



Junio 2026

# Boletín informativo 192



MP-CER231243

Volumen XVII

## En un mes inicia la reducción de la jornada laboral a 42 horas: conozca los detalles

IMPUESTOS – AUDITORIAS – ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE –  
CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

### En un mes inicia la reducción de la jornada laboral a 42 horas: conozca los detalles

Si la suma no supera 42 horas, las partes pueden pactar jornadas flexibles de mínimo 4 y máximo 9 horas día.

La medida, establecida por la Ley 2101 de 2021, se implementó de forma gradual y **no implica ninguna reducción en el salario ni en las prestaciones sociales de los trabajadores.**

La 2101 del 2021 modificó el artículo 161 del **Código Sustantivo del Trabajo**, el cual originalmente contemplaba una jornada máxima de 48 horas semanales, para disminuirla de manera gradual hasta las 42 horas semanales, explica documento al respecto.

Según la norma, los derechos de los trabajadores no se verán afectados con la disminución de la jornada máxima legal, especialmente no se reducirá la remuneración salarial.

Esta jornada laboral se puede distribuir **en 5 o 6 días** a la semana, con ciertas excepciones, las más relevantes son:

Las partes podrán pactar de forma temporal o indefinida, turnos de trabajo sucesivos que **no excedan** 6 horas al día y 36 a la semana. Sin que esto de lugar al pago de recargo nocturno o trabajo suplementario.

Siempre que la suma de las jornadas no supere 42 horas, las partes podrán pactar unas jornadas diarias flexibles de **mínimo 4 y máximo 9 horas** diarias, en las cuales no habrá lugar al pago de trabajo suplementario.

Aún con el consentimiento del trabajador, el empleador no podrá programar **dos turnos**.

en el mismo día. Esta regla tiene como excepción para aquellos trabajadores de dirección, confianza y manejo.

**Exoneraciones para empresas:** Una vez entre en vigencia la jornada de 42 horas, los empleadores quedarán legalmente eximidos de otorgar el día de la familia y de destinar las dos horas semanales obligatorias para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (aplicable a empresas con más de 50 trabajadores)

A partir del 15 de julio de 2026 se regulará definitivamente la jornada laboral en 42 horas semanales.

Esta implementación gradual es facultativa, el empleador podrá a su discrecionalidad acogerse a la nueva jornada laboral desde la entrada en vigor de la ley.

El valor de la hora ordinaria se calcula dividiendo el salario mensual entre el número de horas trabajadas al mes. Con la reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales, ese cálculo cambia: el divisor mensual pasa de 220 a 210 horas.

En la práctica, esto hace que el valor de la hora ordinaria y por tanto, de las **horas extra y recargos** aumente automáticamente cerca de un **4,76%**, incluso si el salario del trabajador no cambia. Por eso, **ajustar correctamente el software de nómina** no es un detalle menor. Si después del 15 de julio de 2026 la empresa sigue liquidando con divisores antiguos, el Ingreso Base de Cotización (IBC) puede quedar mal calculado, generando diferencias en aportes, intereses o requerimientos por parte de la UGPP.

Tomado de: <https://www.portafolio.co/>



Junio 2026

# Boletín informativo 192



MP-CER231243

Volumen XVII

## Nuevo decreto laboral: tercerización ilegal tendría sanciones de hasta 5.000 salarios mínimos.

IMPUESTOS – AUDITORIAS – ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE –  
CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

El Gobierno Nacional expidió un nuevo decreto. El ministro del Trabajo informó a través de sus redes sociales.

El Gobierno Nacional expidió el Decreto 0581 de 2026, una norma del Ministerio del Trabajo que adiciona un capítulo al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, con el objetivo de fijar lineamientos frente a la tercerización e intermediación laboral ilegal en Colombia.

La medida fue anunciada por el ministro del Trabajo, Antonio Sanguino, quien señaló que el decreto **busca fortalecer la inspección laboral**, la formalización y el régimen sancionatorio frente a estas prácticas.

El documento, fechado el 5 de junio de 2026, establece que es necesario **definir “criterios específicos” para constatar conductas** de tercerización laboral ilegal e intermediación laboral ilegal dentro del marco de sus funciones. La norma se apoya en disposiciones de la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 1610 de 2013 y la Ley 2466 de 2025.

De acuerdo con el decreto, la finalidad es **entregar herramientas a la inspección** del trabajo para la vigilancia, control y sanción de conductas relacionadas con estas modalidades cuando sean usadas de manera contraria a la legislación laboral.

La norma también **busca dar uniformidad a los montos sancionatorios** aplicables a estas prácticas, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013.

### Decreto 0581 de 2026 fija criterios sobre tercerización laboral ilegal

El Decreto 0581 aclara que no toda forma de tercerización o intermediación queda prohibida. En sus considerandos, el texto señala que “el decreto **no prohíbe la tercerización o intermediación** realizada con respecto a los derechos y garantías laborales”, siempre que se haga bajo los términos previstos en los artículos 34 y 35 del Código Sustantivo del Trabajo.

La norma también precisa que no prohíbe el contrato sindical en los términos del artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, ni las empresas de servicios temporales cuando operen bajo lo establecido en la Ley 50 de 1990. Con esto, el decreto **diferencia entre figuras legales de contratación** y prácticas que puedan ser consideradas ilegales por la autoridad laboral.

El texto recuerda que los artículos 34 y 35 del Código Sustantivo del Trabajo **regulan las figuras de contratistas** independientes y simples intermediarios, respectivamente. También menciona el contrato sindical, definido como aquel mediante el cual uno o varios sindicatos contratan con uno o varios empleadores la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados.

### Ministerio de Trabajo anuncia sanciones por intermediación ilegal

Tras la expedición del decreto, el ministro del Trabajo, Antonio Sanguino, publicó un mensaje en X en el que afirmó que la medida **busca enfrentar el uso indebido** de contratos temporales para cubrir relaciones laborales permanentes. “**Se acabó el abuso de disfrazar empleos** permanentes como contratos temporales”, señaló el funcionario en su publicación.

Tomado de: <https://www.portafolio.co/>