

HABLANDO LABORAL-MENTE

Actualidad del Derecho Laboral



**Carrera 14 (Av. Bolívar) #17 norte -
34 piso - Armenia, Quindío**



**Laboral-Mente Consultorías y
Asesorías S.A.S.**



(+57) 304 379 09 92



www.laboral-mente.com

Contenido

Ministerio del Trabajo podrá imponer medidas cautelares ante situaciones que generen un inminente daño.	2
¿Es obligatorio generar el reporte de quejas de acoso sexual en el ámbito laboral, incluso, si no se han presentado hechos? Esto es lo que dice el Ministerio del Trabajo	3
Conozca la nueva agenda legislativa del 2026-2027 en materia laboral y seguridad social.	4
Declaración de Renta Personas Naturales en Colombia: Evite Sanciones y Optimice sus Impuestos (Año Gravable 2025)	6

Ministerio del Trabajo podrá imponer medidas cautelares ante situaciones que generen un inminente daño.

Con la expedición del Decreto 720 de 2026, el Ministerio del Trabajo estableció el procedimiento y los criterios técnicos para la **adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral**, éstas serán parte integral del procedimiento de inspección, vigilancia y control en el sector trabajo.

En ese contexto, las medidas preventivas tendrán como objeto que éstas sean **aplicadas de manera inmediata, temporal y preferente en relación con la función preventiva que tiene el Mintrabajo** por lo tanto estas actuaciones no implican una sanción administrativa ni prejuzgamiento sobre presuntas infracciones. Así mismo, estas medidas no implican la surtan los respectivos procesos sancionatorios o investigativos que adelante la inspección del trabajo.

Entre el **catálogo de medidas cautelares** que podría adoptar el Ministerio del Trabajo, algunas de ellas previstas por el Decreto 720 de 2026 son:

1. Suspensión inmediata de actividades que representen un riesgo grave de los trabajadores.
2. Reubicación temporal del personal o adecuación inmediata de las condiciones laborales.
3. Corrección urgente de las condiciones del lugar de trabajo ligadas a la iluminación, ventilación u otras situaciones de seguridad.
4. Suspensión inmediata de labores de alto riesgo, tales como trabajo en alturas, espacios confinados, excavaciones o energías peligrosas entre otras actividades.
5. Ordenar la suspensión inmediata de trámites, planes o acuerdos de retiros voluntarios, en aquellos casos en que se evidencie la posible configuración de un despido colectivo.



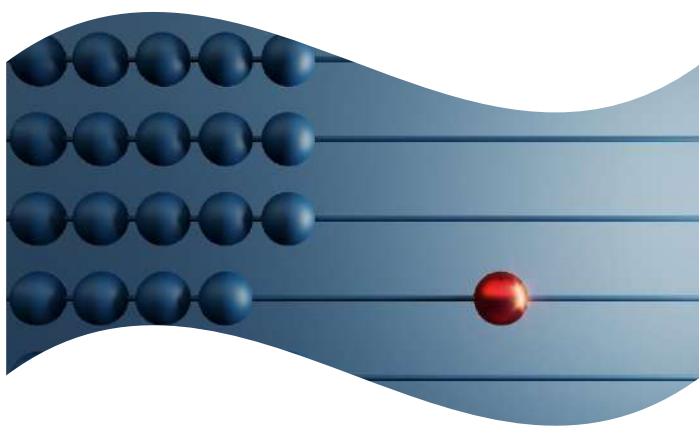
Imagen generada con IA

Es pertinente señalar que las medidas preventivas se producirán como resultado de las visitas o actuaciones de las facultades de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo que se hayan dado **por iniciativa de la entidad o por solicitud del interesado.**

¿Es obligatorio generar el reporte de quejas de acoso sexual en el ámbito laboral, incluso, si no se han presentado este tipo de situaciones? Esto es lo que dice el Ministerio del Trabajo

El Ministerio del Trabajo, mediante concepto No. 05EE2026120300000038470 (el Concepto), se pronunció respecto al cumplimiento de la obligación de publicar semestralmente las quejas sobre acoso sexual, ello, en el marco de la Ley 2365 de 2024.

En el Concepto que publicó la entidad ministerial, ésta respondió lo inquietud planteada frente a, ¿persiste la obligación de publicar las quejas sobre acoso sexual a pesar de que no se presente ninguna situación de esta índole?



De acuerdo con lo dispuesto por el numeral 7º del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, **los empleadores deben publicar por medios físicos y/o electrónicos con accesibilidad a los trabajadores para que identifiquen el número de quejas tramitadas y las sanciones impuestas por acoso sexual**, esta información deberá ser anónima para garantizar la intimidad, confidencialidad y el debido proceso de los involucrados.

A criterio del Ministerio del Trabajo, **el cumplimiento de esta obligación se debe surtir, incluso, si no se han presentado quejas por esta conducta.**

Desde Laboral-Mente Consultorías y Asesorías S.A.S. aprovechamos la oportunidad para recordar que, no sólo existe esta obligación, sino que también los empleadores deben contar con:

1. Política interna para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.
2. Adecuar el reglamento interno de trabajo, contratos de trabajo, protocolos y rutas de atención.
3. Establecer los mecanismos necesarios para atender, prevenir y ofrecer garantías ante este tipo de conductas.
4. Adoptar medidas de protección inmediata para evitar un perjuicio irremediable.

Por lo tanto, es importante que las organizaciones validen si están cumpliendo con las disposiciones previstas en la Ley 2365 de 2024 y realizar los ajustes necesarios para atender esta legislación.

Conozca la nueva agenda legislativa del 2026-2027 en materia laboral y seguridad social.



Imagen generada con IA

Con el inicio del nuevo período legislativo, en el Congreso de la República se han presentado diferentes iniciativas que, de ser aprobadas como leyes, tendrían incidencia en las relaciones laborales.

En ese contexto, las iniciativas más relevantes en el ámbito laboral y de la seguridad social se encuentran:

1. Proyecto de Ley 030 de 2026 en Cámara “Estatuto del Trabajo”: con este Proyecto de Ley se pretende dar cumplimiento con lo previsto en el artículo 53 de la Constitución Política, algunos de los aspectos más relevantes de este proyecto legislativo son:

a. Estabilidad en el empleo: la finalización del contrato que desconozca la protección que ostente el trabajador (fuero, prohibición de discriminación, estabilidad reforzada etc) se tendría como ineficacia y daría lugar al reintegro del trabajador, así como el pago de todos los conceptos que dejó de percibir durante el tiempo que estuvo sin laborar.

Así mismo, la no prórroga del contrato a término fijo deberá ser sustentado objetivamente, con razones verificables y sin discriminación alguna.

b. Estabilidad laboral absoluta reforzada: quienes ostente el fuero sindical, madres/padres sin otra alternativa económica, personas con discapacidad, embarazadas y prepensionados sólo podrían ser despedidos con una justa causa y con la autorización judicial.

c. Incremento de las licencias de maternidad y paternidad: las trabajadoras tendrían una licencia de 26 semanas, mientras que para los trabajadores se establecería una licencia de 18 días hábiles.

d. Creación de la “Acción de reconocimiento de la relación laboral”: en lo que se conoce actualmente como la declaratoria de un contrato realidad tendría como novedad que terceros a la relación contractual podrían iniciar la acción, es decir, que los sindicatos, asociaciones o grupos de trabajadores podrán demandar colectivamente en nombre de los afectados.

e. **Creación de la acción de fraude laboral y responsabilidad solidaria:** tendría como finalidad perseguir situaciones de evasión de obligaciones laborales y también podría ser iniciada por los sindicatos, entidades públicas o cualquier interesado.

2. Proyecto de Ley 096 de 2026 en Senado “Sistema Simplificado de Protección Laboral (SSPL)”: con este proyecto normativo se buscaría facilitar el acceso a la protección social de aquellos trabajadores independientes o con ingresos inferiores a un salario mínimo, variables o estacionales, esto, a través de una contribución única para la formalización laboral.

En ese contexto, este Sistema operaría bajo una cotización que equivaldría al 20% del valor de un salario mínimo, incluso, si el afiliado percibe un valor inferior. Esta cotización otorgaría como beneficio: i) permanencia del afiliado en el régimen subsidiado de salud; ii) cotización al ahorro individual para la protección de la vejez y; iii) seguro de amparo o mecanismo de aseguramiento frente a los riesgos derivados de la actividad económica del afiliado.

Por otra parte, el Proyecto de Ley contemplaría la posibilidad de que esta cotización se efectuara de manera diaria, semanal, quincenal, mensual, estacionalmente, por servicio prestado, por ingreso efectivamente percibido, por transacciones económicas, entre otros criterios que fijaría el proyecto normativo.

3. Proyecto de Ley 018 de 2026 en Senado “Acceso a la cuota monetaria del subsidio familiar para los independientes y/o contratistas”: mediante este proyecto legislativo se busca extender los beneficios previstos en la Ley 21 de 1982 que, hasta el momento, sólo aplica para los trabajadores dependientes.

En ese contexto, esta propuesta normativa permitiría que los independientes y/o contratistas accedan a la cuota monetaria del subsidio familiar, no obstante, se limitaría este beneficio en el sentido de que aquellas personas que son simultáneamente trabajador e independiente no recibirían doble pago de la cuota monetaria.

De acuerdo con lo anterior, los independientes y/o contratistas sólo accederían a esta prestación quienes: **i)** coticen el 4% con destino a la Caja de Compensación Familiar; **ii)** el afiliado tenga ingresos brutos mensuales iguales o inferiores a 4.26 salarios mínimos mensuales legales vigentes; **iii)** que sumado a los ingresos del cónyuge o pareja no superen los 6.38 salarios mínimos mensuales legales vigentes; **iv)** el afiliado tenga personas a su cargo y; **v)** que estén afiliados a una única Caja de Compensación Familiar.

4. Proyecto de Ley 014 de 2026 en Cámara “Ampliación de la licencia de paternidad”: a través de este proyecto se establecería el incremento de derecho, el cual pasaría a ser de 12 semanas con aumentos progresivos que serían de la siguiente manera: **i)** 5 semanas al momento de la entrada en vigencia de la norma; **ii)** al año de la vigencia de la norma pasaría a 8 semanas y; **iii)** a los dos años de la vigencia de la norma quedaría la licencia de paternidad en 12 semanas.

GESTIÓN DEL NEGOCIO.

Declaración de Renta Personas Naturales en Colombia: Evite Sanciones y Optimice sus Impuestos (Año Gravable 2025)

De acuerdo con el calendario fijado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN mediante Resolución 000227 de septiembre 23 de 2025) entre agosto y octubre de 2026 se deberá presentar la Declaración de Renta para Personas Naturales dentro del Territorio Nacional. Es importante señalar que "declarar" no significa obligatoriamente "pagar" ya que la obligación de declarar se da en los casos que se cumplen con los topes previstos en la normativa tributaria.

Este documento tiene como finalidad servir de guía rápida para que usted no solo cumpla con la ley, sino que cuide su bolsillo.

¿Está obligado a declarar este año?

Esa determinación No depende exclusivamente de sus ingresos salariales, recordemos que existen varias cédulas tales como (Rentas de Capital, Rentas no Laborales, Pensiones, Dividendos) cuyo análisis determinará si por el año gravable 2025 cumple **al menos uno** de los siguientes rubros tasados en UVT con valor de \$49.799:

- **Patrimonio bruto:** Si El valor total de sus bienes (inmuebles, vehículos, cuentas, inversiones, sin restar deudas) a 31 de diciembre de 2025 superó los **\$224.095.500** (4.500 UVT).
- **Ingresos totales:** Si La suma de sus salarios, honorarios, arrendamientos, rendimientos, etc., fue igual o superior a **\$69.718.600** (1.400 UVT).
- **Consignaciones bancarias:** Si La suma de todas las transferencias, depósitos o inversiones que entraron a sus cuentas fue de **\$69.718.600** o más (incluso si era dinero de terceros, como préstamos, o traslados entre sus propias cuentas).
- **Consumos con tarjeta de crédito:** Si El valor total de las compras pagadas con sus tarjetas alcanzó o superó los **\$69.718.600**.
- **Compras y consumos totales:** Si Todo lo que adquirió a su nombre superó los **\$69.718.600**.

Nota: Muchos contribuyentes son requeridos y sancionados cada año porque ignoran que prestar su cuenta bancaria para recibir dinero de un familiar o hacer altas compras con su

tarjeta de crédito, o realizar traslados entre el mismo titular a plataformas como Nequi o Daviplata los obliga automáticamente a declarar renta, ¡incluso si su salario es mínimo!

 **Fechas Clave: El reloj está corriendo:** Los vencimientos para presentar su declaración de renta sin incurrir en multas inician en el **12 de agosto y finaliza el 26 de octubre de 2026**.

El día exacto de su vencimiento depende de los **dos últimos dígitos de su cédula**.

 **Advertencia:** La sanción mínima por presentar la declaración un solo día tarde (sanción por extemporaneidad) ascienda a 10 UVT vigentes para 2026 \$524.000. Adelantarse al calendario es la mejor decisión financiera que puede tomar este mes.

 Tenga estos documentos a la mano

Para gestionar la Declaración de Renta es importante tener los documentos que se mencionan a continuación (vigentes para 2025):

Categoría	Documentos (soportes mínimos)
Ingresos y Retenciones	Certificados de ingresos y retenciones (<i>entregados por su empleador</i>), certificados de honorarios, dividendos.
Bancos e Inversiones	Certificados tributarios de sus cuentas bancarias, CDTs, Inversiones, tarjetas de crédito y préstamos (<i>ya disponibles en los todos los portales bancarios</i>).
Patrimonio	Impuesto predial de inmuebles, impuesto de vehículos, escrituras o certificados de Tradición y Libertad.
Deducciones	Certificados de medicina prepagada, pagos a colegios para menores y de universidades para dependientes entre 18 a 25 años, intereses de vivienda, donaciones certificadas, facturas electrónicas para cotejar contra reporte Dian.
RENTA AÑO ANTERIOR y RUT	Es imprescindible tener acceso a la declaración de renta año gravable anterior (2024) y al RUT actualizado con la actividad económica vigente.

 ¿Por qué dejar su declaración en manos de un experto?

El sistema tributario colombiano es complejo y cambia constantemente. Presentar la declaración por su cuenta usando plataformas automatizadas puede hacerle pasar por alto deducciones claves a las que tiene derecho, haciéndole pagar más de lo justo, o peor, cometer errores de inexactitud u omisiones que la DIAN castiga con severas multas.

Desde LABORAL-MENTE CONSULTORÍAS Y ASESORÍAS S.A.S. presentamos nuestra alianza con la Dra. Claudia Sanabria experta en asuntos contables y financieros cuyos servicios están enfocados en:

- ✓ Análisis exhaustivo de su situación patrimonial y financiera (cruzando información con el reporte de Exógena de la DIAN).
- ✓ Verificación y, si hay lugar a ello, la aplicación de los beneficios tributarios vigentes a los que podría tener derecho.
- ✓ Elaboración y presentación oportuna de la declaración.
- ✓ Absoluta confidencialidad.

No improvise con su patrimonio.

No olvide programar su cita para revisar su caso, comuníquese al **(+57) 3153570025** ¡El cupo de asesorías contables/financiera para esta temporada es limitado!

¿Está su organización preparada frente a estos retos normativos?

La proactividad es la única estrategia efectiva para afrontar estos retos normativos y evitar sobrecostos laborales o la suspensión de sus actividades.

En Laboral-Mente Consultorías y Asesorías S.A.S., no sólo interpretamos la norma; diseñamos estrategias para proteger el patrimonio y la operatividad de su organización.

¿Por qué esperar a una inspección del Ministerio del Trabajo? Anticipemos los riesgos hoy mismo:

- Agende una reunión: laboral-mente.com/agendar
- Escribanos directamente a nuestro WhatsApp: [\(+57\)3043790992](https://wa.me/3153570025)
- Envíenos su consulta por correo electrónico: Contacto@laboral-mente.com

Recordatorio.

La información que es suministrada en el presente documento no constituye una opinión, recomendación o asesoría de índole legal o de ninguna clase.

El acceso y uso de este contenido, así como su información y la utilización de éste no implican ni crean una relación abogado-cliente o cualquier otro tipo de vínculo. Así mismo, esta publicación no configura ni equivale a la prestación de servicios legales de ninguna clase.

Conforme con lo anterior, quien escribe el presente boletín está exento de cualquier responsabilidad por las estrategias jurídicas, legales o acciones legales que asuma el lector con base en la información aquí publicada.

En ningún caso el boletín legal reemplaza la consulta a un abogado.

Si usted requiere asesoría legal, se sugiere consultar inmediatamente con un abogado profesional para los efectos pertinentes.

Es de anotar que la información presentada en esta publicación no es exhaustiva.