



Boletín informativo

Nuevas obligaciones laborales de cumplimiento progresivo en Colombia.

Las recientes disposiciones normativas en materia laboral en Colombia **imponen a los empleadores obligaciones de cumplimiento inmediato y progresivo**. Su inobservancia puede derivar en contingencias administrativas, y sancionatorias. En particular, los meses de junio y julio concentran hitos regulatorios relevantes que requieren ajustes operativos, contractuales y de cumplimiento.

Estas obligaciones no provienen de una única reforma, sino de un conjunto normativo que incluye la **Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 610 de 2026**, entre otras disposiciones complementarias.

En este contexto, resulta indispensable que los empleadores **verifiquen no solo la adopción formal de las medidas, sino también su implementación efectiva**, y la adecuada trazabilidad y la conservación de soportes.

Lo anterior adquiere especial relevancia considerando la intensificación de las labores de seguimiento por parte de la autoridad laboral y el aumento de requerimientos asociados al cumplimiento de obligaciones laborales.

A continuación, se presentan los principales cambios normativos agrupados por materia:

1. Actualización normativa – Ley 2466 de 2025

Tema	Obligación	Fecha de aplicación	Recomendaciones clave
Actualización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT)	Actualización de conformidad con las disposiciones de la Ley 2466 de 2025.	25 de junio de 2026	Ajustar reglamento interno, manuales disciplinarios y procedimientos internos de gestión sancionatoria.
Publicación y socialización del RIT	Cumplimiento del procedimiento de publicación previsto en el CST, incluyendo fijación en sede, divulgación digital y comunicación interna formal	25 de junio de 2026	Asegurar publicación en medios físicos y virtuales, con soporte de trazabilidad y evidencia de divulgación.
Teletrabajo	Formalización de la modalidad, reportes ante ARL y Ministerio del Trabajo (SISTEL), implementación de SG-SST y garantía de desconexión laboral.	25 de junio de 2026 sin perjuicio de las obligaciones de aplicación inmediata y de aquellas exigibles desde la habilitación de la plataforma (SISTEL)	Implementar trazabilidad de reportes, actualización de políticas internas y cumplimiento de obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.
Inclusión laboral de personas con discapacidad	Implementación de cuota obligatoria de vinculación laboral y adopción de ajustes razonables en el entorno de trabajo, conforme al número de trabajadores activos.	25 de junio 2026	Verificar el cumplimiento de la cuota legal de vinculación de personas con discapacidad, la certificación correspondiente y el reporte oportuno de los contratos ante el Ministerio del Trabajo.

2. Aumento del recargo por trabajo en dominicales y festivos - Ley 2466 de 2025

Aspecto	Contenido
Recargos en dominical y festivo	Aumento en el recargo por trabajo dominical y festivo al 90%, conforme al esquema de gradualidad previsto por la ley, hasta llegar al 100% en 2027.
Entrada en vigor	1 de julio de 2026.
Implicación	Implica la revisión y ajuste de la programación de turnos, parametrización de nómina y estructuras de costos laborales, así como la adecuada identificación y pago del trabajo dominical y festivo para evitar contingencias laborales y reclamaciones por diferencias salariales.

3. Reducción de jornada laboral – Ley 2101 de 2021

Aspecto	Contenido
Jornada máxima	Reducción progresiva de la jornada máxima legal semanal hasta llegar a 42 horas, sin disminución del salario ni de los derechos adquiridos de los trabajadores.
Entrada en vigor	15 de julio de 2026.
Observación	Exige la reorganización de turnos y cargas laborales, revisión de esquemas de operación y productividad, así como ajustes en la parametrización de nómina y control de jornada. No requiere la suscripción de otrosíes contractuales, pero sí comunicación formal a los trabajadores y soporte documental del ajuste implementado.

4. Salas de lactancia – Resolución 610 de 2026

Aspecto	Contenido
Salas de lactancia en el entorno laboral	Implementación obligatoria de salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral, con condiciones mínimas de infraestructura, higiene, privacidad y dotación para garantizar el derecho a la lactancia materna durante la jornada de trabajo.
Entrada en vigor	13 de abril de 2026. Aplicación inmediata conforme a la Resolución 610 de 2026 del Ministerio de Salud y Protección Social.
Implicación	Implica la adecuación de espacios físicos o la implementación de alternativas permitidas por la norma, la designación de un responsable, el mantenimiento de condiciones sanitarias adecuadas y la llevanza de registros de uso, limpieza y control. Su incumplimiento puede generar requerimientos administrativos y sanciones por parte de las autoridades competentes.

El conjunto de disposiciones normativas recientes evidencia una [transformación relevante del derecho laboral colombiano](#), que exige a los empleadores un enfoque no solo de actualización documental, sino de implementación efectiva, seguimiento continuo y trazabilidad verificable del cumplimiento de las obligaciones laborales.

En este contexto, [las compañías deberán implementar revisiones integrales de cumplimiento laboral](#) que incluyan la actualización normativa, la validación de su implementación operativa y la consolidación de soportes documentales, con el fin de mitigar riesgos asociados a fiscalizaciones y contingencias laborales.

Contacto

Forvis Mazars en Colombia

Bogotá

Calle 93 No. 15 – 40 Pisos 2 y 4

Barranquilla

Calle 77 # 59 - 35 Centro Empresarial Las Américas III Oficina 1315

Cali, Valle del Cauca

Calle 36 # 6A-65 - Oficina 1705 World Trade Center Pacific

Medellín, Antioquia

Calle 5 A # 39-131 Torre 4 Pisos 4 y 6 – Edificio Cofín

Tel +57 (604) 4242490



Andrés Cortés Hernández, Socio Internacional Líder de Tax & Legal
andres.cortes@forvismazars.com



Jaime Felipe Nieto, Socio de Laboral y Migratorio
jaime.nieto@forvismazars.com

Forvis Mazars es una empresa integrada internacionalmente especializada en auditoría, contabilidad, consultoría, asesoría financiera, servicios fiscales y legales. Operando en más de 100 países y territorios de todo el mundo, contamos con la experiencia de más de 40.000 profesionales en todo el mundo, para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

www.forvismazars.com/co