



**MÁS  
PAÍS**

VICEPRESIDENCIA DE  
ASUNTOS JURÍDICOS

**ABC DE LA**

# **REFORMA LABORAL**

**(Ley 2466 de 2025, D.O. 53.160)**

**CESLA**  
Centro de Estudios Sociales y Laborales

# INTRODUCCIÓN

Este informe tiene por objetivo analizar los principales cambios que introduce la reforma laboral aprobada por el Congreso de la República en junio de 2025. El estudio enfatiza en las transformaciones regulatorias más importantes y en sus implicaciones para las empresas.

El texto se divide en cuatro secciones. Primero, se describe la línea de tiempo del proceso que comenzó en octubre de 2022. Segundo, se explican los aspectos más relevantes que son objeto de modificación a través de esta Ley. Tercero, conociendo que todo cambio genera inquietudes, se profundiza en la respuesta de aquellas que generan mayores preocupaciones. Finalmente, a manera de contexto de cierre, se analiza la reforma que no fue, comparando el texto final aprobado con las distintas versiones que estuvieron en el centro de la discusión de la agenda pública. Como algunos aspectos tocan varias secciones, en aras de mayor claridad, ellos serán incluidos en las diferentes secciones desde diferentes perspectivas.

## CONTENIDO

1

LÍNEA DE TIEMPO

2

¿QUÉ CAMBIA LA  
REFORMA?

3

30 PREGUNTAS Y  
RESPUESTAS

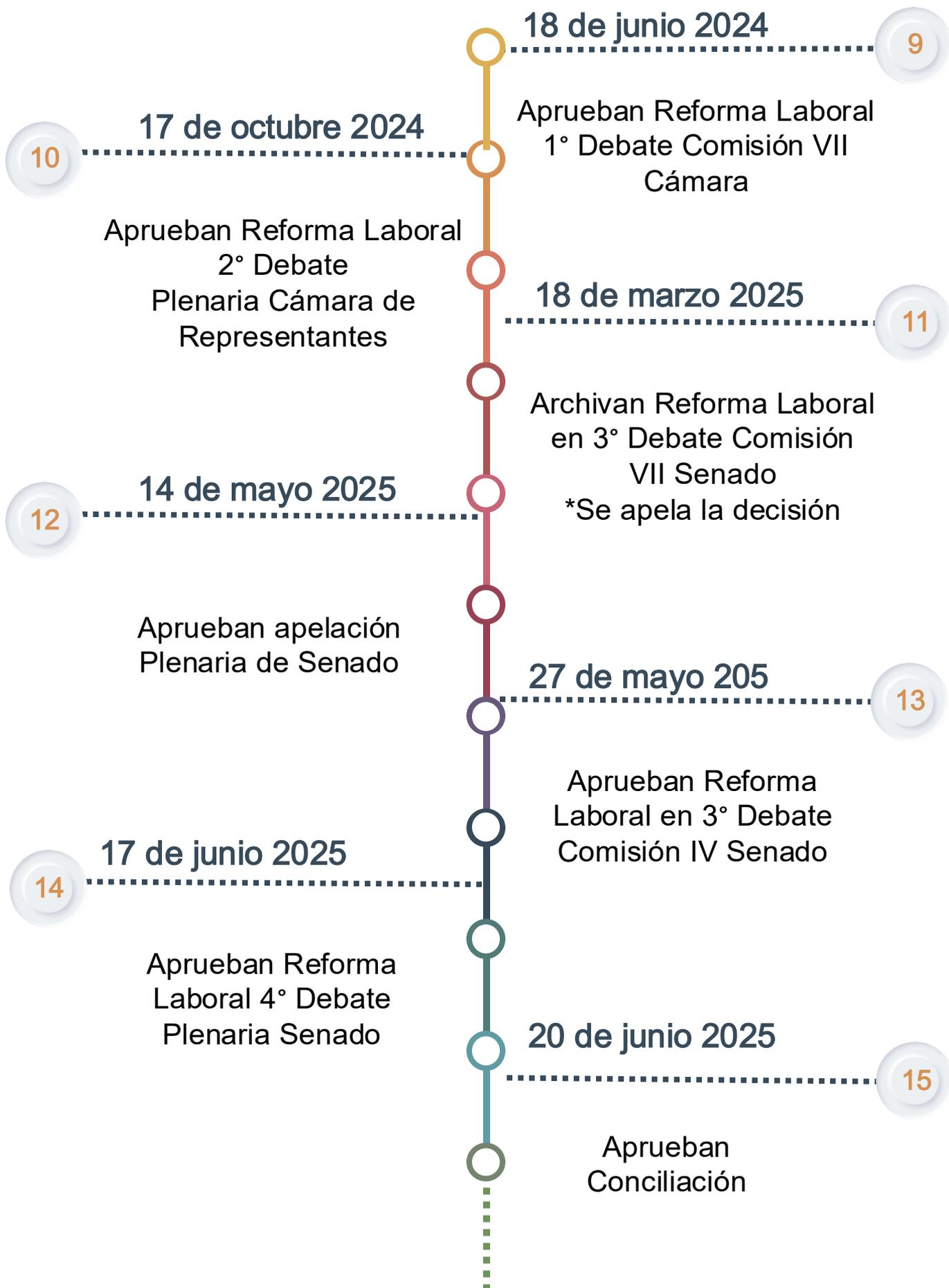
4

LA REFORMA  
QUE NO FUE

# LÍNEA DE TIEMPO



# LÍNEA DE TIEMPO



**RELACIÓN DE TRABAJO**

**ENTORNO EMPRESARIAL**

**POLÍTICAS SECTORIALES**

**¿QUÉ  
CAMBIA LA  
REFORMA  
LABORAL?**



# RELACIÓN DE TRABAJO

**1**

**CONTRATACIÓN  
LABORAL**

**2**

**CONTRATO DE  
APRENDIZAJE**

**3**

**JORNADA Y RECARGOS**

**4**

**REGLAMENTO  
Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**5**

**LICENCIAS Y PERMISOS**

**6**

**TELETRABAJO**

**7**

**PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO Y  
DISCRIMINACIÓN**

# CONTRATACIÓN LABORAL



## CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO (art. 5)

El contrato a término indefinido se establece como **regla general** de contratación. Sin embargo, se permite la contratación a término fijo o por obra o labor contratada, entre otras.

El contrato a término indefinido estará **vigente** mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Para la terminación unilateral por parte del trabajador, este deberá dar preaviso de 30 días calendario, pero el incumplimiento de este término no genera ninguna sanción.



## CONTRATO A TÉRMINO FIJO (art. 6.1)

El contrato a término fijo es un tipo **válido** de contratación. Puede celebrarse y renovarse por periodos inferiores a 1 año, pero, a partir de la cuarta renovación, esta deberá ser, como mínimo, a 1 año.

El contrato a término fijo **no quedó condicionado** a la satisfacción de necesidades temporales de la empresa.

- **Término máximo de duración o de renovaciones: 4 años.**
- **Contratos vigentes:** el límite máximo de 4 años se contabilizará **a partir de la entrada** en vigencia de la ley.

**El incumplimiento de las condiciones hará que el contrato a término fijo se entienda celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral**

# CONTRATACIÓN LABORAL

## CONTRATO POR OBRA O LABOR (art. 6.2)

El contrato de trabajo por duración de obra o labor sigue siendo una forma válida de contratación laboral. **Debe constar por escrito** y en él debe indicarse de forma detallada la obra o labor contratada.



El incumplimiento de las condiciones hará que el contrato por obra o labor se entienda celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral

## CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (arts. 15.17 y parágrafo 3 del art. 15)

- Las empresas que cuenten con hasta **500 trabajadores** deberán contratar o mantener contratados **al menos a 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores (2/100)**.
- **A partir de 501 trabajadores** deberán contratar o mantener contratados **al menos 1 trabajador con discapacidad adicional por cada 100 trabajadores**.
- Excepcionalmente las empresas podrán exonerarse del cumplimiento de la respectiva cuota.

1. La cuota se calcula sobre el total de trabajadores permanentes.

2. Las personas con discapacidad deben contar con certificación expedida por Ministerio de Salud.

3. En los sectores y cargos donde no sea posible contratar personas con discapacidad se deberá **informar a Ministerio del Trabajo**.

**Vigencia:** durante el primer año la contratación de personas con discapacidad será optativo. A partir del segundo año de entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025 será de obligatorio cumplimiento.



# CONTRATACIÓN LABORAL

## NATURALEZA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE (art. 21)



El contrato de aprendizaje pasa a ser un **contrato laboral especial a término fijo**, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo. La reforma laboral **no modifica los criterios** para calcular la cuota de aprendices.

El contrato de aprendizaje tiene por objetivo facilitar la formación del aprendiz en las ocupaciones, profesiones u oficios, de modo que pueda desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa. El contrato de aprendizaje no podrá exceder el término de 3 años. El aprendiz recibirá un **apoyo de sostenimiento mensual**.



Apoyo de sostenimiento

### Formación tradicional

Fase lectiva: 75% de un 1 SMLMV.

Fase práctica: 100% de un 1 SMLMV.

### Formación Dual

Primer año: 75% de un 1 SMLMV.

Segundo año: 100% de un 1 SMLMV.

### Subordinación

La subordinación está referida, exclusivamente, a las actividades propias del aprendizaje.

### Seguridad social:

Fase lectiva: el aprendiz estará cubierto por Salud y ARL.

Fase práctica y formación dual: salud, pensión y ARL.

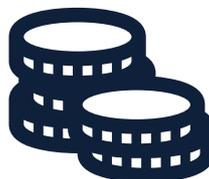


Prestaciones sociales, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral

Fase práctica y formación dual.

## CUOTA DE MONETIZACIÓN (art. 23)

1.5 SMMLV por cada aprendiz no contratado.



# CONTRATACIÓN LABORAL



## COMPARACIÓN DE COSTOS DE VINCULACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE VS EL CONTRATO LABORAL.

El cambio en la naturaleza del contrato produce un aumento en los costos directos de la vinculación del aprendiz.

### ETAPA LECTIVA

	ESCENARIO ANTES DE REFORMA	ESCENARIO REFORMA LABORAL
	Valores	
SMMLV 2025		\$ 1.423.500
Porcentaje remuneración	50%	75%
Porcentaje Salud	12,50%	12,50%
Porcentaje ARL	0,00%	0,522%
<b>Total apoyo sostenimiento</b>	<b>\$ 711.750</b>	<b>\$ 1.067.625</b>
Total salud	\$ 177.938	\$ 177.938
Total ARL	\$ -	\$ 7.431
Duración etapa en meses		12
<b>Costo aprendiz mensual</b>	<b>\$ 889.688</b>	<b>\$ 1.252.993</b>

### ETAPA PRÁCTICA\*

	ESCENARIO ANTES DE REFORMA	ESCENARIO REFORMA LABORAL
	Valores	
Auxilio de transporte	\$ -	\$ 200.000
Porcentaje remuneración	75%	100%
Salud	12,50%	8,50%
Pensión	0%	12,00%
ARL	0,522%	0,522%
<b>Total apoyo sostenimiento</b>	<b>\$ 1.067.625</b>	<b>\$ 1.423.500</b>
Total Salud	\$ 177.938	\$ 120.998
Total Pensión	\$ -	\$ 170.820
Total ARL	\$ 7.431	\$ 7.431
Total Prima	\$ -	\$ 135.292
Total Cesantías	\$ -	\$ 135.292
Total interes sobre las cesantías	\$ -	\$ 16.235
Total provisión vacaciones	\$ -	\$ 59.313
Duración etapa en meses		6
<b>Costo aprendiz mensual</b>	<b>\$ 1.252.993</b>	<b>\$ 2.268.879</b>

Fuente: elaboración propia.

\*No incluye aportes a subsidio familiar. Tener presente que también debe incluirse calzado y vestido.

Antes de la reforma, el costo asociado mensual al contrato de aprendizaje era de \$889.688 en su etapa lectiva y de \$1.252.993 en su etapa productiva. Con la reforma, **el contrato de aprendizaje costará \$1.252.993 en su etapa lectiva y \$2.268.879 en la práctica**, lo cual refleja un incremento del 81,1% en la etapa práctica y a nivel general, un incremento en los costos asociados de 57,5% en ambas etapas (lectiva y productiva).

Cuadro de relación de costos				
Etapa	Valores antes de reforma	Valores después de reforma	Variación	
Lectiva (6 meses)	\$ 10.676.250	\$ 15.035.918	40,8%	
Práctica (12 meses)	\$ 7.517.959	\$ 13.613.274	81,1%	
<b>Total</b>	<b>\$ 18.194.209</b>	<b>\$ 28.649.192</b>	<b>57,5%</b>	

Fuente: elaboración propia.

En lo que respecta a la monetización, hay un incremento a 1,5 SMMLV equivalente a \$2.135.250, esto es inferior al valor del costo total mensualizado del contrato de aprendizaje en su etapa práctica en \$133.629. Es importante resaltar, que antes de la reforma, el costo del contrato de aprendizaje correspondía al 88% de la monetización, con la reforma, **el costo de contratación es mayor al valor correspondiente a su monetización, representando un 106,3% del valor de la monetización.**

## Comparación contrato de aprendizaje vs Monetización

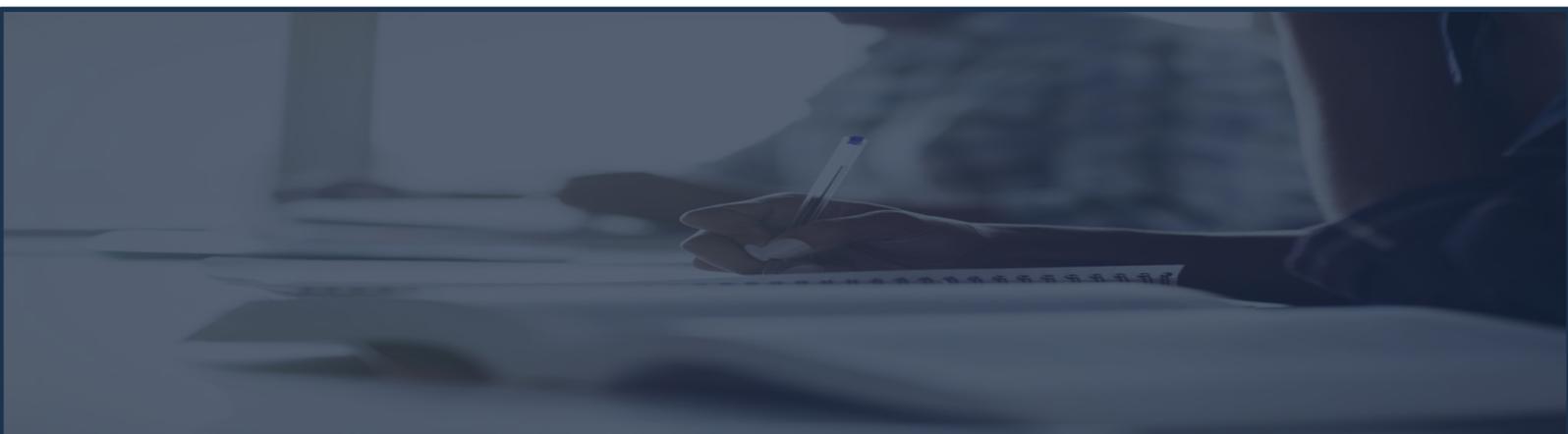
### ESCENARIO ANTES DE REFORMA

	Con contrato mensual	Monetizando	Peso contrato - monetización
Un aprendiz	\$ 1.252.993	\$ 1.423.500	88,0%

### ESCENARIO CON LA REFORMA

	Con contrato mensual	Monetizando	Peso contrato - monetización
Un Aprendiz	\$ 2.268.879	\$ 2.135.250	106,3%
Un aprendiz, una prima extralegal adicional mensual	\$ 2.404.171	\$ 2.135.250	112,6%

Fuente: elaboración propia.



# JORNADA Y RECARGOS

## TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO (art. 10):



La jornada diurna será la comprendida entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. y la nocturna entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. La entrada en vigencia de esta disposición será **6 meses después de promulgada la ley.**

## JORNADA MÁXIMA LEGAL (art. 11)

La duración máxima de la jornada de trabajo es de 8 horas al día y 42 horas a la semana.

Jornadas flexibles: se puede acordar que la jornada de 42 horas se realice en jornadas flexibles distribuidas en 5 o 6 días a la semana.

La jornada para la familia no será obligatoria a partir de la entrada en vigencia de la ley.



## HORAS EXTRAS (art.12):



- No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.
- El empleador debe llevar un registro detallado del trabajo suplementario de cada trabajador.

## REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO (art. 15)

El recargo en días de descanso obligatorio se implementará gradualmente: **80%: julio de 2025, 90%: julio de 2026 y 100% en julio de 2027.** El recargo se causa sin perjuicio del salario por haber trabajado la semana completa. El día de descanso obligatorio podrá o no coincidir con el domingo, según se pacte.



### Trabajo habitual en día de descanso

Cuando el trabajador labora 3 días de descanso obligatorio durante el mes calendario.

### Trabajo ocasional en día de descanso

Cuando el trabajador labora hasta 2 días de descanso obligatorio durante el mes calendario.

# RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y REGLAMENTO DE TRABAJO

## PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL (art. 7)

Se establece un procedimiento para aplicar **sanciones disciplinarias**. El procedimiento debe cumplir con las siguientes etapas:

- Comunicación formal dirigida al trabajador.
- Indicación de los hechos.
- Traslado al trabajador de pruebas.
- Término para manifestarse frente a los motivos del proceso.
- Pronunciamiento definitivo y motivado.
- Imposición de sanción proporcional a los hechos.
- Posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

**Término razonable:**  
principio de inmediatez.

Se debe contar con **ajustes razonables** para garantizar la comunicación y comprensión de los trabajadores con discapacidad.

Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, puede estar **asistido por 1 o 2 representantes del sindicato**, trabajadores de la empresa.

Es posible realizar este procedimiento a través de **medios tecnológicos**.

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (art. 8):

Debe actualizarse de acuerdo con lo establecido en el procedimiento disciplinario, dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley. Una vez actualizado, debe publicarse en físico y también podrá publicarse **a través de medio virtual**.

# LICENCIAS Y PERMISOS

## OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR (art.15)

Se amplía la lista de obligaciones a cargo del empleador, incluyendo la concesión de licencias y permisos.

1

Se define el concepto de calamidad doméstica como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

2

Se crea una licencia para asistir a actividades escolares en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador.

3

Se crea una licencia para asistir a citas médicas programadas con especialistas cuando se informe previamente al empleador.

## INGRESO ANIMALES DE COMPAÑÍA (art. 56)



El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por el empleador siempre y cuando presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. **El Gobierno reglamentará los lineamientos en los 12 meses siguientes a entrada en vigencia.**

## TELETRABAJO (art.52)



- **Autónomo:** el trabajador elige un lugar fijo diferente a la empresa.
- **Móvil:** no tienen un lugar de trabajo establecido.
- **Híbrido:** combina trabajo desde casa y en las instalaciones del empleador, con al menos dos o tres días a la semana desde la casa.
- **Transnacional:** se permite que un teletrabajador labore desde otro país y será 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 a través del sistema de seguridad social colombiano.
- **Temporal o emergente:** aplica a situaciones como emergencias sanitarias o desastres naturales.

## AUXILIO DE CONECTIVIDAD (art. 53)

Quienes devenguen menos de dos salarios tienen derecho a un auxilio de conectividad, en reemplazo del auxilio de transporte y por el mismo monto.

# PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

## LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN (arts. 16 y 17):



Se complementa la subordinación en el ámbito laboral, estableciendo que esta debe ejercerse respetando el honor, la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador, en línea con los tratados internacionales de derechos humanos.

Se amplía la protección contra la discriminación en el trabajo, incluyendo nuevas causales como identidad de género, embarazo, salud mental, creencias políticas y condición de víctima de violencia de género.

Se prohíbe expresamente el uso del poder subordinante como medio de discriminación por razones de género, identidad sexual, raza, orientación política o afiliación sindical.

El Ministerio del Trabajo asume responsabilidad activa en la sanción de estas conductas discriminatorias.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL (art. 18):



Se establece que todas las personas vinculadas al mundo del trabajo—incluyendo aprendices, voluntarios y postulantes—tienen derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, sin importar su situación contractual.

Estas conductas pueden ocurrir tanto en espacios físicos como virtuales relacionados con el trabajo, y pueden ser cometidas por cualquier persona vinculada directa o indirectamente al entorno laboral.

El acoso se define como cualquier comportamiento que cause o pueda causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo casos únicos o repetidos.

Se exige implementar medidas integrales de prevención, atención, reparación y garantía de no repetición, especialmente frente a la violencia de género y el acoso sexual.

El Ministerio del Trabajo tendrá funciones de vigilancia y sanción, en articulación con las normas existentes (Leyes 1010/2006, 1257/2008, 2365/2024), y deberá formular una política pública en un plazo de 12 meses para unificar protocolos y estrategias.



# ENTORNO EMPRESARIAL

**1**

**CONTRATISTAS Y  
SUBCONTRATISTAS**

**2**

**INTERMEDIACIÓN  
LABORAL**

**3**

**RELACIONAMIENTO  
SINDICAL**

**4**

**EL ROL DE LAS  
AUTORIDADES**

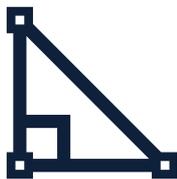
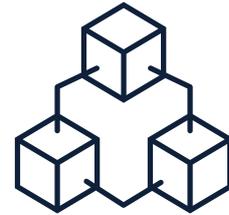
**5**

**SEGURIDAD  
SOCIAL**

## CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS (art. 44)

Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o 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.

Las reglas sobre responsabilidad solidaria se mantienen sin modificación.



## EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES (art. 45)

Se establecen límites a las empresas de servicios temporales:



- El envío de trabajadores en misión solo aplica en las hipótesis condiciones previstas en la Ley 50 de 1990: trabajadores ocasionales, reemplazo de personal e incrementos en producción o ventas (6 meses prorrogables por otros 6).



- Si se vence el plazo o se cumple la condición que establece la legislación, no se podrá prorrogar **dicho servicio específico** con la misma EST o con diferente empresa.



- Si se transgreden los límites establecidos en la ley se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la EST como simple intermediaria.

# RELACIONAMIENTO SINDICAL

## ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS (art. 59)

Las organizaciones sindicales deben regular en sus estatutos las cuestiones relativas a la Asamblea y su funcionamiento:

- Uso de medios tecnológicos
- Época de celebración de reuniones
- Reglas de representación de los socios
- Reglamento de las sesiones
- Quórum
- Debates
- votaciones



## REPRESENTACIÓN PARITARIA EN LAS ORGANIZACIONES (art. 60)

La reforma impulsa la participación e inclusión, en organizaciones sindicales y de empleadores, de las mujeres, con el fin de lograr una representación paritaria y proporcional.

También se promueve la participación e inclusión de jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad.



La reforma no implica cambios significativos en materia de derecho laboral colectivo.

# ROL DE LAS AUTORIDADES

## ASPECTOS SUJETOS A REGLAMENTACIÓN DE LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS

- 1** Reconocimiento de experiencia laboral de personas privadas de la libertad:  
Ministerio de Trabajo, 6 meses.
- 2** Formalización del trabajo doméstico remunerado  
MinTICs, 12 meses
- 3** Formalización y aportes a la seguridad social en microempresas y hogares  
Gobierno Nacional, 12 meses
- 4** Programa de empleo nocturno (PEN)  
Gobierno Nacional, 6 meses
- 5** Prestaciones económicas del sistema de seguridad social en salud para personas que coticen a tiempo parcial.  
Ministerio de Salud, 12 meses.
- 6** Régimen simple laboral  
Ministerio de Salud: no establece término.
- 7** Plataformas digitales de reparto.  
Gobierno Nacional, 12 meses
- 8** Beneficio CREA EMPLEO  
Ministerio de Trabajo, sin término.
- 9** Actualización de tarifa regulada de los servicios de vigilancia y seguridad  
Superintendencia de Vigilancia, 30 días.
- 10** Ajustes a la PILA  
Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo, 6 meses

## CESANTÍAS (art. 15)



La reforma laboral establece que el **pago directo** al trabajador del valor correspondiente a las cesantías será liberatorio de la obligación y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestren circunstancias excepcionales relacionadas con la ausencia de libertad y la destinación indebida de los recursos.

## MICROEMPRESAS Y HOGARES (art. 34)



Se permite que microempresas y hogares coticen a la seguridad social por **tiempo parcial**, calculando las semanas al finalizar cada mes. Esta regulación no aplica para trabajadores a tiempo completo ni para quienes devenguen 1 SMLMV o más. Para acceder a este beneficio, las microempresas deben formalizarse ante la Cámara de Comercio, llevar contabilidad y registrar sus contratos laborales.

## CAMBIOS EN LA PILA (art. 61)



El Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo deberán realizar los ajustes técnicos necesarios en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), o en el sistema que la sustituya, con el fin de **permitir la afiliación y cotización efectiva de trabajadores dependientes e independientes que mantengan contratos especiales, ya sea en jornadas parciales o con múltiples contratantes.**

Esta medida busca garantizar una cobertura adecuada para formas laborales no tradicionales, introduciendo mayor flexibilidad y adecuación normativa al sistema de seguridad social. Además, el párrafo dispone que el Gobierno Nacional reglamente mecanismos específicos que **permitan al empleador agropecuario afiliarse junto con sus trabajadores de manera ágil, directa y gratuita**, reconociendo así las particularidades del sector rural.

## RÉGIMEN SIMPLE LABORAL (art. 64)



Introduce el régimen simple laboral, que facilita las obligaciones del empleador al permitir la consignación mensual anticipada de cesantías (8.33%) y la mensualización voluntaria de sus intereses (1%), sin modificar la naturaleza jurídica de estos derechos, y **deja a cargo del Ministerio de Salud y Protección Social la reglamentación en la PILA.**

El Régimen Simple **no implica** un pago anticipado de cesantías al trabajador, ni exonera al empleador de realizar la consignación en el respectivo fondo.



# **POLÍTICAS SECTORIALES**

**1**

**FORMALIZACIÓN DEL  
EMPLEO**

**2**

**GENERACIÓN DE  
EMPLEO**

**3**

**PROTECCIÓN DE  
GRUPOS  
VULNERABLES**

**4**

**PLATAFORMAS  
DIGITALES DE  
REPARTO**

**5**

**AUTOMATIZACIÓN**

**6**

**DESCARBONIZACIÓN  
Y TRANSICIÓN JUSTA**



# FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO

## FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO (art. 33)

Los trabajadores del servicio doméstico deben ser vinculados mediante contrato de trabajo escrito, registrado en la PILA y podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud.



## MEDIDAS DE FORMALIZACIÓN Y APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN MICROEMPRESAS Y HOGARES (art. 34)

Las microempresas y hogares podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial. Para el caso de las microempresas, éstas deberán formalizar su existencia mediante inscripción ante Cámara de Comercio y la creación de libros de contabilidad y registro de contratos laborales suscritos.



## TRABAJADORES MIGRANTES (art. 37)

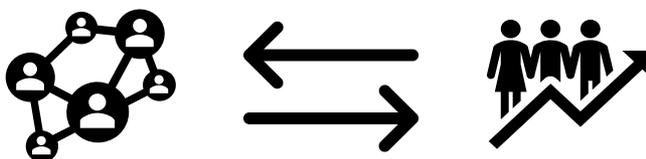
Reconoce derechos laborales y de seguridad social para migrantes, sin importar su estatus migratorio. Una vez firmado el contrato, se facilitará su regularización; el Ministerio de Relaciones Exteriores deberá reglamentar este proceso en un plazo de seis meses. Para profesiones reguladas, deberán acreditar idoneidad ante el Ministerio de Educación.

# GENERACIÓN DE EMPLEO

La reforma incluye medidas concretas para dinamizar el empleo formal, especialmente para poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral. Estas son las principales disposiciones:

Artículo	Medida	Poblaciones objetivo / Enfoque	Plazo / Beneficio
<b>Art. 35</b> – CREA EMPLEO	Incentivo económico por cada nuevo empleo formal	Mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años	Hasta el 25% de un SMLMV por persona. Verificación por UGPP.
<b>Art. 36</b> – Trabajo agropecuario	Política pública de protección laboral en el agro	Unidades productivas del sector agropecuario	Gobierno deberá presentar un Proyecto de ley en los 6 meses siguientes de entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025 con participación del sector.
<b>Art. 37</b> – Trabajadores migrantes	Garantía de derechos laborales y seguridad social sin importar estatus migratorio	Personas migrantes	Reglamentación del proceso de regularización en 6 meses
<b>Art. 43</b> – Primer y último empleo	Programas de acceso y permanencia laboral con incentivos	Jóvenes recién graduados y personas mayores (hombres 55+, mujeres 50+)	Implementación en 6 meses

## Implicaciones:



Las medidas representan una oportunidad para acceder a beneficios económicos por generación de empleo formal, especialmente al contratar población priorizada. Sin embargo, exigen mayor rigor en la gestión del talento, adaptación de procesos de selección y seguimiento activo a la reglamentación. También implican un llamado a fortalecer políticas de inclusión laboral, particularmente en sectores rurales o con presencia de migrantes y jóvenes, alineándose con las nuevas prioridades del Estado.

# PROTECCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES

## OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR (art. 15)

Este artículo modifica el Código Sustantivo del Trabajo para ampliar las obligaciones legales de los empleadores hacia ciertos grupos vulnerables. En particular, se agregan nuevos numerales al artículo 57 del CST, entre ellos:



Obligación de atender con diligencia las órdenes emitidas por autoridades competentes en favor de víctimas de violencia de género.



**Derecho preferente de reubicación para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio**, así como para personas con identidad de género diversa víctimas de violencia doméstica, sin desmejora en sus condiciones laborales.



Deber de garantizar condiciones adecuadas de inclusión laboral y eliminación de barreras para el ejercicio pleno del trabajo, de conformidad con el principio de ajustes razonables.



Cuota obligatoria de contratación para personas con discapacidad (o con pensión de invalidez):

- **2%** de la planta de personal para empresas con al menos **100** empleados permanentes.
- En empresas con más de **500 trabajadores**, se deberá vincular **1 trabajador con discapacidad adicional** por cada 100 empleados que superen dicho umbral.

### Implicaciones:

#### Ajustes en contratación:

Las empresas con 100 + empleados deberán cumplir con una cuota mínima de contratación de personas con discapacidad, lo cual implica revisar su planta de personal y adaptar procesos de selección y adecuación de puestos.

#### Protocolos internos:

Se requerirá establecer procedimientos de reubicación laboral para trabajadoras víctimas de violencia, garantizando protección y continuidad en sus condiciones laborales.

#### Cumplimiento y reporte:

Las empresas deberán documentar y reportar el cumplimiento de estas obligaciones al Ministerio de Trabajo, bajo riesgo de inspecciones o sanciones.

# PROTECCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES

La reforma refuerza la inclusión laboral con un enfoque transversal de equidad . Se establecen medidas para distintos grupos, pero con objetivos comunes: acceso al empleo formal, eliminación de barreras y reconocimiento de trayectorias laborales no convencionales.



## Medidas comunes clave:

- Adaptación de horarios y condiciones laborales para trabajadores con responsabilidades de cuidado o discapacidad.
- Acceso preferente o cuotas en programas públicos y contrataciones regionales.
- Reconocimiento de experiencias laborales fuera del mercado formal.
- Prohibición explícita de la discriminación laboral por condición de vulnerabilidad o antecedentes relacionados con el conflicto armado.

Artículo	Medida destacada
Art. 19	Reconocimiento de experiencia laboral de personas privadas de la libertad. Reglamentación en 6 meses.
Art. 20	Prohibición de discriminación laboral a personas reintegradas y estrategias para su inclusión formal.
Art. 31-32	Formación y protección para jóvenes y mujeres rurales.
Art. 40	Participación de comunidades étnicas en construcción de instrumentos de trabajo decente.
Art. 46-47	Flexibilidad laboral para personas cuidadoras y con discapacidad.
Art. 49	Convenios laborales para víctimas del conflicto armado. Cupo mínimo del 10% en proyectos públicos.

**Implicación general:** Las empresas que operen en zonas rurales, con población étnica o vulnerada, deben anticipar ajustes en sus políticas de talento humano y estar preparadas para responder a normativas con enfoque diferencial.

# PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

## DEFINICIONES (art. 24):



Se reconoce como trabajadores digitales de reparto a quienes prestan servicios a través de plataformas digitales, pudiendo ser dependientes o independientes.

Las plataformas digitales de reparto son aplicaciones administradas por personas naturales o jurídicas.

El usuario es quien solicita el servicio mediante la plataforma.

## REGISTRO Y PROTECCIÓN DE DATOS (art. 26):



Las empresas deben establecer mecanismos de identificación de trabajadores y registrar sus condiciones contractuales, respetando el derecho al habeas data.

Se prevé una coordinación entre los Ministerios TIC y del Trabajo para crear herramientas de inspección laboral, con reglamentación en un plazo de 12 meses.

## MODALIDADES LABORALES (art. 25):

Dependientes (con subordinación) o independientes (autónomas).

Se prioriza el principio de primacía de la realidad: lo que realmente ocurre prevalece sobre lo que se pacta formalmente.

Las plataformas deben informar con claridad la naturaleza del vínculo y notificar al trabajador de cualquier cambio contractual de forma previa, justificando sus motivos.

En relaciones independientes, se prohíbe la exclusividad y debe garantizarse el derecho al descanso.

## REGISTRO OBLIGATORIO DE PLATAFORMAS (art. 28):



Las plataformas deben inscribirse ante el Ministerio del Trabajo e informar trimestralmente sobre la cantidad de trabajadores, indicando si su vínculo es dependiente o independiente.

El MinTIC deberá desarrollar herramientas técnicas que respalden este sistema en coordinación con el Ministerio del Trabajo.

# PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

## SEGURIDAD SOCIAL EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO (art. 27)

**Para trabajadores dependientes y subordinados:** la plataforma digital de reparto debe cubrir las cotizaciones al sistema integral de seguridad social conforme a la normativa vigente, con posibilidad de cotización a tiempo parcial.

**Para trabajadores independientes o autónomos:**

Se establece un esquema de concurrencia en salud y pensión:

-  60% a cargo de la empresa.
-  40% a cargo del trabajador.
-  Riesgos laborales: cobertura total a cargo de la plataforma.

El ingreso base de cotización (IBC) se calculará sobre el 40% de los ingresos percibidos por el trabajador a través de la plataforma.

Se prevé reglamentación adicional por parte del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud para quienes generen ingresos mensuales inferiores al salario mínimo diario.

### Las empresas deben:



Generar reportes mensuales de horas efectivas de servicio acumuladas por días o semanas.



Entregar dicha información al trabajador al finalizar cada mes.

La afiliación se realizará mediante formularios físicos o electrónicos establecidos por el Gobierno nacional, incluyendo datos del trabajador y nivel de riesgo.

El control y seguimiento del cumplimiento estará a cargo de la UGPP, que deberá adecuar su operación para esta función.

# AUTOMATIZACIÓN

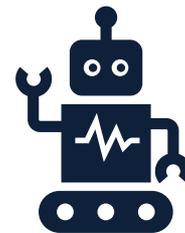
## Política pública frente a la automatización laboral (arts. 57)

El Estado implementará una **política permanente, preventiva y flexible** para enfrentar los efectos de la automatización sobre el empleo.

Esta estrategia estará liderada por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el SENA, la Unidad del Servicio Público de Empleo y otras entidades.

Se enfocará en identificar sectores en riesgo, orientar a los trabajadores y ofrecer rutas de reconversión laboral y acceso a nuevas oportunidades de empleo.

Las empresas podrán vincularse voluntariamente a estos programas mediante convenios con el Ministerio del Trabajo, sin que se genere una obligación legal.



# DESCARBONIZACIÓN Y TRANSICIÓN JUSTA

## PROTECCIÓN LABORAL FRENTE A PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA (art. 58)

Establece medidas para proteger el empleo en sectores impactados por la transición energética.

**Implicaciones:** Empresas de sectores intensivos en carbono deberán planear reconversión laboral y participar en políticas de transición justa; podría implicar obligaciones de reconversión y formación.



# ASPECTOS PARA DESTACAR DE LA LEY 2466 DE 2025

- 1** Mantiene lo acordado en materia de las plataformas de reparto.
- 2** Ajusta el artículo de contratistas y subcontratistas.
- 3** Reconoce que el pago directo de las cesantías no dará lugar a sanción moratoria.
- 4** Simplifica el tema de automatización y descarbonización.
- 5** La jornada para la familia queda optativa para el empleador
- 6** Elimina el permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.
- 7** Acota las licencias obligatorias para asistir a obligaciones escolares y citas médicas
- 8** Es potestativo 1 día de descanso remunerado por cada 6 meses, por el uso de bicicletas como transporte público.
- 9** Elimina condiciones para el contrato de trabajo a término fijo.
- 10** Precisa que el proceso disciplinario es solo para sanciones disciplinarias
- 11** Mantiene el régimen de prescripción.
- 12** Se permite el pago mensual de cesantías e intereses a las cesantías.



# **30**

## **PREGUNTAS Y RESPUESTAS**

## 1. ¿Cuándo debo empezar a cumplir la reforma?

La Ley 2466 de 2025 fue sancionada y publicada en Diario Oficial el 25 de junio de 2025 y entra a regir de forma inmediata. Sin embargo, algunos puntos se demorarán un poco más. La modificación en la regulación del **trabajo diurno y nocturno** entrará en vigor **6 meses** después. Buena parte de la regulación referida al trabajo en plataformas digitales de reparto producirá efectos al año siguiente de que el Gobierno Nacional adopte la reglamentación respectiva. La cuota de contratación de **personas con discapacidad** será obligatoria a partir del segundo año de entrada en vigencia de la Ley. El recargo en el trabajo dominical, festivo o día de **descanso obligatorio** se dará de forma **gradual** en los meses de julio de cada año: 2025 (80%), 2026 (90%) y 2027 (100%). Finalmente, la formalización de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE- también se desarrollará de forma gradual.

## 2. ¿Algún sector de la economía o algún tipo de empresa quedó exonerado del cumplimiento de la reforma?

No, la reforma no excluye a ningún sector económico de su cumplimiento. Algunas medidas, sin embargo, no le resultan aplicables a algunos sectores, como ocurre con el límite de horas extra semanales en salud y vigilancia. Asimismo, desde el punto de vista del tipo o **tamaño de empresa**, por regla general, la reforma no prevé ninguna excepción al cumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador. Algunas disposiciones, sin embargo, están especialmente dirigidas a promover la formalización laboral en las microempresas y micronegocios.

## 3. ¿Los contratos a término fijo celebrados antes de la Ley 2466 y renovados por más de 4 años, se convierten automáticamente en contratos indefinidos?

No, para los contratos a término fijo vigentes el límite máximo de 4 años se contabilizará **a partir de la entrada en vigencia de la Ley**.

## 4. ¿Los contratos de aprendizaje vigentes se convierten inmediatamente en contratos de trabajo?

La ANDI cree que sí. El artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo establece que las normas laborales tienen efectos inmediatos, por lo cual se aplican, también, a los contratos vigentes. Ello, en todo caso, no implicaría que, desde el primer día, el contrato de aprendizaje sea considerado como de naturaleza laboral. El cambio a contrato de trabajo comenzaría a contarse, con todos sus efectos, a partir de la entrada en vigencia de la reforma laboral.

No obstante, las empresas deben estar atentas a cualquier **novedad** que surja en la reglamentación administrativa. Es posible que para el cumplimiento de esta norma se requieran ajustes y parametrizaciones en los diferentes sistemas tanto del SENA como de la Seguridad Social.

## 5. ¿Todos los contratos serán a término indefinido?

No, los contratos a término fijo y por obra o labor contratada siguen existiendo. En el caso de los contratos a término fijo, con la limitación temporal de los **4 años** para su celebración o renovaciones. En relación con los contratos a término fijo, la reforma no especifica que estos solo puedan usarse para atender necesidades temporales de la empresa. En el caso de los contratos por obra o labor, ahora **deberán constar por escrito** y tendrá que indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. **El incumplimiento de estas condiciones, tanto en el caso del contrato a término fijo como en el contrato por obra o labor, hará que se entienda que el contrato fue celebrado a término indefinido** desde el inicio de la relación laboral.

## 6. ¿En qué consiste el nuevo Régimen Simple Laboral?

Es un marco jurídico de carácter **facultativo** que pretende facilitar las cargas administrativas y contribuir a la formalización laboral, autorizando al empleador para que, si así lo desea, **aporte, mensualmente con destino al fondo de cesantías y a título de consignación anticipada de cesantías, el 8.33% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte** (si hay lugar a este). Igualmente, el Régimen simple autoriza para que empleador y trabajador acuerden por escrito la mensualización de los **intereses sobre las cesantías**, pagando al trabajador el 1% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar. Sin embargo, el SIMPLE no modifica la regulación sobre el cobro anticipado de cesantías por parte del trabajador.

## 7. ¿Aplica el procedimiento disciplinario a los despidos?

No necesariamente. La reforma modifica el artículo 115 del CST, estableciendo el procedimiento que debe seguirse **para aplicar sanciones disciplinarias**. Este procedimiento no incluye los despidos con justa causa ni las terminaciones contractuales por causa objetiva, en tanto que, por regla general, estos no constituyen sanciones disciplinarias. Sin embargo, cada empresa debe revisar cómo ha regulado esta materia en el contrato de trabajo, reglamento interno, convención, pacto o laudo.

## 8. ¿Se eliminó el despido sin justa causa?

No, la reforma laboral no modifica la regulación sobre **despidos**. Se mantienen vigentes las causales de despido con justa causa, la posibilidad de terminación del contrato sin justa causa y la tabla de indemnización por despido injusto.

## 9. ¿Cómo quedó la regulación sobre fueros?

Las normas sobre estabilidad laboral reforzada no fueron objeto de modificación. Sin embargo, la reforma recuerda que se encuentra **prohibido discriminar** a los trabajadores por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

## 10. ¿Qué modificaciones debo realizar en mi Reglamento Interno?

Cada empresa debe **revisar** si su reglamento interno de trabajo se encuentra ajustado o no al nuevo marco jurídico que crea la reforma. Con todo, se recomienda revisar, entre otros, la regulación que los reglamentos hace sobre los siguientes puntos:

- La empresa cuenta con 12 meses para actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con el nuevo **procedimiento laboral disciplinario** (Art. 7).
- Una vez ajustado el Reglamento, la empresa **debe publicarlo, de forma física y virtual**, en las condiciones establecidas en artículo 8. La Reforma establece que la publicación del reglamento puede hacerse a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.
- Permisos y licencias remuneradas (Art. 15) y tenencia de animales en entornos laborales (Art. 56).
- Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo (Arts. 16, 17 y 18).

## 11. ¿El trabajo nocturno comenzará a las 6:00 p.m?

No, el trabajo nocturno comenzará a partir de las **7:00 p.m.** Esto comenzará a regir 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025.

## 12. ¿Aumentó el porcentaje de recargo por trabajo nocturno?

El porcentaje del recargo nocturno se mantiene en el **35%**.

## 13. ¿La jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias?

Sí, el artículo 11 de la reforma especifica que **la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día**. La Ley 2101 de 2021 no establecía expresamente este condicionante, que sí estaba en la versión anterior del artículo 161 del CST. Sin embargo, la reforma mantiene la posibilidad de acordar con el trabajador **jornadas diarias flexibles de trabajo**, hasta por el máximo de 9 horas al día, sin lugar a recargo por trabajo suplementario.

## 14. ¿Cómo quedó la regulación de horas extra?

El artículo 13 indica que, en ningún caso, las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de **2 horas diarias y 12 semanales**. Las empresas, además, están obligadas a llevar un **registro** del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas, con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Esta obligación cobra mayor relevancia de acuerdo con lo establecido en el artículo 69.3 de la Ley 2452 de 2025 (nuevo Código Procesal). **Las empresas NO deberán tramitar ante el Ministerio del Trabajo permiso para laborar horas extras.**

## 15. ¿Se acabaron los contratos por prestación de servicios?

No, no se establece ningún cambio sustancial en esta materia.

## 16. ¿Cómo debe remunerarse el trabajo en días dominicales, festivos o de descanso obligatorio?

La reforma establece que el trabajo en día de descanso obligatorio se remunerará con un recargo del **80% a partir de julio de 2025, 90% a partir de julio de 2026 y 100% después del 1 de julio de 2027**. Este recargo se calcula sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas y **sin perjuicio del salario ordinario** a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Esto último sugiere tener en cuenta que el trabajador, por haber laborado la semana completa, tiene derecho a la compensación correspondiente al domingo o día de descanso obligatorio, a la cual habría que adicionarle, según el caso, la remuneración con el respectivo recargo por trabajar el día de descanso obligatorio.

El trabajo en día de descanso obligatorio es **ocasional** cuando se labore hasta 2 días de descanso obligatorio y **habitual** cuando se labore 3 o más, durante el mes calendario.

## 17. ¿Volvió la jornada semestral de la familia?

La Ley 2466 de 2025 establece que, **de manera facultativa**, los empleadores pueden coordinar con las cajas de compensación la realización de una jornada semestral para la familia.

## 18. ¿Se adoptó alguna medida para flexibilizar la jornada?

Sí, de forma facultativa. La reforma introduce diferentes lineamientos para flexibilizar la jornada laboral, pero sin desvirtuar la subordinación laboral. **Los artículos 46 y 47 autorizan a que empleadores y trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado acuerden horarios o jornadas flexibles de trabajo** o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre que el tipo de trabajo lo permita.

## 19. ¿Resulta más costoso contratar a un aprendiz que pagar la monetización?

Cada empresa debe evaluar la decisión que, desde el punto de vista social y económico, resulte **adecuada en su situación particular**. Para el cálculo económico se sugiere tener en cuenta que el valor de la monetización corresponde, con la reforma, a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente por cada aprendiz no contratado. De otro lado, es importante considerar que la carga extrasalarial en Colombia representa, en algunos casos, un valor superior al **62%**.

## 20. ¿Se crean nuevas primas, prestaciones o vacaciones?

**No**, no se establece ningún cambio significativo en este punto. La intención de crear una nueva prima por productividad no fue finalmente aprobada. En relación con las **cesantías**, vale la pena recordar el RÉGIMEN SIMPLE. Por otro lado, la reforma establece que, por regla general, **el pago directo al trabajador de las cesantías se considerará liberatorio de la obligación y no procederá sanción por no consignación**. Ello, sin embargo, **no exonera** a las empresas de pagar las cesantías en los fondos respectivos.

## 21. ¿Se crean nuevas licencias y permisos?

Sí, se crean y definen algunas licencias. Por un lado, se define qué se entiende por calamidad doméstica, esto es, “todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador”.

Por otra parte, se crean algunas licencias específicas: (i.) para el desempeño de comisiones sindicales, (ii.) asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo (incluyendo las relacionadas con endometriosis), (iii.) acudir a obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo; (iv.) por el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo, entre otras (es facultativo).

## 22. ¿Qué cambió en materia de tercerización?

La reforma **no cambia**, en términos sustanciales, la regulación de contratistas y subcontratistas que hacen parte de la cadena de valor de la empresa. El contratante seguirá siendo **solidariamente** responsable 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.

## 23. ¿Quedó prohibida la intermediación laboral?

No, **no quedó prohibida** la intermediación laboral a través de las empresas de servicios temporales. La empresa usuaria podrá seguir contratando con empresas de servicios temporales el envío de trabajadores en misión, pero recordando que solo en los casos legalmente autorizados. El **incumplimiento** de los límites temporales o la contratación por fuera de los eventos autorizados hará que la empresa usuaria se tenga como **verdadera empleadora** de los trabajadores en misión, lo cual deberá ser declarado judicialmente.

## 24. ¿Cómo quedó la regulación de teletrabajo?

En general, se redefinen las distintas **modalidades de teletrabajo**, autónomo, móvil, híbrido, transnacional, temporal o emergente. En el caso del teletrabajo híbrido, antes llamado teletrabajo suplementario, se aclara que el teletrabajador podrá laborar dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en las instalaciones físicas del empleador. El marco jurídico insiste en la importancia de que el teletrabajador cuente con protección frente a riesgos laborales. Igualmente, se establece, como obligación a cargo del empleador, otorgar el reconocimiento de un **auxilio de conectividad** para quienes devenguen menos de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte y por el mismo monto.

## 25. ¿Cómo fue regulada la contratación de personas con discapacidad?

Las empresas con hasta **500** trabajadores deberán contratar o mantener contratado al menos 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores (**referente mínimo**). A partir de **501** trabajadores en adelante, se adicionará al menos 1 trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Las empresas, además, deberán **reportar** los contratos al Ministerio de Trabajo y realizar los ajustes razonables que se requieran. En algunos casos se permite a la empresa **exonerarse** del cumplimiento de la cuota de contratación.

## 26. ¿Hay algo que incentive la generación de empleo?

El artículo 35 de la reforma laboral establece el beneficio **CREA EMPLEO** para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo, el cual se otorgará por un máximo de seis (6) meses por cada nuevo empleo a mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años con un pago mensual de máximo el 25% de un SMLMV. Podrán acceder a este beneficio las empresas con hasta 50 empleados al momento de la postulación; o empresas con más empleados cuyo crecimiento en ventas comparando los dos últimos años sea inferior o igual al IPC. El Gobierno Nacional reglamentará las condiciones de este beneficio.

## 27. ¿Qué cambió en laboral colectivo?

La reforma no introduce cambios sustanciales en esta materia. Se incluye una modificación sobre los estatutos de las organizaciones sindicales y sobre la representación paritaria en las organizaciones sindicales y de empleadores.

## 28. ¿Nuevos procesos judiciales o administrativos?

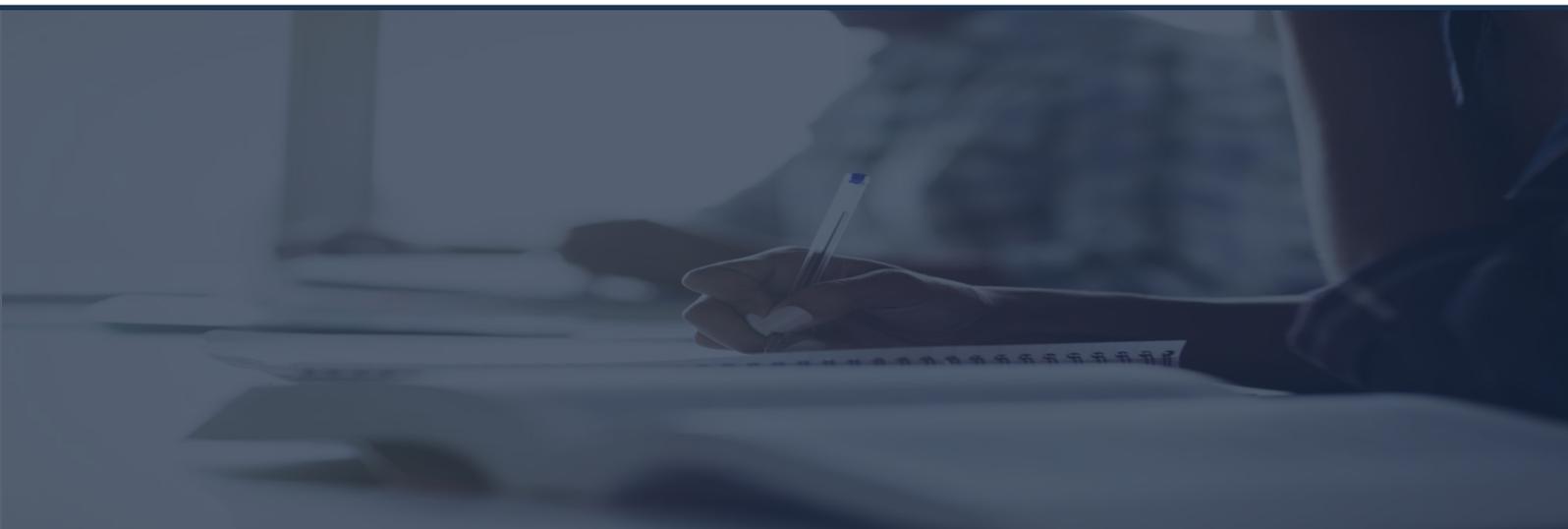
No, no se crean nuevos procesos judiciales ni administrativos para la aplicación de la reforma.

## 29. ¿La prescripción se amplía a 5 años?

No, se mantiene la regla general de 3 años contados desde que la respectiva obligación se hace exigible.

## 30. ¿Se endurece la inspección y vigilancia de la ley laboral?

El régimen de inspección y vigilancia por parte del Ministerio del Trabajo **no es objeto de ninguna modificación**. Sin embargo, como toda norma laboral, el cumplimiento de la reforma será monitoreado por las autoridades administrativas.



A young woman with her hair in a bun, wearing a brown leather jacket and dark jeans, is reaching up to a high shelf in a library. The shelves are filled with books. A dark blue triangular graphic is overlaid on the bottom left of the image, containing white text.

# LA REFORMA QUE NO FUE

# PREOCUPACIONES QUE NO QUEDARON APROBADAS



Se limitaba el uso de los contratos a término fijo y por obra o labor al **desarrollo de necesidades temporales del empleador.**

Estabilidad laboral absoluta: prohibición de los despidos discriminatorios. Se obligaba al reintegro o indemnización. Además, se creaba una presunción a favor de trabajador sindicalizado

En la tercerización laboral se ampliaban las reglas de solidaridad y responsabilidad frente a incumplimientos del contratista que afecten al trabajador.

Se igualaban los beneficios para trabajadores de contratantes y contratistas.

Se incrementaba la tabla de indemnización por despido con justa causa.

Se incrementaba la licencia de paternidad a 12 semanas.

Se obligaba a las empresas a implementar el trabajo a distancia.

Eliminaba de jornada 36H y flexible.

Eliminan la licencia remunerada de 3 días hábiles por matrimonio.

Limitación uso de contratos de prestación de servicios



Se obligaba a las empresas de crear planes de descarbonización y automatización

Elimina el acceso a información sensible sobre la situación social y económica de la empresa.

Se establecía un capítulo sobre prohibición de conductas antisindicales, entre las que se encontraban los pactos colectivos y planes de beneficios.

Se eliminaban los contratos sindicales

Se creaban más fueros sindicales permanentes.

Se creaba la obligatoriedad de la negociación por sector o industria

Se regulaba la huelga en servicios públicos esenciales y la garantía de los servicios mínimos

Se creaba un procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales

Se ampliaba la prescripción a cinco años contados a partir de la terminación del vínculo laboral

Eliminan el artículo sobre contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga.



 **ANDI** | **MÁS PAÍS**

**VICEPRESIDENCIA DE  
ASUNTOS JURÍDICOS**

**CESLA**

**Centro de Estudios Sociales y Laborales**