSTO DE 2026

Debe entregarse a más tardar en esta fecha.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?



Es una obligación legal del empleador cuando se cumplen los requisitos establecidos por la ley.



Facilita el desempeño de las funciones con elementos adecuados para cada labor.



Contribuye al bienestar y la seguridad del trabajador.



Evita sanciones y fortalece el cumplimiento de las obligaciones laborales.

REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA DOTACIÓN



Tener un contrato de trabajo vigente.



Haber trabajado al menos 3 meses continuos o discontinuos para el mismo empleador, dentro de un período de 4 meses.



Desempeñar un cargo que, por su naturaleza, requiera el uso de vestuario y/o calzado especiales.



No haber recibido dotación en los últimos 4 meses.



La dotación debe ser adecuada al tipo de labor, al género y a las condiciones de trabajo.

¿QUIÉNES TIENEN DERECHO?



Solo tienen derecho a recibir dotación los trabajadores que devenguen hasta **DOS (2) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**.



Los trabajadores que devenguen más de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes no tienen derecho a la dotación.

FECHAS LEGALES DE ENTREGA



1ª ENTREGA
30 DE ABRIL



2ª ENTREGA
31 DE AGOSTO



3ª ENTREGA
20 DE DICIEMBRE



La dotación no constituye salario ni se reconoce en dinero, salvo que el empleador y el trabajador lleguen a un acuerdo voluntario.



MARCO LEGAL

- Código Sustantivo del Trabajo – Art. 230
- Decreto 1072 de 2015 – Art. 2.2.1.6.3 y siguientes



*Una entrega a tiempo,
es respeto y reconocimiento
por el trabajo de todos.*



QUIJANO ORJUELA
Abogados & Asociados

¡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