



Boletín HR solutions



Junio 2026

Edición 2



ÍNDICE

1	Noticias destacadas sobre asuntos migratorios
2	Noticias destacadas sobre asuntos de nómina
3	Noticias destacadas sobre asuntos laborales
4	Noticias destacadas sobre asuntos fiscales laborales

1. Nacionalidad colombiana

El principio de “ius solis” condicionado aplica para los colombianos por nacimiento, no como ocurre en otros países de la región que incondicionalmente se adquiere la nacionalidad. En el artículo 96 de la Constitución política nos encontramos con unas condiciones para que un menor nacido en Colombia de padres extranjeros pueda tener nacionalidad colombiana por nacimiento.

El decreto 1260 de 1970, en su artículo 46 indica que los nacimientos ocurridos en el territorio nacional se inscribirán en el Registro Civil, y menciona una serie de condiciones que debe cumplir el documento, pero no precisa una casilla o espacio que deba llenarse en el Registro Civil de Nacimiento del extranjero que sirva como indicación de la nacionalidad del menor, será la Registraduría a solicitud del interesado quién podrá realizar una anotación de vital importancia para determinar el vínculo de ese menor con el estado, y posiblemente de la permanencia de todo su vínculo familiar en el país; de allí viene la vital importancia de esta disposición.

Ante la ausencia de esta indicación clara en el Registro Civil de Nacimiento, la Registraduría a través de diferentes actos administrativos solucionó la incertidumbre que presentaban en estos registros a través de anotación o sello en espacio de notas que deben colocarse de oficio “válido para demostrar nacionalidad”. Para lograr dicha anotación, el artículo 96 de la Constitución Política establece que los padres extranjeros deben haber estado domiciliados en Colombia.

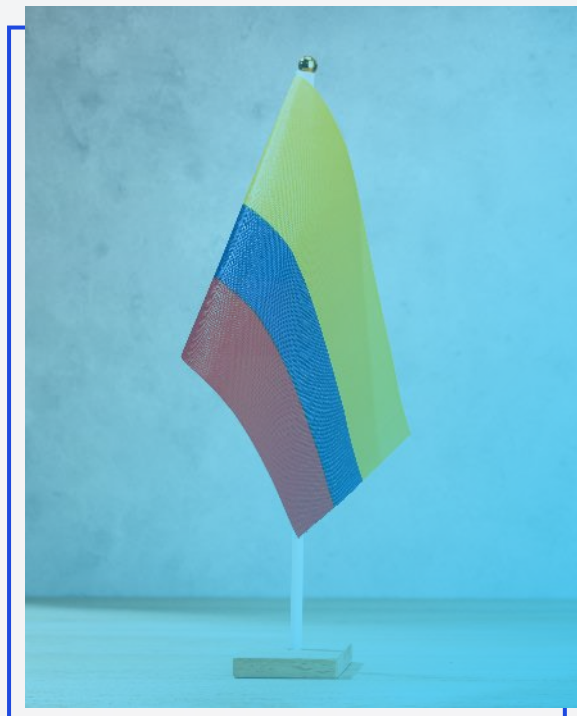
¿A qué se refiere con el término de encontrarse domiciliado en Colombia?

Bajo la perspectiva del Código Civil el domicilio se determina por en la residencia acompañada, real o presuntivamente del ánimo de permanecer en ella, dicha interpretación era plenamente acogida por la Ley 43 de 1993. La residencia era calificada, es decir, la persona debía estar en situación migratoria regular a través de una visa que le permitiera establecer residencia.

Actualmente, en la Ley 2332 de 2023, se establece claramente y sin lugar a duda, que se reconoce como domicilio de los padres extranjeros, aquellos que cuentan con visas migrante o residente durante los tres (3) años previos al nacimiento del menor. Por lo tanto, si un menor nació en Colombia cuando ambos padres tenían visas de migrante trabajador en los últimos tres años, es claro que el menor será nacional colombiano y, que en su registro civil de nacimiento se podrá solicitar la anotación de “válido para demostrar nacionalidad”. Si, por el contrario, no se puede demostrar el domicilio en Colombia con visas de migrante o residente durante los últimos tres años, el menor tendrá un Registro Civil de Colombia, sin embargo, no se podrá acreditar la nacionalidad colombiana. En consecuencia, el menor deberá agotar el trámite interno que corresponda ante la misión diplomática acreditada de cualquiera de los dos padres, y así, desaparece el riesgo de apatridia.

1. Nacionalidad colombiana

Pero, ¿Qué pasa si los menores corren riesgo de apatridia o ambos padres son de nacionalidad venezolana? Tal y como lo establece la Ley, existen mecanismos de flexibilización frente a ciertas nacionalidades que se encuentren cobijadas por mecanismos excepcionales en materia migratoria; lo que conlleva a que, si ambos padres son de nacionalidad venezolana, no se debe demostrar el domicilio con tres años de titularidad en visas de migrante o residente. Esto, lo podemos respaldar con la Resolución 9820 del 2025, la cual corresponde a una de las dos prórrogas que ha tenido la Resolución 8470 del 2019, en la que se establece que todo hijo de padres venezolanos, nacidos en territorio colombiano, tienen derecho a la anotación de “válido para demostrar nacionalidad” por riesgo de apatridia.



¿Por qué es importante determinar tempranamente si un menor es nacional colombiano?

Los menores nacidos en Colombia (que no son colombianos) tienen el mismo término de permanencia en el país que un ciudadano extranjero, es decir, 180 días por año calendario, por lo que pueden ser sujetos a sanciones de carácter migratorio e incluso frustrar intentos de solicitudes de visa para padres de nacionales colombianos por nacimiento. Esto conlleva a que, se deberá revisar las circunstancias especiales de cada caso ya que, factores como, fecha de nacimiento del menor, situación migratoria de los padres, podrán afectar el análisis jurídico para la solicitud de la visa.

Es frecuente observar que la determinación de la nacionalidad está claramente definida por las normas colombianas, quien tiene competencia para determinar la nacionalidad colombiana por nacimiento de una persona es la única y exclusivamente la Registraduría Nacional del Estado Civil a través de sus registradurías a nivel nacional y las notarías.

En conclusión, la nacionalidad como atributo de la personalidad debe ser definida tempranamente con el Registro Civil de Nacimiento asentado en debida forma ya que define la relación que tiene el menor con el estado donde nació y realizarlo a tiempo puede evitar sanciones de carácter monetario. De igual manera, debe cumplirse con los requisitos que establece la Ley para poder ser reconocido como nacional colombiano y, posteriormente, los padres que cumplan con lo solicitado podrán acudir a la visa de migrante padre o madre de nacional colombiano por nacimiento.

2. Pactos Colectivos y su eficiencia tributaria

En el contexto actual la gestión de talento humano, no solo se mide en términos de atracción y retención, sino también a través de la optimización de los costos laborales, y en este aspecto, los empleadores colombianos han venido reevaluando las figuras disponibles para estructurar beneficios a sus trabajadores de manera eficiente, no solo desde el punto de vista laboral, sino también desde el tributario.

Bajo esta óptica, los Pactos Colectivos han cobrado renovada relevancia, tanto como instrumento para la administración de compensación, como también herramienta que puede contribuir a mitigar la carga tributaria tomando como referencia lo dispuesto en el artículo 29-1 del Estatuto Tributario, adicionado por la Ley 2277 de 2022.

Ahora bien, un pacto colectivo, es un acuerdo celebrado entre el empleador y trabajadores no sindicalizados, mediante el cual se establecen condiciones laborales que pueden mejorar o complementar las disposiciones legales mínimas, permitiendo una mayor capacidad de adaptación a las necesidades específicas de cada organización.

Desde el punto de vista laboral, los pactos colectivos, permiten flexibilizar la estructura de los beneficios, facilitando la creación de esquemas alineados con la realidad de la organización, generando un alto impacto no solo en el clima organizacional, sino que también impacta positivamente la administración eficiente de las compensaciones.

Desde el punto de vista de la liquidación de nómina, estos pactos colectivos, permiten ordenar y formalizar los beneficios extralegales, mejorar la clasificación entre pagos salariales y no salariales y reducir las brechas para interpretación en las auditorías de los entes de vigilancia y control.

A su vez, de acuerdo con lo establecido en el parágrafo 1 del artículo 29-1 del Estatuto Tributario, los pagos en especie realizados en virtud de pactos colectivos, convenciones colectivas, laudos arbitrales o decisiones judiciales, tales como auxilios de vivienda, educación, alimentación, gasolina, clubes, etc. Pueden tener un tratamiento específico en el impuesto sobre la renta con lo cual, se abre la posibilidad de optimizar la deducibilidad de estos pagos incidiendo directamente en la determinación de la base para el cálculo de la retención en la fuente.



2. Pactos Colectivos y su eficiencia tributaria

Cont.

Para el empleador, los pagos realizados en virtud de los pactos colectivos son deducibles en el impuesto de renta siempre que cumplan con los requisitos de causalidad, necesidad y proporcionalidad, quedando debidamente soportados al estar plasmados en un pacto formal.

No obstante, implementar estos esquemas requiere de una fuerte articulación entre los equipos laborales, de impuestos, recursos humanos y de nómina, de forma tal que los conceptos se parametricen correctamente, diferenciando lo que es base de seguridad social y lo que es base de retención, con lo cual, es importante su documentación y soporte, que se encuentren claramente definidos los tipos de beneficios y su naturaleza, así como su alineación con los acuerdos firmados, las políticas internas y las condiciones de pago, sin embargo, a pesar de sus beneficios, una implementación adecuada de estos pactos colectivos, puede derivar en riesgos como reclasificación de pagos por parte de la administración de impuestos o la UGPP, así como contingencias en materia fiscal o de seguridad social.



3. Noticias destacadas sobre asuntos laborales

Decreto 0581 de 2026: Tercerización e intermediación laboral: principales cambios, riesgos y acciones clave

El Gobierno Nacional emitió el Decreto 0581 de 2026 el cual adicionó un nuevo capítulo al Decreto 1072 de 2015. Resulta relevante analizar los impactos que este Decreto podría generar en los esquemas de tercerización e intermediación laboral.

El objetivo del Decreto es prevenir, constatar y sancionar la tercerización e intermediación laboral ilegal, así como fortalecer los procesos de formalización y la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

A continuación, se resumen sus principales contenidos, los cambios prácticos que implicaría para empresas, y algunos cuestionamientos jurídicos relevantes.

Alcance y definiciones clave del Decreto

El Decreto introduce definiciones detalladas orientadas a delimitar cuándo la tercerización sería considerada lícita y cuándo podría configurarse como ilegal.

- Tercerización laboral lícita: aquella basada en un encargo por resultados, con autonomía directiva, técnica, administrativa y financiera del contratista, quien debe contar con una estructura productiva propia.
- Existe tercerización o intermediación ilegal cuando no hay autonomía real, el proveedor carece de estructura productiva o el personal se encuentra subordinado al beneficiario del servicio.
- Simple intermediario, entendido como el proveedor que actúa por cuenta exclusiva del empleador, reforzando su responsabilidad solidaria cuando no declare expresamente dicha condición, en línea con el Código Sustantivo del Trabajo.
- En relación con las Empresas de Servicios Temporales (EST), el Decreto reafirma que son la única figura autorizada para el envío de trabajadores en misión, limitando su utilización estrictamente a los supuestos previstos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.



3. Noticias destacadas sobre asuntos laborales

Cont.

Presunción reforzada de laboralidad

Uno de los elementos más sensibles del Decreto es la introducción de una presunción reforzada de laboralidad. Según el texto, cuando actividades permanentes del giro ordinario de una empresa sean ejecutadas por terceros, se presumiría la existencia de un contrato de trabajo entre los trabajadores y la empresa beneficiaria, salvo que esta logre demostrar la autonomía del contratista y la ausencia de subordinación.

Esta presunción tendría un rol central en los procesos de inspección, vigilancia y control.

Indicios objetivos de tercerización ilegal

El Decreto enumera una serie de indicios objetivos que la autoridad laboral podría considerar para constatar la existencia de tercerización ilegal, tales como:

- ✓ Falta de medios de producción propios del contratista.
- ✓ Carencia de infraestructura, permisos, licencias o capacidad administrativa y financiera.
- ✓ Ausencia de autonomía técnica y directiva.
- ✓ Subordinación del personal al beneficiario (instrucciones, reglamentos, horarios, remuneración o disciplina).
- ✓ Suministro de trabajadores por entidades distintas a las EST.
- ✓ Coincidencia directiva o de control entre proveedor y beneficiario.

Restricciones adicionales para las EST

El Decreto insiste en el carácter temporal y excepcional del uso de EST y propone prohibir la llamada “rotación sucesiva” de distintas EST para cubrir un mismo servicio, calificando dicha práctica como intermediación laboral ilegal.



Medidas preventivas, correctivas y sanciones previstas

Ante la constatación de prácticas ilegales la autoridad laboral podría ordenar medidas como:

- ✓ Formalización y regularización laboral.
- ✓ Suspensión o terminación de contratos irregulares.
- ✓ Presentación de planes de cumplimiento.
- ✓ Remisión a otras autoridades competentes.
- ✓ Suspensión temporal de actividades.

En materia sancionatoria, el Decreto contempla multas de hasta 5.000 SMMLV, así como sanciones adicionales, incluida la suspensión de actividades.

3. Noticias destacadas sobre asuntos laborales

Cont.

¿Qué podría cambiar en la práctica para empresas y contratistas?

Se anticipan impactos relevantes, entre ellos:

- Un outsourcing más exigente, con mayores cargas probatorias sobre la autonomía real del contratista.
- Activación automática de la presunción de laboralidad en casos de tercerización de actividades permanentes.
- Uso aún más restringido de EST, con especial atención a la continuidad del servicio.
- Facultades ampliadas de inspección, con posibilidad de ordenar medidas inmediatas.
- Mayor exposición a responsabilidad solidaria en cadenas de contratación.

Posibles excesos reglamentarios del Decreto

El Decreto plantea importantes cuestionamientos jurídicos, en particular frente a la presunción reforzada de laboralidad asociada a la ejecución de actividades permanentes.

El marco legal vigente presume la existencia de un contrato de trabajo únicamente cuando concurren prestación personal del servicio, subordinación y remuneración (artículo 24 del CST). La sola “permanencia” de la actividad, por sí misma, no configura una relación laboral.

En este sentido, se cuestiona si el Decreto excede la potestad reglamentaria, al no limitarse a desarrollar una ley existente, sino a crear nuevos escenarios jurídicos y presunciones legales que no están expresamente previstas en la ley.

Riesgos y acciones recomendadas

Es resulta recomendable que las empresas adopten una mirada preventiva, entre otras medidas:

- Elaborar un mapa de tercerización enfocado en actividades permanentes.
- Revisar y fortalecer contratos con terceros, reforzando autonomía, independencia y encargo por resultados.
- Controlar estrictamente el uso de EST, documentando causales y plazos.
- Realizar debida diligencia reforzada a proveedores.
- Generar evidencia de no subordinación.
- Evaluar impactos en derechos colectivos y relaciones sindicales.



4. Noticias destacadas sobre asuntos fiscales laborales

Diferencia en cambio y realización del ingreso en personas naturales no obligadas a llevar contabilidad: una tensión entre norma y capacidad contributiva

La evolución reciente de la tasa representativa del mercado (TRM) USD/COP ha puesto en evidencia un problema estructural en la tributación de las personas naturales no obligadas a llevar contabilidad: la exigencia de reconocer ingresos por diferencia en cambio sin realización económica efectiva.

En la práctica, algunos contribuyentes han sido compelidos a tributar por diferencias cambiarias surgidas del traslado de ahorros entre instrumentos financieros denominados en la misma moneda o de la enajenación de activos en el exterior, aun cuando no exista monetización alguna en Colombia. Esta situación plantea una evidente asimetría: se gravan ingresos cambiarios nominales, pero se rechaza la deducción de pérdidas cuando el efecto cambiario es inverso.

El artículo 26 del Estatuto Tributario condiciona la renta gravable a la realización del ingreso y al incremento efectivo del patrimonio. A su vez, el artículo 27 dispone que, para los no obligados a llevar contabilidad, el ingreso se realiza únicamente cuando se recibe en dinero o en especie, consagrando un criterio de percepción coherente con la capacidad contributiva.

No obstante, el artículo 288 del Estatuto Tributario, que regula la diferencia en cambio, ha sido aplicado de manera aislada. La DIAN ha sostenido que estas personas deben reconocer ingresos cambiarios por el simple traslado de inversiones en moneda extranjera, desconociendo la regla de realización prevista en el artículo 27.

Este enfoque genera efectos desproporcionados: cuando el peso se deprecia, el ingreso se grava; cuando se aprecia, la pérdida se desconoce por falta de causalidad, proporcionalidad o necesidad. Desde un enfoque económico y jurídico, el dinero es un bien fungible: su traslado entre cuentas propias no altera el patrimonio ni implica enajenación.

De igual forma, en la venta de activos en el exterior sin conversión a pesos, la diferencia cambiaria no representa un incremento real de riqueza. La doctrina tributaria comparada coincide en que la imposición debe recaer sobre incrementos patrimoniales realizados. Una lectura armónica de los artículos 26, 27 y 288 exige evitar que ficciones normativas distorsionen el principio de capacidad contributiva.





© 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



Carlos Neira
Socio
ceneira@kpmg.com



Mauricio Pungo
Gerente Senior
mpungo@kpmg.com



Juan Joya
Gerente Senior
jjoya@kpmg.com



María Camila Ortiz
Gerente
mariacortiz@kpmg.com



Ana María Manotas
Gerente
amanotas@kpmg.com

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



KPMG Colombia

KPMG_CO