

BOLETÍN INFORMATIVO PARA CLIENTES

ATC LATAM
FEBRERO 2026



Contenido

Actualidad tributaria
y económica

03

Criterios Dian y
deducibilidad de costos
y gastos

04

Información exógena
- Nuevas obligaciones

05

Nómina y prestaciones
sociales

06

Temas legales - Derecho
laboral

07

Temas legales - Protección al
consumidor

08

Reforma laboral y costos
empresariales

09

ACTUALIDAD TRIBUTARIA Y ECONÓMICA



Suspensión del Decreto de emergencia económica y social

La Corte Constitucional decidió suspender el Decreto 1390 de diciembre de 2025, mediante el cual el Gobierno Nacional había declarado el estado de emergencia económica y social. Esta decisión tiene efectos inmediatos y de alto impacto para contribuyentes y empresas, pues implica que todos los impuestos creados, modificados o reactivados, así como los beneficios tributarios otorgados con ocasión de dicha emergencia, dejan de ser aplicables.

En la práctica, esto significa que la administración tributaria no podrá exigir ni aplicar las medidas fiscales adoptadas al amparo de la emergencia, mientras se mantenga la suspensión. La decisión de la Corte reafirma el control constitucional sobre el uso excepcional de estas facultades y devuelve el marco tributario a las reglas ordinarias vigentes antes del decreto.

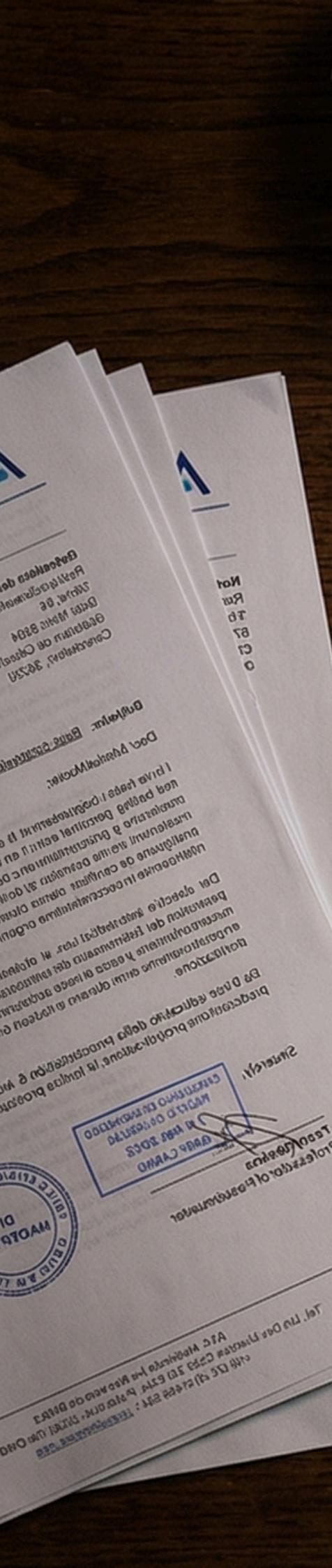
CRITERIOS DIAN Y DEDUCIBILIDAD DE COSTOS Y GASTOS

Documento soporte de operaciones del año 2025 enviado en 2026

Mediante el Concepto 0935 del 26 de enero de 2026, la DIAN reconsideró su interpretación frente a la oportunidad para la generación y transmisión del documento soporte en operaciones realizadas con sujetos no obligados a facturar electrónicamente.

La entidad aclaró que, en los casos en los que los bienes o servicios fueron efectivamente recibidos durante el año gravable 2025, pero el documento soporte se genera y transmite en 2026, el costo o gasto podrá ser aceptado fiscalmente, siempre que el contribuyente pueda demostrar que la operación económica ocurrió en el año anterior.

En estos eventos, la DIAN reconoce la aplicación del artículo 771-2 del Estatuto Tributario, lo que permite tomar el costo o gasto como deducible en la declaración del impuesto sobre la renta. Este pronunciamiento brinda mayor seguridad jurídica y flexibilidad, especialmente en cierres contables y fiscales, siempre que exista adecuada trazabilidad y soporte probatorio de la operación.



NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES

Cesantías e intereses: fechas clave y cambios para 2026

Para el año 2026, el cumplimiento oportuno de las obligaciones relacionadas con cesantías e intereses sigue siendo fundamental para evitar sanciones laborales.

1

El plazo máximo para el pago directo de los intereses sobre cesantías al trabajador venció el 31 de enero de 2026. Por su parte, la consignación de las cesantías al fondo correspondiente debe realizarse a más tardar el 14 de febrero de 2026.

2

Aunque algunas interpretaciones sugieren que, al caer esta fecha en sábado, el plazo podría extenderse al siguiente día hábil, la recomendación práctica es efectuar la consignación a más tardar el viernes 13 de febrero, con el fin de evitar inconvenientes operativos en las plataformas y posibles contingencias legales.

Cambios introducidos por la reforma laboral

3

La Ley 2466 de 2025 incorporó flexibilidades relevantes, siempre que exista acuerdo escrito entre empleador y trabajador. Entre ellas, se permite pactar el pago mensual de los intereses sobre cesantías, equivalente al 1 % del salario base, en lugar del pago anual acumulado del 12 %. Asimismo, se habilita la posibilidad de realizar consignaciones mensuales anticipadas de las cesantías.

4

En cuanto al cálculo, las cesantías corresponden a un mes de salario por cada año trabajado o de manera proporcional al tiempo laborado. La sanción por mora sigue siendo especialmente gravosa: un día de salario por cada día de retraso en la consignación.

INFORMACIÓN EXÓGENA – NUEVAS OBLIGACIONES

Formato 2820 – Venta o donación de acciones

La Resolución 000188 de octubre de 2024 introdujo el Formato 2820, relacionado con la venta o donación de acciones. A partir de esta regulación, los socios o accionistas que realicen este tipo de operaciones deben suministrar a la sociedad respectiva la información de la enajenación, a más tardar el último día hábil del mes de febrero del año siguiente a la operación.

Esta información será reportada por la empresa dentro de sus obligaciones de información exógena. No obstante, si el socio o accionista decide no entregar la información a la compañía, podrá reportarla directamente a la DIAN mediante el Formato 2833.

Es importante precisar que la información no debe enviarse por ambos formatos. El reporte se realiza por uno u otro, dependiendo de si la obligación la cumple la empresa o directamente el socio o accionista. Una adecuada coordinación entre las partes resulta clave para evitar inconsistencias, omisiones o sanciones.



TEMAS LEGALES – DERECHO LABORAL

Protección reforzada del trabajador prepensionado

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, amplió el alcance de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores prepensionados. Según esta decisión, los empleadores particulares no pueden despedir sin justa causa a trabajadores a quienes les falten tres años o menos para cumplir la edad pensional, incluso si ya completaron el número mínimo de semanas de cotización.

El fundamento central de esta protección es garantizar al trabajador y a su núcleo familiar la continuidad de las fuentes de subsistencia durante la etapa previa al acceso efectivo a la pensión.

La Corte resaltó que un despido en este momento genera una situación de vulnerabilidad estructural, afectando el mínimo vital y el proyecto de vida del trabajador.

No se trata de una inamovilidad absoluta. El empleador conserva la facultad de terminar el contrato cuando exista una justa causa debidamente probada y la decisión no sea arbitraria ni contraria al ordenamiento jurídico.

Con esta postura, la Corte Suprema se aparta del criterio de la Corte Constitucional que sostenía que la edad pensional podía alcanzarse con o sin vínculo laboral, reconociendo la realidad socioeconómica de quienes se encuentran próximos a pensionarse.



TEMAS LEGALES – PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR

El derecho de retracto y sus límites

El derecho de retracto, regulado en el artículo 47 de la Ley 1480 de 2011, permite al consumidor desistir unilateralmente de una compra o contrato, sin penalidades y sin necesidad de justificar su decisión, siempre que se cumplan los requisitos legales.

La Superintendencia de Industria y Comercio ha reiterado que corresponde al proveedor probar que se configura una causal de excepción. En ausencia de dicha prueba, la negativa al retracto puede constituir una infracción a los derechos del consumidor.

Este derecho aplica, en términos generales, en ventas financiadas, de tiempo compartido o realizadas mediante mecanismos no tradicionales o a distancia, y debe ejercerse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la entrega del bien o a la celebración del contrato.

Sin embargo, la ley establece excepciones claras. Entre ellas se encuentran los bienes confeccionados conforme a las especificaciones del consumidor o claramente personalizados, así como contratos celebrados de manera presencial, sin financiación y sin modalidades atípicas de comercialización.



REFORMA LABORAL Y COSTOS EMPRESARIALES

Recargos laborales vigentes desde enero de 2026

Desde el 1.^o de enero de 2026 entraron en vigencia cambios sustanciales derivados de la Ley 2466 de 2025, que impactan directamente el costo de la nómina en Colombia. Estas medidas buscan reforzar la protección del trabajo y mejorar las condiciones de remuneración.

Uno de los ajustes más relevantes es el inicio de la jornada nocturna a las 7:00 p. m., lo que implica que todas las horas laboradas entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. deben remunerarse con un recargo del 35%.

Adicionalmente, el recargo por trabajo dominical y festivo aumentó al 80 % en enero de 2026, subirá al 90 % desde el 1.^o de julio de 2026 y alcanzará el 100 % a partir del 1.^o de julio de 2027. Estos recargos se acumulan con las horas extras cuando coinciden, elevando de forma significativa el valor de la hora trabajada. Para los empleadores, estos cambios representan un aumento estructural del costo laboral, especialmente en empresas con operación continua o turnos nocturnos. La adecuada planeación de turnos, presupuestos y esquemas de contratación será clave para mitigar riesgos financieros, sancionatorios y litigiosos.