



BOLETÍN LABORAL

*(Noviembre 2025 -
Enero 2026)*

En KPMG somos aliados estratégicos de las organizaciones para el monitoreo y seguimiento de los cambios en el derecho laboral. Nuestro equipo especializado acompaña a las empresas en la interpretación y aplicación de nuevas disposiciones normativas, asegurando el cumplimiento legal y la adecuada gestión de riesgos laborales. A través de herramientas técnicas, análisis normativos y asesoría personalizada, facilitamos la adaptación a un entorno regulatorio en constante evolución.



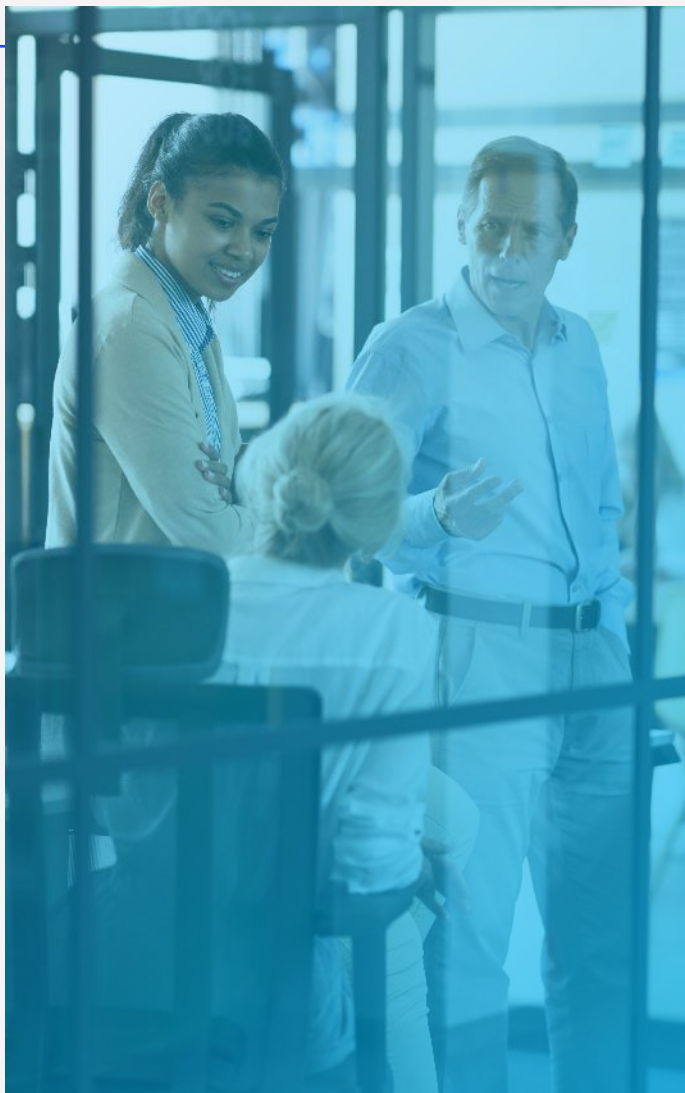
1. Sentencia SL-2600 de 2025: Cambio en el fuero de prepensionados

La Sentencia SL2600 2025 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, proferida el 26 de noviembre de 2025 y divulgada en enero de 2026, introduce un cambio jurisprudencial trascendental en la interpretación del fuero de estabilidad laboral reforzada de los trabajadores prepensionados en Colombia. A través de esta decisión, la Corte redefine el alcance de dicha garantía, ampliando su protección más allá del criterio tradicional centrado exclusivamente en la falta de semanas de cotización.

Hasta antes de este fallo, la línea jurisprudencial dominante, influenciada principalmente por la interpretación de la Corte Constitucional, sostenía que el fuero de prepensionado solo operaba cuando el trabajador, además de encontrarse a menos de tres años de cumplir los requisitos para pensionarse, aún debía completar semanas de cotización. Bajo este entendimiento, quienes ya habían cumplido con el número mínimo de semanas, pero aún no alcanzaban la edad pensional, quedaban excluidos de la protección, al considerarse que la edad podía cumplirse con o sin vínculo laboral.

La Sala de Casación Laboral se aparta expresamente de esa postura y en consecuencia, establece que la estabilidad laboral reforzada también ampara a aquellos trabajadores que ya han cumplido las semanas exigidas para pensionarse, pero se encuentran a menos de tres años de cumplir la edad legal, siempre que el despido sin justa causa genere una afectación real a su mínimo vital y al de su núcleo familiar.

Con esta providencia, la Sala de Casación Laboral fija un nuevo criterio según el cual los empleadores, especialmente del sector privado, deben abstenerse de despedir sin justa causa a trabajadores que se encuentren dentro de los tres años anteriores al cumplimiento de la edad pensional, aun cuando ya hayan acreditado las semanas de cotización. Ello implica un deber reforzado de protección durante el tramo final de la vida laboral y limita la facultad unilateral de terminación del contrato mediante el simple pago de una indemnización.



2. Sentencia SL2375-2025: Licencia de luto por muerte de mascotas

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, mediante la Sentencia SL2375-2025, avaló la posibilidad de otorgar un (1) día hábil de licencia remunerada por el fallecimiento de una mascota de compañía. La Corte precisó que este permiso tiene carácter extralegal, es decir, no es obligatorio por ley, pero es válido cuando ha sido pactado en convenciones colectivas, laudos arbitrales, reglamentos internos o por decisión voluntaria del empleador.

El beneficio puede concederse a trabajadores cobijados por dichos acuerdos, especialmente en contextos sindicales, siempre que se cumplan ciertos requisitos mínimos:

- Que la mascota esté previamente registrada ante la empresa.
- Que se trate de una mascota doméstica (no silvestre ni de tenencia prohibida).
- Que no tenga fines comerciales o de explotación económica.
- Que exista vínculo afectivo comprobable y una convivencia mínima de seis (6) meses.
- Presentar certificado veterinario que acredite el fallecimiento.

La Corte fundamentó su decisión en el reconocimiento de los animales como seres sintientes y en la relevancia emocional que tienen dentro de la denominada familia multiespecie, aclarando que el permiso aplica solo para la mascota debidamente registrada y por un día laboral remunerado.



3. Inspección laboral

Mediante la Resolución 4179 de 2025 el Ministerio del Trabajo creó el modelo de reenfoque de la inspección de trabajo y la seguridad social denominado “Una inspección con propósito”, a través del cual se incorpora un enfoque diferencial y de género.

La inspección con propósito constituye una herramienta prioritaria frente a las situaciones que impliquen especialmente, sin excluir otras conductas: (i) Incumplimientos de las normas laborales de seguridad social; (ii) violencia laboral y (iii) conductas atentatorias a la libertad sindical, atendiendo a los principios de debida diligencia, oportunidad y eficacia.

Para llevar a cabo este nuevo reenfoque se tendrán en cuenta cinco (5) ejes estratégicos para la inspección de trabajo y seguridad social: (i) inspección con enfoque territorial; (ii) inspección masiva nacional, “ojo a la reforma laboral”; (iii) Inspección rural; (iv) inspección para el cumplimiento de las garantías del derecho de la libertad sindical e (v) inspección especializada, mediante la cual se revisarán sectores focalizados como el sector portuario, el sector de vigilancia y seguridad privada, sector minero energético, trabajo doméstico e inspecciones al sector público.

De estos ejes estratégicos, se hace énfasis a la inspección masiva nacional “ojo a la reforma laboral”, ya que, por medio de esta se realizará la verificación y seguimiento a la Ley 2466 de 2025, mediante la ejecución de inspecciones masivas y simultáneas en todo el territorio nacional, cuya finalidad será verificar la aplicación efectiva y progresiva de las disposiciones de la reforma laboral.



Estas visitas de inspección se realizarán sin previo aviso, siempre que se respeten los límites y garantías previstos en el ordenamiento jurídico.

Adicionalmente, esta resolución contempla la implementación de medidas preventivas en los casos en que, durante la visita la inspección del Trabajo advierta la existencia de un perjuicio irremediable para las personas trabajadores o las organizaciones sindicales, o una situación que comprometa la vida, salud o seguridad de los trabajadores, el equipo de inspección estará obligado a ordenar las medidas preventivas necesarias para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

4. Nuevo salario Salario Mínimo en Colombia

El Gobierno Nacional expidió el Decreto 1469 de 2025, mediante el cual fijó el salario mínimo para 2026 en \$1.750.905 (incremento del 23 %) y el auxilio de transporte en \$249.095 (24,5 %), valores que empezarían a regir desde el 1 de enero de 2026.

Sin embargo, el Consejo de Estado suspendió provisionalmente este decreto al considerar que no cumplió adecuadamente con los criterios exigidos por la Ley 278 de 1996, pues no explicó de manera suficiente y verificable cómo se aplicaron los parámetros legales para justificar el incremento.

Para evitar un vacío normativo, el Consejo ordenó al Gobierno expedir un decreto transitorio, el cual se materializó en el Decreto 0159 de 2026, que mantuvo el mismo salario mínimo de \$1.750.905 mientras se profiere la decisión definitiva dentro del proceso de nulidad contra el Decreto 1469 de 2025.

Así las cosas, los costos laborales de los trabajadores que devengan un salario mínimo legal mensual vigente aumentarían de la siguiente manera:

Concepto	Valor
Seguridad Social**	
1. Salud (12.5%)	\$218.863*
2. Pensión (16%)	\$280.145
3. Riesgos laborales (0.522% - 6.960%)	\$9.140 hasta \$121.863.
Parafiscales	
1. SENA (2%)	\$35.018*
2. ICBF (3%)	\$52.527*
3. Caja de Compensación Familiar (4%)	\$70.036
Prestaciones Sociales	
1. Prima de servicios	\$1.000.000 semestral
2. Cesantías	\$2.000.000 anual
3. Intereses a las cesantías	\$240.000 anual

*Se debe tener en cuenta la exoneración de aportes a salud, SENA e ICBF establecida en el inciso primero del artículo 114-1 del estatuto tributario.

**Se debe tener en cuenta que, en el caso de Salud y Pensión, el 4% de cada subsistema, es decir, el 8% en total, deberá ser descontado en nómina al trabajador.

5. Decreto 1435 de 2025

El Decreto 1435 de 2025 del Ministerio del Trabajo tiene como finalidad garantizar la continuidad excepcional del régimen especial de pensión anticipada de vejez para las actividades de alto riesgo, previsto en el Decreto ley 2090 de 2003, mientras el Congreso de la República expide la regulación legal definitiva en esta materia. La expedición del decreto obedece a la expiración del término de vigencia del régimen especial prorrogado mediante el Decreto 2655 de 2014, el cual finalizó el 31 de diciembre de 2024, sin que hasta la fecha se haya adoptado una nueva ley que regule de forma integral esta clase de pensiones.

El Gobierno Nacional identifica esta situación como una omisión legislativa relativa, que genera un vacío normativo con potenciales efectos regresivos y discriminatorios para los trabajadores que desarrollan actividades de alto riesgo. En este contexto, el decreto se fundamenta en la obligación constitucional del Estado de proteger el derecho irrenunciable a la seguridad social, conforme a los principios de progresividad y no regresividad, así como en el deber de garantizar la igualdad material frente a colectivos expuestos a condiciones laborales extraordinarias que afectan de manera directa su salud y su expectativa de vida saludable.

En consecuencia, el Decreto 1435 de 2025 dispone la prórroga excepcional del régimen especial de pensión anticipada de vejez, manteniéndolo vigente hasta tanto el Congreso de la República expida la ley correspondiente. La prórroga se aplica exclusivamente a las actividades de alto riesgo ya definidas en el artículo 2 del Decreto ley 2090 de 2003, sin introducir modificaciones al catálogo ni a sus definiciones. El régimen cubre a los trabajadores que desarrollen dichas actividades, con independencia de la fecha de su vinculación laboral, siempre que cumplan los requisitos previstos en la normativa vigente.

Adicionalmente, el decreto establece la obligación para el Gobierno Nacional de presentar, dentro de los doce meses siguientes a su entrada en vigencia, un proyecto de ley que regule de manera integral la pensión de vejez por actividades de alto riesgo, sustentado en la actualización de los estudios técnicos correspondientes. Para este propósito, se asigna al Ministerio del Trabajo y al Consejo Nacional de Riesgos Laborales la responsabilidad de realizar un seguimiento técnico permanente de las actividades de alto riesgo y de emitir una recomendación técnica que sirva como insumo para la futura regulación legislativa.



6. Circular 0123 de 2025 el Ministerio del Trabajo

Mediante la circular 0123 de 2025 el Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus funciones constitucionales y legales, derogó la Circular 0120 de 2025 que definía nuevos lineamientos para autorizar la terminación del vínculo laboral en casos de estabilidad laboral reforzada por salud o discapacidad, dejando sin efecto lo establecido en la mencionada circular.

Vale la pena aclarar que esta derogatoria no habilita a los empleadores para terminar contratos de trabajadores con estabilidad laboral reforzada sin autorización previa, obligación que permanece vigente por mandato constitucional y legal.





© 2026 KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S. es una sociedad colombiana por acciones simplificada y firma miembro de la organización global KPMG de firmas independientes, adscritas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa, limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Contáctanos



Juan Joya
Gerente Senior
jjoya@kpmg.com



María Camila Ortiz
Gerente
mariacortiz@kpmg.com



Valeria Martínez
Senior
ivmartinez@kpmg.com



Mariana Andrade
Asociada
marianaandrade@kpmg.com

colombia@kpmg.com.co
www.kpmg.com/co
T:+57 (601) 618 8000



KPMG Colombia

KPMG_CO