

REFORMA LABORAL

Texto Aprobado en Cuarto Debate
en Senado

18 de Junio de 2025

PHRLegal



www.phrlegal.com

POSSE
HERRERA
RUIZ 

01

TRÁMITE

02

03

04

TRÁMITE LEGISLATIVO

Presentación

Discusión y aprobación
en segundo debate
Aprobado

Discusión y aprobación
en cuarto debate
Aprobado

Sanción presidencial

Ley de la
República

Discusión y aprobación
en primer debate
Aprobado

Discusión y aprobación
en tercer debate
Aprobado

Conciliación de textos
Pendiente

Curso en Cámara
de Representantes

Curso en Senado
de la República

01

02

RELACIONES
INDIVIDUALES

03

04

CONTRATOS DE TRABAJO



Se debe privilegiar la vinculación a término indefinido.



Los contratos de trabajo tendrán vigencia mientras no sean terminados por las causas previstas en la ley.



Cuando no se especifique la temporalidad y su motivación en el contrato, se entenderá indefinido.



TÉRMINO FIJO

No podrán ser mayores a cuatro (4) años (incluidos los contratos ya suscritos), **incluyendo sus prórrogas**, sin importar el tipo:

- **Pactada:** Cuando el término sea menor de 1 año, se podrá prorrogar por acuerdo escrito, cuanto se estime conveniente. Después de la cuarta prórroga, no podrá ser menor a un año.
- **Automática:** Si no se preavisa su terminación con 30 días de antelación, se entenderá prorrogado por periodo igual.

Deberá pactarse por escrito.

POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR

Deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor.

Cuando no se celebre por escrito, no se especifique la obra o se extienda después de la obra, se entenderá a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

PROCESOS DISCIPLINARIOS



Todo proceso disciplinario deberá cumplir con las garantías del debido proceso, so pena de ser ineficaz.

- El proceso disciplinario tendrá que ser adelantado solo para la aplicación de sanciones. Sin embargo, no será necesario para los despidos con justa causa.
- El trabajador con discapacidad deberá contar con ajustes razonables que garanticen la comprensión.

- Término para que el trabajador controvierta o presente nuevas pruebas para sustentar su defensa no podrá ser menor de **cinco (5)** días.
- Dentro de los **doce (12) meses** siguientes a la expedición de la Ley, los empleadores deberán ajustar sus reglamentos internos.

JORNADA LABORAL Y RECARGOS

- La jornada máxima será de 8 horas diarias y hasta 42 horas semanales, conforme a su reducción gradual.
- El empleador deberá registrar las horas laboradas extras, nocturnas y diarias y deberá entregarlo al trabajador que lo solicite.
- La jornada laboral del servicio doméstico se ajustará a la jornada máxima legal, esto es, será de 8 horas diarias.
- Las partes podrán acordar que el día de descanso obligatorio no coincida con el domingo.
- No se requerirá autorización para laborar horas extra (en caso de incumplimiento el Ministerio puede suspender hasta por 6 meses esta actividad).

Recargo dominical:

El recargo dominical aumentará gradualmente del 75% al 100%, así: 

Julio de 2025	80%
Julio de 2026	90%
Julio de 2027	100%

El empleador podrá acogerse inmediatamente al recargo del 100%. 

Recargo nocturno:



La jornada nocturna estará comprendida entre las 7:00 p.m. y 6:00 a.m.

EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Se deberán implementar ajustes razonables para **cada trabajador** con discapacidad para garantizar el goce o ejercicio en condiciones iguales, mediante la remoción de barreras.
- Las empresas con más de 500 trabajadores tendrán que contratar 2 personas con discapacidad certificada por cada 100.
- En caso de contrataciones, en las cuales se tiene conocimiento de la discapacidad o limitación no opera la protección.

LICENCIAS Y PERMISOS

- Se eliminó la disposición que pretendía ampliar la **licencia de paternidad** de 2 a 4 semanas.
- Se crea la licencia para asistir a citas médicas programadas **con especialistas**, y para casos de diagnóstico y tratamiento de endometriosis.
- Se crea la licencia para asistir a obligaciones escolares como acudientes de hijos o miembros menores del núcleo familiar.
- Se eliminó la licencia de matrimonio por 3 días hábiles.

MODALIDADES DE TRABAJO NO PRESENCIAL

TELETRABAJO

Modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

AUTÓNOMO

Los trabajadores escogen su lugar de trabajo para ejercer su actividad a distancia y permanentemente.

HÍBRIDO

Los trabajadores laboran alternativamente de manera presencial y virtual en la jornada semanal y adquieren flexibilidad organizacional.

MÓVIL

Donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.

TRANSNACIONAL

Los trabajadores prestan sus servicios desde otro país.

Los empleadores **contarán con un seguro** que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud.

El empleador **se hará cargo de las prestaciones económicas.**

TEMPORAL

Situaciones concretas como emergencias sanitarias o desastres naturales.

MODALIDADES DE TRABAJO NO PRESENCIAL



AUXILIO DE CONECTIVIDAD

- El empleador pagará un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de 2 SMLMV, en reemplazo del auxilio de transporte.
- El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidad de comunicación remota.



PROMOCIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Las empresas promoverán la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad e internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional.

PROTECCIÓN ANTE LA AUTOMATIZACIÓN

- Ante procesos de automatización, los trabajadores tienen derecho a ser informados, a participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, ser integrados en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa.
- En caso de no poder ser reubicados, tendrán derecho a la indemnización por despido sin justa causa y a integrar una lista para tener una contratación preferente en la empresa en el año siguiente a su retiro.

INTERMEDIACIÓN



INTERMEDIACIÓN (EST)

- Si vencido el plazo estipulado en la Ley, la causa del contrato subsiste, no se podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o cualquier otra EST.
- Si la EST transgrede los límites legales, será sancionada con la revocatoria de su licencia de funcionamiento.
- En el contrato del trabajador en misión se deberá especificar la causa que dio lugar a su vinculación.



SOLIDARIDAD

- Si vencido el plazo estipulado en la Ley, la causa del contrato subsiste, no se podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o cualquier otra EST.
- Si la EST transgrede los límites legales, será sancionada con la revocatoria de su licencia de funcionamiento.
- En el contrato del trabajador en misión se deberá especificar la causa que dio lugar a su vinculación.

CONTRATACIÓN Y FORMALIZACIÓN LABORAL

APRENDIZAJE

Se le atribuye naturaleza laboral y se entiende a término fijo, por lo que en fase práctica el aprendiz tendrá derecho a prestaciones, auxilios, etc. Remuneración del 75% del SMMLV en la fase lectiva y 100% en la práctica.

En la fase lectiva el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud y riesgos laborales conforme al régimen de trabajadores dependientes, y en la fase práctica también a pensión.

La monetización será de 1.5 SMLMV por aprendiz no contratado, incluso si la empresa solicitó que se le asignaran aprendices y la entidad no se los asignó.

TRABAJADORES MIGRANTES

El trabajador extranjero tendrá derecho a ser contratado y a que se le otorguen las garantías laborales y de seguridad social, sin importar su estatus migratorio.

01

02

03

RELACIONES
COLECTIVAS

04

GARANTÍAS SINDICALES



Los sindicatos ya no tendrán derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, como estaba inicialmente contemplado.



Se elimina la obligación de facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores.



Se elimina la obligación de habilitar espacios de diálogo periódicos semestralmente.



Se elimina el procedimiento sumario que se proponía para evitar conductas antisindicales.

01

02

03

04

**ELIMINACIONES
RELEVANTES**

Algunos de los artículos eliminados del proyecto

JORNADA 4X3

LICENCIA MENSTRUAL

PRIMA POR CRECIMIENTO EMPRESARIAL

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

CONTRATO AGROPECUARIO

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Para mayor información contacte a:

Vicente Umaña

vicente.umana@phrlegal.com

+573132844872

POSSE
HERRERA
RUIZ 