OBSERVATORIO ECONÓMICO
CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO

BOLETÍN ECONÓMICO

CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO

REFORMA LABORAL 2025

El Congreso ha aprobado recientemente la Reforma Laboral 2025, una iniciativa que introduce cambios significativos en el marco legal que regula las relaciones laborales en el país. Esta reforma tiene como objetivo modernizar el mercado de trabajo, fortalecer los derechos de los trabajadores y promover la formalización del empleo, al tiempo que plantea nuevos desafíos para el sector empresarial en materia de costos laborales, flexibilidad contractual y relaciones colectivas.

Desde la Cámara de Comercio, consideramos fundamental analizar las implicaciones económicas de esta reforma, tanto a nivel sectorial como territorial, para acompañar a nuestras empresas en la adaptación a este nuevo entorno normativo. A través de este boletín, ofrecemos una primera lectura técnica y económica de los principales cambios introducidos, así como un análisis de su posible impacto en la competitividad, la inversión y el empleo.

PRINCIPALES CAMBIOS EN LA REFORMA LABORAL

1. CAMBIOS EN JORNADAS Y RECARGOS

La reforma redefine los horarios laborales, ajusta la jornada máxima legal, establece nuevas reglas sobre el trabajo suplementario y plantea un incremento gradual en los recargos por trabajo en días de descanso obligatorio. Estas medidas buscan mejorar el bienestar de los trabajadores, reducir la sobreexplotación y garantizar compensaciones más justas.

Cambios clave:

Trabajo nocturno: Se considera nocturno el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. (antes empezaba a las 9:00 p.m.). Este cambio entra en vigor 6 meses después de la promulgación de la ley.

Jornada ordinaria: Se mantiene el máximo de 8 horas diarias y 42 horas semanales. Se permite pactar

jornadas flexibles distribuidas en 5 o 6 días, sin lugar a recargos si se cumplen los topes legales.

Horas extras: El empleador ya no necesita permiso del Ministerio del Trabajo para autorizar horas extras. Se obliga a llevar un registro detallado de las horas laboradas, clasificando entre diurnas y nocturnas.

Recargos dominicales/festivos: El recargo pasará del 75% al 100%, de manera gradual:

80% desde julio de 2025.
90% desde julio de 2026.
100% a partir de julio de 2027.

2. CAMBIOS EN CONTRATACIÓN

Se fortalecen los contratos a término indefinido como forma preferente de vinculación laboral. Se limitan los contratos temporales y se exige una regulación más estricta para la contratación por obra o labor. También se establecen cuotas obligatorias de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Cambios clave:

Contrato a término indefinido: Se establece como la forma general de contratación. Permanecerá vigente mientras subsistan las causas que lo originaron.

Contrato a término fijo: Puede renovarse por periodos sucesivos, pero luego de la cuarta renovación, deberá tener una duración mínima de un año. Además, si se incumplen las condiciones legales, el contrato se entenderá celebrado como indefinido desde el inicio.

Contrato por obra o labor: Deberá constar por escrito y describir con claridad la obra contratada. Si se omite esto o el trabajador continúa después de concluida la obra, se entenderá como contrato indefinido.

Personas con discapacidad: Las empresas con hasta 500 empleados deben contratar al menos 2 personas con discapacidad por cada 100 trabajadores. Las empresas con más de 500 deben añadir 1 trabajador adicional con discapacidad por cada 100 adicionales.

3. TELETRABAJO Y AUXILIOS

Se actualiza la regulación del teletrabajo, identificando nuevas modalidades según el nivel de autonomía o lugar desde donde se realiza el trabajo. Se garantiza el acceso a seguridad social y un auxilio de conectividad para quienes laboren desde casa.

Cambios clave:

Se reconocen 5 modalidades:

Autónomo: el trabajador elige su lugar de trabajo.

Móvil: no tiene un lugar fijo.

Híbrido: combina días presenciales y remotos.

Transnacional: desde otro país, con seguro médico a cargo del empleador.

Temporal o emergente: para casos como pandemias.

Auxilio de conectividad: Reemplaza al de transporte y se otorga a quienes ganen menos de 2 SMLMV.

Responsabilidad del empleador: En cualquier modalidad, el empleador debe garantizar la seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), incluso en contextos internacionales.

4. CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje adquiere naturaleza de contrato laboral especial, regulado bajo las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Se amplían sus garantías, se aumenta la remuneración y se reconoce la experiencia adquirida como parte de la trayectoria profesional.

Cambios clave:

Nueva naturaleza: Pasa de ser un contrato formativo a un contrato laboral especial, a término fijo.

Remuneración:
Fase lectiva: 75% del SMLMV.
Fase práctica o formación dual: 100% del SMLMV.
Afiliación a seguridad social:
Lectiva: cubre salud y ARL.
Práctica: cubre salud, pensión y ARL.

Costo para el empleador: El costo mensual por aprendiz se incrementa en más de 50% respecto al modelo anterior.

Experiencia laboral: Se reconoce como válida y acumulable para acceder a futuros empleos.

5. NUEVAS LICENCIAS Y PERMISOS

Se crean nuevos tipos de licencias y permisos orientados a conciliar la vida personal y laboral, y a atender emergencias familiares o de salud. Estas medidas fortalecen el enfoque de trabajo digno y humano.

Cambios clave:

Licencia por calamidad doméstica: Se reconoce como causa válida para ausentarse, sin necesidad de especificar la naturaleza exacta del evento.

Permisos para citas médicas: Se otorgan para atenciones con especialistas si el trabajador informa previamente.

Asistencia a actividades escolares: Permiso remunerado cuando la presencia del trabajador es obligatoria.

Ingreso de animales de apoyo: Permitido con certificación médica (apoyo emocional, físico o terapéutico). Incentivo por uso de bicicleta: Descanso remunerado semestral (optativo para el empleador).

6. PROCESO DISCIPLINARIO Y REGLAMENTO

La reforma introduce un procedimiento obligatorio para la imposición de sanciones disciplinarias, reforzando las garantías de debido proceso dentro de la relación laboral. También exige la actualización del Reglamento Interno de Trabajo conforme a esta nueva normativa.

Cambios clave:

Procedimiento disciplinario: Toda sanción deberá seguir estas etapas mínimas:

- Comunicación formal al trabajador sobre los hechos.
- Presentación de pruebas y traslado al trabajador.
- Plazo para que el trabajador se pronuncie.
- Decisión motivada por parte del empleador.
- Posibilidad de impugnación por parte del trabajador.
- Representación sindical: Si el trabajador pertenece a un sindicato, puede estar acompañado por hasta dos representantes.

Ajustes razonables: El procedimiento debe garantizar accesibilidad y comprensión para trabajadores con discapacidad.

Medios tecnológicos: Se permite el uso de plataformas virtuales para todo el proceso.

Reglamento Interno: Las empresas tienen 12 meses para actualizarlo conforme a este nuevo procedimiento. Debe publicarse tanto en físico como de forma digital.

7. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO

La reforma impulsa la formalización de sectores históricamente informales, como el trabajo doméstico, las microempresas, los hogares empleadores y los mi-

grantes. Estas medidas buscan ampliar la cobertura en seguridad social y acceso a derechos laborales.

Cambios clave:

Trabajo doméstico: Todos los trabajadores del servicio (internos, externos, por días) deben estar vinculados mediante contrato escrito y afiliación a PILA.

Microempresas y hogares: Podrán afiliar trabajadores a la seguridad social con base en tiempo parcial.

Para ello deben:
- Estar formalizadas ante la Cámara de Comercio.
- Llevar contabilidad.
- Registrar contratos laborales.

Migrantes: Se les garantiza acceso a derechos laborales y de seguridad social sin importar estatus migratorio. El Ministerio de Relaciones Exteriores deberá reglamentar un proceso de regularización.

8. PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

Se establece un marco regulatorio para las plataformas digitales de reparto, reconociendo dos tipos de relación laboral (dependiente o independiente) y garantizando condiciones mínimas de seguridad social para ambos.

Cambios clave:

Modalidades contractuales:
Dependientes: Vínculo subordinado.
Independientes: Autónomos, con derecho a descanso, sin cláusulas de exclusividad.
Registro obligatorio: Las plataformas deben inscribirse ante el Ministerio del Trabajo e informar trimestralmente la cantidad y tipo de trabajadores.

Protección social:
Dependientes: Cotización completa a cargo de la plataforma.
Independientes: Cotización compartida: 60% plataforma, 40% trabajador. La ARL será 100% cubierta por la empresa.
Base de cotización: Calculada sobre el 40% de los ingresos percibidos.
Herramientas de inspección: Se desarrollará un sistema de monitoreo con apoyo del MinTIC.

9. NO DISCRIMINACIÓN Y ENTORNOS LABORALES SEGUROS

La ley refuerza el principio de no discriminación e impone deberes a las empresas para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, la violencia de género y la exclusión por motivos personales o sociales.

Cambios clave:

Nuevas causales de discriminación: Se agregan salud mental, identidad de género, embarazo, condición de víctima de violencia, entre otras.
Alcance ampliado: La protección abarca aprendices, voluntarios, postulantes y trabajadores indirectos.
Violencia laboral: Se define como cualquier conducta que cause o pueda causar daño físico, psicológico, sexual o económico, de forma única o reiterada.

Responsabilidad institucional: El Ministerio del Trabajo deberá diseñar una política pública unificada con protocolos y sanciones.

Protocolos internos: Las empresas deben adoptar medidas preventivas, de reparación y de no repetición.

10. RÉGIMEN SIMPLE LABORAL

Este nuevo mecanismo facilita el cumplimiento de obligaciones laborales, permitiendo pagos anticipa-

dos de ciertas prestaciones sin alterar su naturaleza jurídica. Es una herramienta voluntaria que busca aliviar cargas operativas, especialmente para PYMEs.

Cambios clave:

Cesantías: El empleador podrá pagar mensualmente el 8.33% del salario como cesantías anticipadas si así se acuerda con el trabajador.

Intereses sobre cesantías: También podrán mensualizarse con un pago del 1% del salario base.

Carácter voluntario: No exime al empleador de pagar en los fondos si no se pacta esta modalidad.

Pago directo al trabajador: Será válido y liberatorio si no hay vicios como presión o coacción.

11. CREACIÓN DE EMPLEO Y POLÍTICAS DIFERENCIALES

Descripción:

La reforma incorpora incentivos y obligaciones diferenciadas para fomentar el empleo formal en poblaciones históricamente marginadas o con mayores barreras de acceso al trabajo.

Cambios clave:

CREA EMPLEO: Subsidio de hasta el 25% de un SMLMV durante 6 meses por cada nuevo trabajador que sea:

- Mujer.
- Joven.
- Persona mayor de 50 años.
- Primer y último empleo: Programas especiales para jóvenes recién graduados y adultos mayores (hombres 55+, mujeres 50+).
- Trabajo agropecuario: Se exigirá al Gobierno una política pública de protección laboral en el campo.

Otras medidas:
Reconocimiento de experiencia laboral en contextos no convencionales (cárceles, conflicto armado).

Cupos de contratación en proyectos públicos para poblaciones vulnerables (al menos 10%).

CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO