



Reforma laboral

Lo principal que debe tener en cuenta.



Introducción

La plenaria del Senado aprobó el 17 de junio de 2025 el Proyecto de Ley 311 de 2024, por lo que se espera que la etapa de conciliación del texto aprobado se realice por ambas cámaras antes de la finalización del periodo de legislatura actual, lo cual ocurre el viernes 20 de junio. El texto puede tener modificaciones en esta fase.

De darse de manera satisfactoria y dentro de la legislatura la etapa de conciliación, la reforma pasaría a sanción Presidencial.

Cumplidas todas las etapas antes mencionadas, se hará la promulgación de la nueva ley y por lo tanto empezará a regir en todo el territorio nacional.



Cuáles artículos fueron aprobados

Vista general de los artículos de la reforma laboral						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	32	33	34	35
36	37	38	39	40	41	42
43	44	45	46	47	48	49
50	51	52	53	54	55	56
57	58	59	60	61	62	63
64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77

74

Aprobados

3

Negados

Algunos de los principales cambios fueron:



Modalidades de contratación

Por regla general los contratos de trabajo serán a término indefinido. Se podrán suscribir contratos de trabajo a término fijo para ejecutar actividades ocasionales, accidentales o transitorias; así como también se podrán suscribir contratos por obra o labor determinada.

El contrato a término fijo no podrá ser superior a 5 años y no podrá renovarse indefinidamente.

Los contratos por obra o labor determinada se entenderán a término indefinido cuando no se cumplan sus requisitos formales.



Contrato de aprendizaje

Ahora es un contrato laboral, con todas sus obligaciones y particularidades. La contratación de aprendices ahora es a término fijo.



Monetización cuota de aprendizaje

La monetización de la cuota SENA es ahora de 1.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes.



Jornada laboral

La jornada diurna y nocturna será:

6:00 AM – 7:00 PM

7:00 PM – 6:00 AM



Proceso disciplinario

Únicamente aplicará para la imposición de sanciones, por lo que en adelante ya no es necesario para adelantar despidos con justa causa, aplicando las garantías del debido proceso. El trabajador contará con un término no menor a 5 días para controvertir las pruebas presentadas por el empleador y allegar las que considere necesarias para su defensa. No obstante, frente a este aspecto existen serios reparos sobre cómo se ajustará esta disposición a lo ya establecido por las altas cortes para la correcta aplicación de un despido con justa causa y el proceso previo.

Horas extras

No se requerirá permiso del Ministerio de Trabajo para laborar horas extras, aunque deberá el empleador llevar un registro de horas extras generadas por sus trabajadores.



Trabajo en plataformas digitales de reparto

Las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto ostentarán la calidad de dependiente y subordinado, o de independiente y autónomo, siempre teniendo en cuenta el principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

En consecuencia, los pagos al sistema de Seguridad Social de los independientes y autónomos se pagará así:

- Salud y pensión: 60% la empresa de plataforma digital de reparto; 40% la persona trabajadora.
- ARL: 40% de la totalidad de ingresos que reciba el “trabajador digital” a cargo de la empresa.



Trabajo en día de descanso

Si se labora en días de descanso el recargo será del 100%. Esta medida se implementará de manera gradual, así:

80%

En el 2025

90%

En el 2026

100%

En el 2027

Permisos remunerados

Habrán nuevos permisos que deberán ser remunerados:

- Compromisos escolares.
- Citas médicas con especialistas.



Internos de medicina

Se estableció que los estudiantes que estén realizando el internado médico obligatorio recibirán una remuneración igual al SMLMV, el cual será pagado por el ADRES.



Crea empleo

Se trata de un incentivo económico para los empleadores que generen nuevos empleos formales, el cual podrá alcanzar el 25% del SMLMV por cada trabajador adicional.



Teletrabajo

Agrega nuevas modalidades de teletrabajo y modifica el nombre del teletrabajo suplementario, quedando las formas de esta modalidad de trabajo así:

- Teletrabajo autónomo.
- Teletrabajo móvil.
- Teletrabajo híbrido (antes suplementario).
- Teletrabajo transnacional.
- Teletrabajo temporal o emergente.



Contactos



Eliana Bernal

Socia Legal, PwC Colombia
eliana.bernal@pwc.com



Wilson Herrera

Socio de servicios legales y unidad de
estrategia familiar, PwC Colombia
wilson.herrera@pwc.com



Germán Benítez

Gerente Laboral, Seguridad Social y Migratorio,
PwC Colombia
german.andres.benitez.jaramillo@pwc.com