

24 JUNIO 2025

REFORMA LABORAL 2025

ASPECTOS RELEVANTES





Aprobación de la reforma laboral : Aspectos relevantes

El viernes 20 de junio de 2025 se aprobó el informe de conciliación de la Reforma Laboral. El siguiente paso es la sanción presidencial para ser publicada en el Diario Oficial y convertirse en Ley de la República.

Los aspectos más relevantes de la reforma laboral son los siguientes:

1. Objeto y relaciones que regula:

La ley tiene el objeto de modificar el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales. La Reforma Laboral solo regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma, regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos.



2. Contrato de trabajo a término indefinido:

Los trabajadores serán vinculados mediante contrato a término indefinido; no obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor determinada.

3. Contrato a término fijo:

Podrán celebrarse contratos a término fijo, los cuales deberán constar por escrito, por un término no mayor a 4 años. Las prórrogas se regirán por las siguientes reglas:

a) Prórroga pactada: Cuando el contrato se celebre por un término inferior a 1 año, las partes por acuerdo escrito podrán prorrogarlo el número de veces que estimen; no obstante, después de la cuarta prórroga el contrato no podrá ser inferior a 1 año.

b) Prórroga automática: Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifiesta su intención de terminar el contrato, se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso. En los





contratos celebrados por un término inferior a 1 año, la cuarta prórroga será por un periodo de 1 año.

Cuando no se cumplan estas condiciones y requisitos se entenderá el contrato celebrado a término indefinido.

4. Contrato por obra o labor:

Podrán celebrarse contratos por el tiempo que dure la obra o labor determinada, los cuales deben constar por escrito y señalar de forma precisa y detallada la obra o labor contratada que se requiere atender.



Cuando no se cumplan estas condiciones o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.



5. Procedimiento disciplinario:

Para aplicar sanciones disciplinarias, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- a.** Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador.
- b.** La indicación por escrito de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
- c.** El traslado al trabajador de cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductos u omisiones del proceso.
- d.** La indicación de un término - no inferior a 5 días- para que el trabajador pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para su defensa. En caso de que la defensa del trabajador sea verbal, se hará un acta en la que se transcriban los descargos rendidos.
- e.** El pronunciamiento definitivo debidamente motivado, especificando las causas o motivos de la decisión.
- f.** De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos.
- g.** La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.





Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical podrá estar **asistido o acompañado por 1 o 2 representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa** y se encuentren presentes al momento de la diligencia y estos podrán velar por el debido proceso **al final del procedimiento.**

Este procedimiento **podrá realizarse utilizando las TIC** siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

El empleador deberá **actualizar el Reglamento Interno de Trabajo**, acorde con los parámetros descritos dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley.

Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar ni a las micro y pequeñas empresas de menos de 10 trabajadores. Éstos solo tendrán la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos imputados.

6. Publicación del Reglamento Interno de Trabajo:

Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del CST, el empleador debe publicar el RIT mediante la fijación de 2 copias en carácter legible, en 2 sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través

de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de ello.

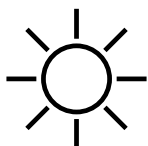
7. Factores de evaluación objetiva del trabajo:

Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionados con las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, a saber: **(i)** Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo y que pueden soportarse en la educación, formación o experiencia; **(ii)** Esfuerzo físico, mental y/o psicológico o grados de pericia y hábito; **(iii)** Responsabilidades laborales; **(iv)** Condiciones de trabajo y locativas.





8. Trabajo diurno y nocturno:



El trabajo diurno será el que se realice entre las 06:00 a.m. y las 07:00 p.m.

Trabajo nocturno será el que se desarrolle entre las 07:00 p.m. y las 06:00 a.m.



Previsión que conforme fue aprobado entraría en vigor 6 meses después de que la ley sea sancionada.

9. Jornada:

La jornada laboral ordinaria no podrá exceder las **8 horas diarias** ni las 42 horas semanales, en línea con la implementación gradual establecida por la Ley 2101 de 2021. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, de 5 a 6 días a la semana. Se establecen las siguientes excepciones:

- a. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 42 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso que podrá coincidir con el domingo. El número de horas podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo 4 horas continuas y máximo 9 horas diarias, sin lugar a ningún

recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 42 horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

- b. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo.
- c. La duración máxima de la jornada de los menores de edad autorizados para trabajar es: (i) Entre los 15 y 17 años, una jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 30 horas a la semana y (ii) Los mayores de 17 y menores de 18 años, una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana.
- d. Las partes podrán acordar la organización de turnos sucesivos de trabajo que permitan operar a la empresa sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 36 horas a la semana.

10. Día de la familia

Los empleadores y las cajas de compensación **podrán** facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia un espacio suministrado por aquella.





11. Trabajo suplementario:

El empleador debe llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y el número de horas laboradas. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas y, de igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de las horas extras, so pena de las sanciones a las que haya lugar.



Autorización de horas

extras: **NO** se requerirá permiso del Ministerio de Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, si se demuestra que el empleador no remunera el recargo, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de trabajar horas extras por un periodo de 6 meses.

Límite: En ningún caso las horas extras podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales, con excepción del sector de Seguridad y Salud.



12. Remuneración en días de descanso obligatorio:

El trabajo en día de descanso obligatorio o en días de fiesta se remunera con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Para todos los efectos, el término "dominical", se entenderá que se trata de "día de descanso obligatorio". Las partes podrán convenir por escrito que el día de descanso sea distinto al domingo; en caso contrario, se presumirá el domingo.

Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta 2 días de descanso obligatorio durante el mes calendario y habitual cuando el trabajador labore 3 o más durante el mes.

Implementación gradual: El recargo podrá ser implementado de manera gradual, así:

- A partir del 1º de julio de 2025: 80%;
- A partir del 1º de julio de 2026: 90%;
- A partir del 1º de julio de 2027: 100%.





13. Licencias remuneradas:

El empleador deberá conceder al trabajador las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:



Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto con certificado previo;



Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente en las que resulte obligatoria la asistencia por requerimiento del centro educativo;



Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales; y



Las partes **podrán** acordar un día de descanso remunerado por cada 6 meses de trabajo cuando se certifique el uso de bicicleta como medio de transporte para la llegada y salida del trabajo.

14. Contratación de trabajadores con discapacidad:



Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante deberán contratar o mantener contratados al menos 1 trabajador adicional con discapacidad por cada 100 trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación

expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos celebrados dentro de los 15 días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo.

En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

La aplicación de esta obligación será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la Ley y será de obligatorio cumplimiento a partir del segundo año.

15. Otras obligaciones del empleador:

- Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, para la remoción de barreras actitudinales, físicas y comunicativas.

- Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de 12 meses para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas de conflicto y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial y Zonas más afectadas por el Conflicto Armado.





- Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada.

16. Protección contra la discriminación:



Se encuentra prohibido para el empleador:

(i) Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales; (ii) Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto; no obstante, la no realización de estas tareas no puede ser razón para disminuir el salario o desmejorar las condiciones de trabajo; (iii) Discriminar a los trabajadores víctimas de violencia de género; (iv) Despedir o presionar la renuncia de trabajadores por razones de carácter religioso, político, racial o étnico; (v) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades del cargo; y (vi) Despedir o presionar la renuncia por razones de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

17. Contrato de aprendizaje:

Es un contrato laboral especial a término fijo regido por el CST mediante el cual una persona desarrolla una formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que la empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional.



- El término no podrá ser superior a 3 años.

- Recibirá como contraprestación un **apoyo de sostenimiento mensual**, así: (i) Formación dual: durante el primer año el equivalente al 75% de 1 SMLMV y durante el segundo año el 100% de 1 SMLV; y (ii) Formación tradicional: durante la fase lectiva el 75% de 1 SMLMV y durante la fase práctica el 100% de 1 SMLMV. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior a 1 SMLMV. En ningún caso el apoyo de sostenimiento podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales.

- Aportes al sistema de seguridad social: (i) Durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto por los subsistemas de salud y riesgos laborales, pagados plenamente por la empresa como dependiente y (ii) Durante la fase práctica o durante toda la formación dual el aprendiz





estará afiliado a los subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales conforme al régimen de trabajadores dependientes.

18. Monetización de la cuota de aprendizaje:

Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a 1.5 SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de monetización parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejan de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

19. Trabajo en plataformas digitales de reparto:

Los trabajadores que prestan sus servicios mediante el uso de plataformas digitales de reparto podrán tener la calidad de dependientes o de independientes y autónomos. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de la primacía de la realidad sobre las formas.



20. Medidas de formalización y aportes a la seguridad social en microempresas y hogares:

Las microempresas y hogares podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes.



21. Beneficio para la creación de nuevos empleos CREA EMPLEO:

Se crea el beneficio CREA EMPLEO para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo. Este beneficio, financiado con recursos del Presupuesto General de la Nación asignados al Ministerio del Trabajo, se otorgará por un máximo de 6 meses por cada nuevo empleo a mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años con un pago mensual mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al promedio de la tasa de desempleo en países OCDE. Podrán ser beneficiarias aquellas empresas con hasta 50 empleados al momento de la postulación o con más empleados cuyo crecimiento en ventas comparando los 2 últimos años sea inferior o igual al IPC.





22. Trabajadores migrantes:

El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley.



23. Programa de primer empleo y programa de último empleo:

El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Media Superior mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los 6 meses posteriores a la entrada en vigencia de la Ley.

24. Contratistas y subcontratistas:

(i) Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. **(ii)** Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

25. Empresas de Servicios Temporales:

Se adicionan cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990:

a. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las EST para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en la norma. Si vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales 1, 2 y 3 de la norma, la causa específica que dio origen a alguno de los servicios requeridos en desarrollo de este contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar dicho servicio específico





con la misma o contratarlo con diferente EST.

b) Si se transgreden los límites establecidos se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la EST como simple intermediaria, previa declaración de autoridad judicial.

c) Si la EST transgrede la norma, afectando de manera grave los derechos de los trabajadores, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento.

d) En el contrato con el trabajador en misión se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la EST.

26. Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado:

Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las TIC, para armonizar la vida familiar del trabajador que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos menores, personas con discapacidad, enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del 2º grado de consanguinidad, 1º de afinidad o 1º y 2º civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador podrá solicitar y proponer el acuerdo para la

distribución de la jornada flexible o la modalidad a desarrollar, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. El empleador debe evaluar la solicitud y dar una respuesta fundamentada en un término de hasta 15 días hábiles.

27. Flexibilidad en el horario laboral para cuidadores de personas con discapacidad:

Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

28. Teletrabajo:

Se regulan las formas de teletrabajo y se adicionan nuevas, a saber:

a) Teletrabajo autónomo

b) Teletrabajo móvil

c) Teletrabajo híbrido (antes suplementario) Laboran mínimo 2 o 3 veces a la semana en su casa y el resto del tiempo en las instalaciones físicas.

d) Teletrabajo transnacional: Los teletrabajadores laboran desde otro país, siendo responsabilidad de aquellos tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o





enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual hará a través del Sistema de Seguridad Social colombiano. Las ARL deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

e)Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas como emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.



29. Auxilio de conectividad en teletrabajo:

El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de 2 SMLMV en reemplazo del auxilio de transporte. Los trabajadores solo tendrán derecho a uno de estos auxilios.

30. Entornos laborales flexibles:

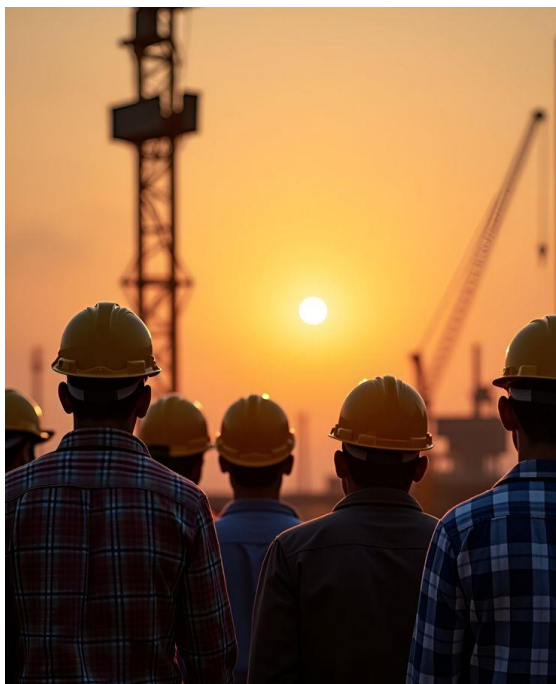
El empleador podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos. El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por el empleador siempre y cuando el trabajador presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.





31. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética:

El estado, en coordinación con las empresas que realicen explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz mineroenergética por renuncia o cambio de operación o actividad, promoverá y respaldará la formulación de planes de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados. Esta política pública deberá contener como mínimo los incentivos, los mecanismos de protección, los instrumentos de reconversión y las fuentes de financiación del gobierno para cumplir con la protección laboral de los trabajadores.



32. Medida complementaria a los estatutos:

Se modifica el artículo 362 del CST en relación con el contenido mínimo de los estatutos sindicales, adicionando: *“Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones”.*

33. Prescripción:

Se modifica el artículo 488 del CST respecto de la prescripción, así: *“Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en 3 años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales”.*

34. Vigencia y derogatorias:

La ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles. Se deroga el literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo



¡EN ALL TE MANTENEMOS INFORMADO!

Si deseas saber más sobre la actualidad e implicaciones de la reforma laboral o algún otro tema en específico, te invitamos a escribirnos a academia@allabogados.com. También puedes visitar nuestra página web www.allabogados.com donde podrás encontrar información útil y de tu interés.

 Álvarez
Liévano
Laserna



Álvarez Liévano Laserna Abogados



academia@allabogados.com



Álvarez Liévano Laserna Abogados