

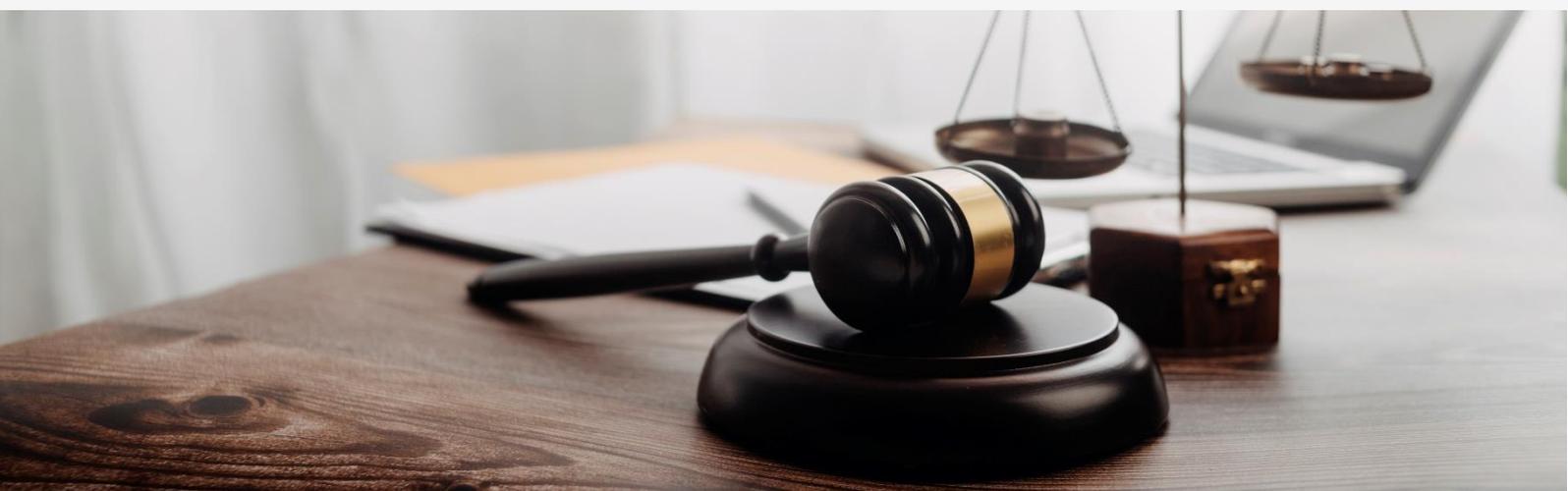
# Reforma Laboral 2025: cambios clave y su impacto para empleadores

La Reforma Laboral aprobada por el Congreso implica cambios sustanciales para los empleadores

Colombia | Legal Flash | Junio 2025

## ASPECTOS CLAVE

- El pasado 20 de junio, la Reforma Laboral fue aprobada en el Congreso de la República y se remitirá para sanción presidencial para convertirse en ley de la República.
- Entre los principales cambios se encuentran: modificación a la estructura de contratación; ampliación de la jornada laboral nocturna; nuevas licencias para los trabajadores; incremento en los recargos dominicales y festivos; modificaciones a la modalidad de contratación de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje.
- Los empleadores enfrentarán nuevos costos como consecuencia de los ajustes aprobados en la Reforma Laboral, en particular por aquellos relacionados con jornada laboral nocturna, incrementos de recargos y contratación laboral de aprendices.





Como empleador, deberá tener en cuenta estos cambios que trae la Reforma Laboral y que afectan el funcionamiento operativo y financiero de su compañía:



### Contratación Laboral

Los contratos a término fijo serán hasta 4 años. Superado dicho término, incluyendo sus prórrogas, el contrato de trabajo pasa a ser indefinido.



### Recargos

Se aumenta el **recargo** por trabajo en **dominicales y festivos** a 100%.

El recargo se podrá implementar de manera gradual:

- A partir de julio/2025 a 80%
- A partir de julio/2026 a 90%
- A partir de julio/2027 a 100%



### Nuevas licencias remuneradas

- Asistencia como acudiente a **obligaciones escolares** cuya presencia sea obligatoria según el centro educativo;
- Asistencia a **citas médicas de urgencia** o programadas con especialistas cuando exista diagnóstico certificado de endometriosis;
- Atención a **citaciones judiciales, administrativas y legales.**
- 1 día de descanso remunerado por cada 6 meses de trabajo, siempre que exista acuerdo entre el empleador y el trabajador, y además, el trabajador certifique el **uso de la bicicleta como medio de transporte** para llegar y salir del sitio de trabajo.



### Teletrabajo en el extranjero

Se habilita la modalidad de teletrabajo extranjero siempre que el trabajador cuente con un seguro que cubra las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad.



### Otras modificaciones

Al menos **5 días para preparar defensa** en procesos disciplinarios. En caso de trabajadores sindicalizados, los acompañantes deben ser empleados de la empresa y estar presentes en la diligencia.

### Jornada laboral

La **jornada nocturna** será de 7:00 p.m. a 6:00 a.m. (antes iniciaba a las 9:00 p.m.)



Se elimina la obligación de tener la autorización del Ministerio de Trabajo para poder laborar **horas extras.**

### Obligaciones de los empleadores

Las empresas con **500 trabajadores** deberán contratar al menos **2** personas con **discapacidad** por cada 100 empleados.



Las empresas con más de **500 trabajadores** deberán contratar **1** persona con **discapacidad** por cada 100 trabajadores adicionales.

### Contrato de aprendizaje y cuota SENA

El **contrato de aprendizaje** se transforma en un **contrato laboral especial.**



La **empresa debe garantizar** apoyo de sostenimiento mínimo de **75% del SMLMV** en etapa lectiva y **100% del SMLMV** en etapa práctica.

Se debe pagar prestaciones sociales y vacaciones al aprendiz y realizar los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral.

Se aumenta el valor mensual de la monetización de la cuota de aprendices a 1.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada aprendiz no contratado.

### Medidas ambientales y de Transición Justa

El Estado en coordinación con empresas de explotación minera y petrolera debe formular planes de cierre y protección de derechos laborales para trabajadores afectados por la transición energética o cierre de operaciones.



El **Reglamento Interno de Trabajo** puede publicarse a través de canales digitales de acceso permanente.





## Impacto Financiero para los empleadores – Casos prácticos

### Jornada nocturna

Caso	Valor Día (Actualmente)	Valor Día (A partir de la entrada en vigencia del artículo) <sup>1</sup>
Trabajador que devenga un salario mínimo legal mensual vigente (COP \$1.423.500 para 2025) y tiene un turno de 2:00 pm - 10:00 pm.	COP \$49.526	COP \$53.678
Trabajador que devenga dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (COP \$2.847.000 para 2025) y tiene un turno de 2:00 pm - 10:00 pm.	COP \$99.052	COP \$107.356

### Recargo por trabajo dominical o festivo

Caso	Valor Día a Actualmente (Trabajo Habitual) <sup>2</sup>	Valor Día al llegar al 100% en 2027 (Trabajo Habitual)
Trabajador que devenga un salario mínimo legal mensual vigente (COP \$1.423.500 para 2025) y que trabaja habitualmente en día dominical o festivo.	COP \$83.038	COP \$94.900
Trabajador que devenga dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (COP \$2.847.000 para 2025) y que trabaja habitualmente en día dominical o festivo.	COP \$166.075	COP \$189.800

<sup>1</sup> La entrada en vigencia del artículo será (6) meses a partir de la sanción de la ley.

<sup>2</sup> Se considera trabajo dominical habitual cuando el trabajador labora tres o más domingos durante el mes calendario.



## Aprendices

Concepto	Antes de la Reforma Laboral	Con la Reforma Laboral
Remuneración	Actualmente se remunera así: - Si el aprendiz está en etapa lectiva la remuneración es de <b>COP \$711.750</b> - Si el aprendiz está en etapa práctica la remuneración es de <b>COP \$1.067.625.</b> - Si el desempleo es menor al 10% la remuneración es de <b>COP \$1.423.500.</b>	<b>COP \$1.423.500<sup>3</sup></b>
Auxilio de transporte	No hay derecho a pago	<b>COP \$200.000</b>
Aporte a Salud	<b>COP \$177.938</b>	<b>NA<sup>4</sup></b>
Aporte a Pensión	No hay derecho a pago	<b>COP \$170.820</b>
Riesgos Laborales	<b>COP \$7.431 (Riesgo I)</b>	<b>COP \$7.431 (Riesgo I)</b>
Caja de Compensación	No hay derecho a pago	<b>COP \$56.940</b>
Cesantías	No hay derecho a pago	<b>COP \$135.292</b>
Intereses de cesantías	No hay derecho a pago	<b>COP \$16.235</b>
Prima de servicios	No hay derecho a pago	<b>COP \$135.292</b>
Vacaciones	No hay derecho a pago	<b>COP \$59.313</b>
<b>TOTAL</b>	<b>COP \$1.608.869 (costo máximo posible)</b>	<b>COP \$2.204.823</b>

## Acciones prioritarias para la implementación de la Reforma Laboral

Acción sugerida	Desarrollo / Detalle
<b>Realizar un diagnóstico laboral integral</b>	Evaluar el estado actual de la empresa frente a los nuevos requerimientos de la Reforma Laboral. Revisar esquemas de contratación (término fijo, indefinido, aprendices); jornadas laborales; recargos; licencias; políticas de inclusión y teletrabajo, entre otros.
<b>Revisar y actualizar esquemas de contratación</b>	Preparar modelos contractuales actualizados y definir procedimientos para la transición de contratos que superen los nuevos límites legales.
<b>Actualizar reglamentos internos y políticas laborales</b>	Revisar y modificar el Reglamento Interno de Trabajo, políticas de jornada, recargos, licencias y procedimientos disciplinarios conforme a la Reforma Laboral. Incluir nuevas licencias, ajustes en la jornada nocturna, recargos dominicales y festivos, y procedimientos para la inclusión de personas con discapacidad. Publicar los reglamentos a través de canales digitales de acceso permanente para todos los empleados.

<sup>3</sup> Esto en el caso de que el aprendiz se encuentre en etapa práctica o sea universitario. Si se encuentra en etapa lectiva la remuneración será de: COP \$1.067.625.

<sup>4</sup> Las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios están exonerados del pago de las cotizaciones al régimen contributivo de salud cuando el trabajador devenga menos de 10 salarios mínimos mensuales.



<b>Planificar y priorizar acciones de ajuste</b>	Elaborar un plan de acción con cronograma y responsables para implementar los cambios requeridos. Priorizar áreas críticas (contratación, nómina, jornada, licencias, aprendices) y definir etapas para la adaptación progresiva, considerando los plazos de entrada en vigencia de cada disposición.
<b>Capacitar a líderes y equipos de Recursos Humanos</b>	Organizar jornadas de formación y actualización para líderes de RRHH, jefes de área y personal clave sobre los cambios introducidos por la Reforma Laboral. Asegurar que comprendan las nuevas obligaciones, procedimientos y riesgos, y que estén preparados para gestionar consultas y situaciones derivadas de la implementación.
<b>Comunicar los cambios a toda la organización</b>	Desarrollar un plan de comunicación interna para informar a los empleados sobre los principales cambios, sus derechos y deberes, y los nuevos procedimientos. Utilizar canales efectivos (reuniones, boletines, intranet) para garantizar la comprensión y el compromiso de todos trabajadores en los diferentes niveles de la empresa.
<b>Implementar mecanismos de monitoreo y cumplimiento</b>	Establecer revisiones periódicas para verificar la correcta aplicación de los cambios y el cumplimiento de la nueva normativa de cara a la entrada en vigencia de la nueva ley. Realizar diagnósticos internos, actualizar procedimientos y mantener registros de cumplimiento.
<b>Evaluar impacto financiero y ajustar presupuestos</b>	Analizar el impacto de los nuevos costos laborales (recargos, licencias, aprendizajes, inclusión) en la estructura financiera de la empresa con las áreas correspondientes. Ajustar presupuestos y proyecciones para garantizar la sostenibilidad y el cumplimiento de las nuevas obligaciones.
<b>Consultar asesoría legal especializada</b>	Contar con el acompañamiento de expertos para resolver dudas específicas, interpretar la normativa y diseñar estrategias de implementación que minimicen riesgos y aseguren el cumplimiento integral de la Reforma Laboral.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del **Área de Conocimiento e Innovación** o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

